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

A Convenção Coletiva 2009/2010 celebrada entre o SINCOVAGA e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios dos municípios de Cotia, Embu-Guaçu, Itapecerica da Serra, Juquitiba, São Lourenço da Serra e Vargem Grande Paulista traz aspectos novos, ainda que tenha sido mantida a estrutura da CCT 2008/2009.

REAJUSTE 7%

Os salários praticados em setembro/08 têm em setembro/09 um reajuste de 7%.
Assim, por exemplo, um salario de R% 900,00 em setembro/08 em setembro/09 passa para R% 963,00.
Um empregado contratado em janeiro de 2009, conforme a tabela da cláusula 2, l terá reajuste proporcionalde 1,0408.
A aplicação do reajuste de 7% não pode resultar em salário menor do que aquele determinado nas cláusulas 4 e 5, que fixam os salários de admissão.

PARCELAMENTO DO REAJUSTE

As empresas com 400 ou mais empregados, estabelecidas no município de São Paulo, têm o direito de parcelar o reajuste de 7% (sete por cento), como segue:

5% (cinco por cento) sobre o salário reajustado em 01 de setembro de 2008, a ser pago a partir de 01 de setembro de 2009;

7% (sete por cento) sobre o salário reajustado em 01 de setembro de 2008, a ser pago a partir de 01 de janeiro de 2010;

c) Pagamento, sob a forma de abono salarial, juntamente com o salário de janeiro de 2010, de diferença, equivalente a 10,2% (dez vírgula dois por cento), incidente sobre o salário já reajustado em 01 de setembro de 2008.

O exercício do direito ao parcelamento se efetivará mediante requerimento da empresa interessada ao SINCOVAGA para a celebração, sem ônus ou direito a recusa, de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Comerciários de Cotia e Região.

Neste Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa, repetindo as obrigações previstas nas cláusulas 64 a 68 da CCT 2008/2009, se compromete a conceder a seus empregados aqueles mesmos benefícios adicionais, como segue:

1 – 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. **2 – 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. **3 – 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. **4 – SEGURO DE VIDA**: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados. **5 – LICENÇA PATERNIDADE**: As empresas concederão licença paternidade equivalente a 05 dias corridos, contados desde a data do parto.

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 a 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 multiplar 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, aufira **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 aufere **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$ 807,00 (oitocentos e sete 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.

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 hum 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 ltrabalhdas 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 utilizção do sistema de compensação até31 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) – ítem 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 E FUNCIONAMENTO EM FERIADOS: **CERTIDÃO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva será fornecida, sem custo, pelo SINCOVAGA e suprirá as exigências da legislação municipal no que toca ao funcionamento do comércio varejista em feriados. Este documento é indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários e a licença municipal para funcionamento.**

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 a 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 freqüência 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 Cotia 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 Alimentícos 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 Comerciários de Cotia 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.