

CONHEÇA E ENTENDA A CCT/ SINCOVAGA/COMERCIÁRIOS DE OSASCO E REGIÃO 2009/2010.

A Convenção Coletiva 2009/2010 celebrada entre o SINCOVAGA e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios dos municípios de Osasco, Barueri, Carapicuíba, Embu, Itapevi, Jandira e Taboão da Serra traz aspectos novos, ainda que tenha sido mantida a estrutura da CCT 2008/2009.

REAJUSTE

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, já corrigidos em 01 de setembro de 2008, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2009, data base da categoria profissional, conforme segue:

- a) 7,0% (sete vírgula zero por cento) para a faixa salarial até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);
- b) 6,0% (seis vírgula zero por cento) a partir a faixa salarial de R\$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo), acrescido da importância fixa de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

Eventuais diferenças salariais referentes ao mês de setembro/09 poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência outubro/09.

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.

SALÁRIOS DE ADMISSÃO

Na cláusula 4 estão determinados os valores dos salários de admissão que são os menores salários que podem ser pagos aos empregados, desde que cumprida à jornada legal de 220h/mês.

a) empregados em geral	R\$ 715,00 (setecentos e quinze reais);
b) office-boy, faxineiro, e copeiro	R\$ 572,00 (quinhentos e setenta e dois reais)
c) garantia do comissionista	R\$ 870,00 (oitocentos e setenta reais)

É possível e legal contratar empregados para jornada menor do que a de 220h/mês, pagando salário admissional ou piso salarial proporcional.

Assim, por exemplo, a contratação de operador de caixa para jornada de 6h/dia= 36h/semana= 180h/mês tem o salário de R\$ 585,00.

O cálculo: R\$ 715,00/220h= R\$ 3,25 salário/hora.

Jornada de 6 horas corresponde a 180 h/mês (já integrado o DSR) bastando multiplicar 180 por R\$ 3,25, para se chegar aos R\$ 585,00.

SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE MICRO EMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

AS MICROEMPRESAS (ME) e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP), conforme disposto na Lei Complementar n.º 123/2006 – SIMPLES NACIONAL – têm tratamento diferenciado e favorecido através do **REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**.

Considera-se **microempresa** a pessoa jurídica que, em cada ano-calendário, aufera **receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais)**, enquanto que **empresa de pequeno porte** é a que aufera **R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais)**.

As microempresas (ME) e as empresas de pequeno porte (EPP) estarão autorizadas a praticar os valores acima estabelecidos, após apresentação ao SINCOVAGA dos documentos seguintes:

I – prova documental de enquadramento como ME ou EPP através de declaração, sob responsabilidade e as penas da lei, assinada pelo seu representante legal e, também, pelo contabilista responsável, conforme formulário próprio disponibilizado no site: www.sincovaga.com.br, ou obtido na sede da entidade patronal;

II – declaração de que estão cumprindo integralmente os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

III – cópia da última RAIS

Atendidos os requisitos anteriores, as empresas receberão, assinado pelo SINCOVAGA e Sindicato dos Comerciários de São Paulo, sem qualquer custo, valendo até 31/08/10, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO REPIS 2009/2010** - que permitirá, a partir de 01/09/2009, a prática dos pisos salariais abaixo indicados.

Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DO REPIS 2009/2010**.

SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE MICRO EMPRESAS (ME)

Os salários de admissão de microempresas (ME) obedecida à jornada legal de 8h/dia/44h/semana/220hs/mês, são:

a) empregados em geral	R\$ 645,00 (seiscentos e quarenta e cinco reais)
b) office-boy, faxineiro, e copeiro	R\$ 516,00 (quinhentos e dezesseis reais)
c) garantia do comissionista	R\$ 764,00 (setecentos e sessenta e quatro reais)

SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)

Os salários de admissão de empresas de pequeno porte (EPP) obedecida à jornada legal de 8h/dia/44h/semana/220hs/mês, são:

a) empregados em geral	R\$ 680,00 (seiscentos e oitenta reais)
b) office-boy, faxineiro, e copeiro	R\$ 542,00 (quinhentos e quarenta e dois reais)
c) garantia do comissionista	R\$ 826,00 (oitocentos e vinte e seis reais)

Veja o que significa a autorização para a prática dos salários acima comparando com o exigido das demais empresas:

MICROEMPRESA (ME) – POR EMPREGADO: redução de R\$ 70,00/mês – R\$ 910,00/ano – sem considerar encargos.

EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) – POR EMPREGADO: redução de R\$ 35,00/mês – R\$ 455,00/ano – sem considerar encargos.

JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO – Além da jornada integral de 44 horas as empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios poderão contratar empregados mediante mais dois tipos de jornada legalmente previstos, a saber:

JORNADA PARCIAL CONCEITO E REGRAS LEGAIS: Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 25 horas semanais, vedadas horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

I) Dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 horas diárias.

II) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

III) Após cada período de 12 meses, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

a) - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

b) - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

c) - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

d) - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

e) - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

f) - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

g) O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (artigos 58-A e 130-A da CLT)

JORNADA PARCIAL- REGRAS CONVENCIONAIS APLICÁVEIS

I) A implantação do contrato de trabalho em regime a tempo parcial só poderá ser efetivada mediante a assinatura pela empresa de TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, e, no qual consta todo o regramento legal e convencional estabelecido.

II) O TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, referido no item 1 retro, está disponibilizado no site do SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br. Após o seu protocolamento, em 3 (três) vias, pela empresa junto ao SINCOVAGA será, sob recibo, no prazo máximo 5 (cinco) dias entregue SECOR.

III) A empresa que desejar aderir às condições estabelecidas nesta cláusula deverá comparecer ao SINCOVAGA munida dos seguintes documentos:

Última RAIS;

3 (três) vias da relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e sua respectiva jornada;

Xerox do contrato social da empresa devidamente atualizado;

Carta de preposto ou procuração habilitando à assinatura pela empresa; e,

e) Declaração sob as penas da lei de que cumpre, integralmente, esta Convenção Coletiva.

IV) No ato de formalização do TERMO DE ADESÃO às condições ora definidas, as empresas recolherão, por loja, junto aos sindicatos convenientes, para reposição de

despesas, as importâncias abaixo estabelecidas, através de recibos expedidos pelos mesmos:

Número de empregados	Valor
de 01 a 5 empregados	R\$ 50,00
de 6 a 10 empregados	R\$ 80,00
de 11 a 30 empregados	R\$ 120,00
de 31 a 50 empregados	R\$ 200,00
de 51 a 100 empregados	R\$ 300,00
de 101 a 200 empregados	R\$ 500,00
acima de 200 empregados	R\$ 800,00

V) Só terão validade os TERMOS DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL devidamente assinados pelos Sindicatos convenientes;

VI) Fica convencionado para contratação de comerciários sob o REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos municípios abrangidos por esta norma, comprovado pela apresentação da última RAIS de todas as suas lojas;

VII) – A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado no ítem III, ou o descumprimento do regramento legal e convencional do REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL descaracterizará todas as contratações, tornando-as de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenientes, sem prejuízo da aplicação em dobra da multa da cláusula 43, por empregado;

VIII) Atendidas às disposições anteriores os Sindicatos convenientes se obrigam, devidamente assinado e em 10 (dez) dias, a devolver à empresa o TERMO DE ADESÃO AO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL..

IX) A empresa se obriga a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma Cópia do TERMO DE ADESÃO a ela relativo.

JORNADA REDUZIDA-CONCEITO E REGRAS LEGAIS: Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 horas e inferior a 44 horas semanais, obedecidos aos seguintes requisitos:

Horário contratual;

O salário do empregado contratado com jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso

INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

ME enquadrada no REPIS	R\$ 41,00 (quarenta e um reais);
EPP enquadrada no REPIS	R\$ 43,00 (quarenta e três reais)
Demais empresas	R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)

MULTA

R\$ 41,00 (quarenta e um reais) por empregado por descumprimento das obrigações de fazer previstas na CCT.

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

REGRAS

- a) adesão, por escrito, do empregado, em documento individual ou coletivo, no qual deve constar o horário normal de trabalho e o período em que serão compensadas as horas trabalhadas excedentes às da jornada normal;
- b) não serão devidas como horas extras (hora com adicional de 60%) as trabalhadas a mais, desde que a compensação ocorra em até 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário, proibido o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas;
- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;
- d) no caso de trabalhador menor (16 a 18 anos) só há validade para o trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, limitadas a duas;
- e) a empresa fica obrigada a fornecer ao empregado junto com o comprovante de pagamento, para o controle das horas extras e respectivas compensações, comprovante individualizado onde conste o total das horas extras trabalhadas no mês, o saldo, eventualmente existente para compensação e o prazo limite para que seja concedida;
- f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica proibido descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

g) o descumprimento das regras, desde que comprovado por auto fiscalizatório do órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, além das multas previstas, trará a proibição da utilização do sistema de compensação até 31 de agosto de 2010.

TRABALHO AOS DOMINGOS

Modificação importante: **NÃO É MAIS PERMITIDA A JORNADA 3 X1** (três domingos trabalhados, um de folga).

Permanecem:

JORNADA DE 1X1 – um domingo trabalhado o seguinte de descanso;

JORNADA DE 2X1 - dois domingos trabalhados o seguinte de descanso – devendo além da folga compensatória, ser concedidos até 31 de julho de 2010, mais 3 (três) dias de folga.

A folga compensatória deverá ser concedida e gozada no prazo máximo de 7 (sete) dias, contados do domingo trabalhado.

No sistema 2X1 (dois por um) – item 2 - **os dias adicionais de folga serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:**

I - até 90 dias de trabalho na empresa: não faz jus ao benefício;

II - acima de 90 dias de trabalho na empresa o empregado fará jus aos 03 (três) dias de folgas adicionais, cuja concessão e gozo deverão ocorrer até 31 de julho de 2010.

TRANSPORTE: ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta sem nenhum custo ou desconto para o empregado.

REMUNERAÇÃO: 1 - Jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho; e, 2 - Remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 8 (oito) horas diárias, proibida a inclusão das horas extras nas regras da compensação de horas.

REFEIÇÃO:

EMPRESAS QUE TÊM COZINHA E REFEITÓRIOS PRÓPRIOS e fornecem refeições nos termos do PAT servirão, nas mesmas condições, alimentação nos domingos trabalhados, proibida a utilização de "marmitex";

DEMAIS EMPRESAS: concederão documento-refeição ou pagarão em dinheiro indenização pela alimentação:

I – JORNADA DE ATÉ 6 (SEIS) HORAS: R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos);

II – JORNADAS SUPERIORES A 6 (SEIS) HORAS:

- empresas com até 20 empregados: R\$ 12,00 (doze reais);

- empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 14,00 (catorze reais); e

- empresas com 101 ou mais empregados: R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos).

TRABALHO EM FERIADOS

AUTORIZADO O TRABALHO, COM EXCEÇÃO DOS DIAS 25 DE DEZEMBRO (NATAL) E 1º DE JANEIRO (CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL).

REGRAS

MANIFESTAÇÃO DA EMPRESA:

Comunicação ao SINCOVAGA, com antecedência de 07 (sete) dias, individualmente para cada feriado, ou para todos do período 01/09/09 a 31/08/10, do interesse no funcionamento e trabalho regular de suas lojas;

CONCORDÂNCIA DO EMPREGADO, assistido o menor pelo seu representante legal, EM DOCUMENTO ESCRITO INDIVIDUAL OU COLETIVO, do qual constem:

I - o feriado ou feriados a serem trabalhados;

II – a jornada a ser desenvolvida;

III – as datas em que serão gozadas as folgas compensatórias, com prazo de concessão em até 60 (sessenta) dias do mês que se seguir aos feriados trabalhados;

IV) Concessão até 31 de julho de 2010 de folgas adicionais em 3 (três) domingos sem prejuízo daquelas definidas para o trabalho em domingos;

V) 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;

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

VII) Não inclusão das horas trabalhadas nas regras de compensação previstas na cláusula 26;

VIII) Proibição de jornada de trabalho no feriado superior àquela normalmente cumprida;

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

X) Trabalho em jornada superior à normal sujeita a hora extra com o adicional de 100%;

XI) A não concessão das folgas compensatórias no prazo de até 60 (sessenta) dias do mês que se seguir aos feriados trabalhados implicará em dobra;

TRANSPORTE: ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta sem nenhum custo ou desconto para o empregado.

REFEIÇÃO:

EMPRESAS QUE TÊM COZINHA E REFEITÓRIOS PRÓPRIOS e fornecem refeições nos termos do PAT servirão, nas mesmas condições, alimentação nos domingos trabalhados, proibida a utilização de” marmitex;”

DEMAIS EMPRESAS: concederão documento-refeição ou pagarão em dinheiro indenização pela alimentação:

- empresas com até 20 empregados: R\$ 12,00 (doze reais);
- empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 14,00 (catorze reais); e
- empresas com 101 ou mais empregados: R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos).

LICENÇA PARA O TRABALHO EM FERIADOS: Declaração firmada pela mesma empresa e com recibo do SINCOVAGA de que está cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, condição indispensável para o recebimento de COMPROVANTE DE REGULARIDADE PARA O TRABALHO EM FERIADOS;

CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA O TRABALHO NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2010

- I) **Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;**
- II) **Proibição de horas extras** que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;
- III) **Pagamento em dobro das horas trabalhadas**, ou seja, ao trabalho de 6 (seis) horas corresponderá à remuneração de 12 (doze) horas;
- IV) **Concessão de 2 (duas) folgas compensatórias:**
 - a) a primeira até o dia 8 de maio de 2010;
 - b) a segunda até 31 de julho de 2010.
- V) **Pagamento com caráter indenizatório de R\$ 13,00 (treze reais) em vale-compra ou dinheiro;**
- VI) **Transporte:** ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta sem nenhum custo ou desconto para o empregado;
- VII) **Multa de R\$ 252,00 (duzentos e cinquenta e dois reais) por empregado**, se descumprida qualquer das condições.

EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS – Nas empresas comerciais varejistas de gêneros alimentícios, 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.

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

§ 2º - **A jornada máxima de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais (180h/mês), aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.**

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

§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais).

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

COMUNICAÇÃO PRÉVIA: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região fica obrigado, na hipótese de entender ser necessária a convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, com antecedência de 10 (dez) dias, ao Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo para que seja agendada em comum, data em que este possa vir a assistir e acompanhar suas representadas.

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.

ACORDOS COLETIVOS: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região e o SINCOVAGA, 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, e, especialmente todos e quaisquer acordos coletivos, seja qual for a sua natureza (inclusive de PLR) envolvendo as empresas da categoria econômica representadas, sejam elas associadas ou não.

CLÁUSULAS 58 a 62 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTEM EM 1º SETEMBRO DE 2009, COM 400 (QUATROCENTOS) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

58 - 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.

59- ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão 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 é exigível após o término de contrato de experiência.

60 - 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:

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

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

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

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

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