SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2006/2007

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região,** com base territorial nos municípios de **Barueri, Carapicuíba, Embú, Itapevi, Jandira, Osasco e Taboão da Serra**, com sede na Rua João Collino, 64 - Centro - CEP - 06013-020 - Osasco - SP, neste ato representado por seu Presidente **José Pereira da Silva Neto**, CPF nº 014.037.848-09 e assistido pelo advogado **Valter Francisco Angelo,** CPF º 059.400.038-69 conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, do Estado de São Paulo – SINCOVAGA,** entidade sindical do primeiro grau, com sede à Rua 24 de Maio, nº 35 – 13º andar – cjtos. 1312/1315 – CEP - 01041-001 – São Paulo – SP, neste ato representado pelo seu - Presidente, **Wilson Hiroshi Tanaka**, CPF nº 189.722.768-04 e assistido por seu advogado, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 conforme anexa procuração, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2006, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de setembro/2005.

2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/05 ATÉ 31/08/06: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no Periodo de:	Multiplicar o Salário de Admissão Por:
Até 15.09.05	1,0400
De 16.09.05 a 15.10.05	1,0366
De 16.10.05 a 15.11.05	1,0332
De 16.11.05 a 15.12.06	1,0299
De 16.12.06 a 15.01.06	1,0265
De 16.01.06 a 15.02.06	1,0231
De 16.02.06 a 15.03.06	1,0198
De 16.03.06 a 15.04.06	1,0165
De 16.04.06 a 15.05.06	1,0132
De 16.05.06 a 15.06.06	1,0099
De 16.06.06 a 15.07.06	1,0066
De 16.07.06 a 15.08.2006	1,0033
A partir de 16.08.06	1,0000

3 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 01 e 02 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/05 a 31/08/06, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS: As empresas com até 10 (dez) empregados e que comprovem, através de atestado do sindicato patronal, que estão atendendo, integralmente, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, terão, a partir de 01/09/2006, desde que cumprida, integralmente, a jornada legal de trabalho, os seguintes salários de admissão:

a) empregados em geral.....R$ 545,00
(quinhentos e quarenta e cinco reais);

b) office-boy, faxineiro, e copeiro.....R$ 436,00
(quatrocentos e trinta e seis reais);

c) garantia do comissionista.....R$ 663,00
(seiscentos e sessenta e três reais).

Parágrafo 1º - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa.

Parágrafo 2º - O descumprimento desta cláusula sujeitará o infrator a uma multa correspondente a R$ 33,00 (trinta e três reais), a favor do empregado prejudicado.

5 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS: Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a viger a partir de 01/09/2006, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) empregados em geral..... R$ 574,00
(quinhentos e setenta e quatro reais);

b) office-boy, faxineiro, e copeiro..... R$ 459,00
(quatrocentos e cinqüenta e nove reais).

c) garantia do comissionista..... R$ 698,00
(seiscentos e noventa e oito reais).

6 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea "c" das cláusulas 4 e 5, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

7 – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas 4, 5 e 6 não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei nº 605/49.

9 – PRAZO DE PAGAMENTO DAS COMISSÕES: As comissões apuradas sobre vendas, cujo fechamento não poderá ocorrer antes do dia 23 (vinte e três), deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao do fechamento do mês a que corresponderem.

10 – REMUNERAÇÃO DOS PRIMEIROS QUINZE DIAS DO AUXÍLIO-DOENÇA DOS COMISSIONISTAS: A remuneração dos primeiros quinze dias do auxílio-doença dos comissionistas será calculada pela média das comissões auferidas nos 3 (três) últimos meses imediatamente anteriores ao mês em que deva ser efetuado o pagamento.

11 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 3 (três) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis.

12 – INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES NO CÁLCULO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 3 (três) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo único: Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média de outubro a dezembro, podendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

13 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito, a partir de 01 de setembro de 2006, à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de:

Empresas com até 10 (dez) ou menos funcionários..... R$ 31,00 (trinta e hum reais);

Empresas com mais de 10 (dez) funcionários..... R$ 33,00 (trinta e três reais).

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

14 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, e 13, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

15 – MENORES APRENDIZES: Os menores que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/05 até 31/08/06, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula 2 e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

16 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 50% (cinqüenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem, eventualmente, superiores a 2 (duas), nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, 4% (quatro por cento), de uma única vez, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2006, a título de contribuição assistencial, observado o limite para desconto de R$ 100,00. (Cem Reais)

Parágrafo 1º - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 10/11/06 , em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato.

Parágrafo 2º - Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subseqüente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, acorrera multa prevista no artigo 600 da CLT.

Parágrafo 5º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individualmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa, até 05 (cinco) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo 6º - O Sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação, comunicado aos trabalhadores acerca da oposição da contribuição assistencial contida nesta cláusula, informando o prazo e o local do recebimento das manifestações.

Parágrafo 7º - As empresas, quando notificadas, através de edital publicado em jornal de grande circulação deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento e a relação nominal dos empregados da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Em face do quanto aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 20 de setembro 2006, e conforme o entendimento do Supremo Tribunal Federal (RE 189960-3), as empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios (microempresas, empresas de pequeno porte, auto-serviços, e demais), estabelecidas na base territorial da entidade sindical patronal, deverão recolher a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO, através de Guia de Recolhimento e/ou Ficha de Compensação Bancária, fornecida pela entidade patronal, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

PORTE DA EMPRESA	VALOR EM REAIS
EMPRESAS SEM EMPREGADOS	75,00
EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS	100,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP	200,00

AUTO-SERVIÇOS – SUPERMERCADOS	VALOR EM REAIS
01 LOJA	380,00
02 LOJAS	506,00
03 LOJAS	632,00
04 LOJAS	759,00
05 LOJAS	885,00
06 LOJAS	1.012,00
07 LOJAS	1.140,00
08 LOJAS	1.265,00
09 LOJAS	1.390,00
10 LOJAS	1.518,00
ACIMA DE 10 LOJAS "TETO"	2.530,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos serão efetuados até 10 de Outubro de 2006, através de:

a) GUIA DE RECOLHIMENTO – na sede do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO, à Rua 24 de maio nº 35 - 13º andar - cjto. 1313 – Centro – São Paulo; e

b) FICHA DE COMPENSAÇÃO – em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite (10-10-06). Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável somente nas agências da Caixa Econômica Federal - CEF, ou na sede da entidade patronal.

Parágrafo 2º - O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - As empresas constituídas após 01/09/06 recolherão a Contribuição Assistencial relativa à 2006/2007 no mês de sua abertura. Após este prazo estarão sujeitas aos acréscimos da alínea anterior.

Parágrafo 4º- As empresas com vários estabelecimentos recolherão a Contribuição Assistencial 2006/2007 referente a cada estabelecimento contribuinte, considerando-se, para os efeitos do disposto nesta alínea o disposto na tabela que integra a cláusula.

19 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

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

21 – CHEQUES DEVOLVIDOS: Os empregados que receberem cheques de clientes e que não atendam as normas e requisitos administrativos da empresa ficarão sujeitos ao desconto dos valores correspondentes em seus salários, se esses cheques forem devolvidos pelos bancos sacados.

22 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, prevalecendo a ordem de prioridade prevista no art. 75, do Decreto nº 3.048/99.

23 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99, 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*

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

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

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

24 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir de 1º de janeiro do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo 1º - Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

Parágrafo 2º. – A garantia somente existirá se o empregado fizer o alistamento dentro do prazo legal, ou seja, de 1º de janeiro a 30 de abril do ano em que completar 18 (dezoito) anos de idade.

25 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

26 – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro -, será concedida ao empregado do comércio uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/06, que poderá ser paga juntamente com a remuneração do mês de outubro/06, conforme proporção abaixo.

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo único: Fica facultada a conversão de um dia em descanso obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

27 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

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

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário, ficando vedado o acumulo individual de saldo de horas extras superior a 120 (cento e vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 50% (cinqüenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula 24 deste instrumento;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subseqüente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo, eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

28 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes, que não serão computados para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

29 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

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

31 – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado.

32 – FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO): Na hipótese de férias coletivas no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dia útil, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

33 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

34 – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

35 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

36 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14

(quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, comprovada nos termos da cláusula 22, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

37 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

38 – REVISTAS: As empresas que adotarem o sistema de revistas, não poderão fazê-las por elemento do sexo oposto do revistado.

Parágrafo único: As revistas deverão ser feitas de forma a não expor o empregado a situação vexatória.

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

40 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso-prévio a que fizer jus.

41 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

42 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro concedido pelas empresas, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

43 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

44 – AUXÍLIO-FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário de admissão previsto na alínea "a" da cláusula 5, para auxiliar nas despesas com o funeral.

45 – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo único: Os descontos objetos desta cláusula, compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos

descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

46 – TRABALHO AOS DOMINGOS: Na forma do Decreto nº 99.467, de 20.08.90, c/c a Lei 605/49, artigo 6º da Lei 10.101, de 19.12.2000 e legislação municipal aplicável, o trabalho aos domingos, rege-se pelas seguintes disposições:

a) cumprimento da vigente legislação referente à jornada de trabalho, de acordo com as alternativas seguintes:

b) trabalho em domingos alternados - sistema 1x1 – (um por um) -, ou seja, a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso;

c) trabalho aos domingos pelo sistema 2x1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada a mais 3 (três) dias de férias;

d) trabalho aos domingos pelo sistema 3x1 (três por um), ou seja, a cada três domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada a mais 6 (seis) dias de férias;

e) Os dias a mais de férias serão proporcionais aos meses trabalhados nos sistemas 2x1 e 3x1, conforme a seguir disposto:

I - Até 90 dias de contrato de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício

II - Acima de 90 dias de trabalho nos sistemas 2x1 e 3x1, o empregado fará jus a 03 (três) dias e 06 (seis) dias de férias, respectivamente

f) concessão de folga em qualquer dia da semana que se seguir ao domingo trabalhado;

g) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento-refeição ou indenização em dinheiro conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R$ 9,00 (nove reais);

II – empresas de 21 a 100 empregados: R$ 11,00 (onze reais); e,

III – empresas com mais de 101 empregados: R$ 16,00 (dezesseis reais);

h) Concessão, sem ônus ou desconto, nos domingos trabalhados, do vale transporte ida e volta do empregado;

i) O trabalho extraordinário ensejará hora extra remunerada com adicional de 50%;

j) O pagamento no domingo será remunerado como dia normal de trabalho;

l) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

m) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às horas estabelecidas;

n) O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará multa prevista na cláusula 49.

47 – TRABALHO EM FERIADOS: Na forma do Decreto nº 99.467, de 20.08.90, c/c a Lei 605/49, o artigo 6º da Lei 10.101, de 19.12.2000, e legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados: com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) Comunicação da empresa ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo, e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

b) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

I - os feriados a serem trabalhados;

II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

III – as datas em que serão gozadas as folgas compensatórias, que corresponderão, sempre, a número igual ao dos feriados laborados.;

IV – as folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra.

c) Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá o valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto para os comissionados;

d) A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

e) Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;

f) Concessão, gratuita, pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

g) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento-refeição ou indenização em dinheiro conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R$ 9,00 (nove reais);

II – empresas de 21 a 100 empregados: R$ 11,00 (onze reais); e,

III – empresas com mais de 101 empregados: R$ 16,00 (dezesseis reais);

h) Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida;

i) A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;

j) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores ao ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes; e

l) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento; e.

m) Trabalho em 1º de Maio – Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras:

1. Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;

2. Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;

3. Pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas);

4. 2 (duas) folgas: a primeira na semana seguinte a do feriado e a outra em até 60 (sessenta) dias;

5. Pagamento de R$ 10,00 (dez reais) em vale compra ou dinheiro;

6. Vale transporte gratuito;

7. O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R$ 200,00 (duzentos reais) por empregado.

48 - DIFERENÇAS SALARIAIS: Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação desta Convenção poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência outubro/06.

Parágrafo único: Os encargos de natureza previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas, respeitando-se os prazos previstos em lei.

49 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 33,00 (trinta e três reais), a partir de 01 de setembro de 2006, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

50 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos acordantes objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta, ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios.

51 – CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: O sindicato dos trabalhadores se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação, ou de descumprimento desta convenção, a comunicar, previamente, o sindicato da categoria econômica, para, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

.

52 - AUSÊNCIA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ 30,00 (trinta reais), revertida em favor do trabalhador.

53 - SINDICALIZAÇÃO – As entidades convenentes envidarão esforços visando ao agendamento, em conjunto, de visitas a empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização, quer dos trabalhadores, quer das próprias empresas.

54 – GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV – Ao empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs) será garantido o emprego até o seu afastamento pelo INSS, desde que tenha comunicado essa circunstância à empresa em até 60 (sessenta) dias antes de eventual aviso prévio pela mesma concedido.

55 - TERCEIRIZAÇÃO: Atendendo à orientação do Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão-de-obra terceirizada.

Parágrafo Único - Não é considerada atividade-fim a desempenhada pelos promotores de venda, assim entendidos os profissionais a serviço de empresas fornecedoras ou de prestadoras de serviços, cujas atribuições estejam limitadas à promoção, manuseio e recolocação dos produtos da empresa empregadora ou contratante nos locais a ele destinados na loja.

56 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante lega ora signatário se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, desde que ratificada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional representada.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no "caput", devida a partir de 1º de setembro/06, não poderá ultrapassar a 1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração do empregado por mês, limitado o desconto ao valor de R$ 20,00 (vinte e reais), devendo ser recolhida a partir da assinatura da presente Norma Coletiva em agência bancária constante da guia respectiva, a ser fornecida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado nesta cláusula, será acrescido da multa prevista no artigo 600 da C.L.T.

Parágrafo 3º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa prevista no artigo 600 da CLT, correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor do principal atualizado monetariamente pelo índice do IGP/M-FGV.

Parágrafo 4º - A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

Parágrafo 5º - As empresas, quando notificadas, através de edital publicado em jornal de grande circulação deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticadas pela agência bancária.

Parágrafo 6º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individualmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa, até 05 (cinco) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo 7º - O sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação comunicado aos trabalhadores a cerca do direito de oposição a contribuição confederativa contida nesta clausula, informando prazos e local de recebimento das manifestações.

57 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS: As empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

58 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS – Nas empresas comerciais varejistas de gêneros alimenticios, artigos de limpeza doméstica e higiene pessoal, especialmente, auto-serviços (mini, super e hipermercados e lojas de conveniência) é definido como **EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS**, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:

a - empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;

b - auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias;

c - verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;

d - recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;

e - auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

Parágrafo 1º – Descaracteriza-se a função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos a exigência de trabalho distinto do mencionado no "caput"

Parágrafo 2º - A jornada de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.

Parágrafo 3º - Os adolescentes exercentes da função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos, ficam obrigados, mensalmente, a comprovar a freqüência a cursos escolares regulares.

Parágrafo 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R$ 315,00 (trezentos e quinze reais).

Parágrafo 5º - A contratação de Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade, formalizados, quando possível, convênios com órgãos dos poderes públicos locais, ou entidades de assistência de reconhecida idoneidade.

59 - CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim-de-ano, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

CLÁUSULAS 60 a 64 - EXIGÍVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTEM, EM 1º SETEMBRO DE 2006, COM 500 (QUINHENTOS) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO

60 - Fica facultado às empresas, mediante a celebração de acordo coletivo, com a obrigatória assistência das entidades convenentes, o pagamento escalonado do reajuste definido na cláusula 1, como segue:

a – Salários até R$ 5.000,00 (cinco mil reais), aplicar reajuste de 4% (quatro por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2005; e

b – Salários a partir de R$ 5.000,00 (cinco mil reais), aplicar de reajuste de 3% (três por cento), sem limitação, para a parcela excedente, na mesma situação.

61 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

62 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas garantirão na vigência da presente convenção, assistência médica de qualidade a todos os seus empregados, através de convênio médico com empresa idônea, totalmente gratuito, não sendo considerado cobrança a eventual anuída participação pecuniária do empregado em fator moderador, conforme previsto na legislação que regulamenta a matéria.

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

63 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE: As empresas concederão licença remunerada à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de:

120 dias, se a criança tiver até 01 ano de idade;

60 dias, se a criança tiver entre 01 a 04 anos de idade; e

30 dias se a criança tiver de 04 a 08 anos de idade.

64 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

65 - LICENÇA PATERNIDADE: As empresas concederão licença paternidade equivalente há 05 dias corridos, contados desde a data do parto.

66 - FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

67 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

68 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2006 até 31 de agosto de 2007.

São Paulo, 17 de outubro de 2006.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO

José Pereira da Silva Neto
Presidente

Valter Francisco Ângelo
OAB/SP nº 112.502

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Wilson Hiroshi Tanaka
Presidente

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
OAB/SP nº 23.069