

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2014/2015
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA E SINDICATO DOS FEIRANTES E
VENDEDORES AMBULANTES DE SOROCABA E REGIÃO

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA, representante legal da categoria profissional, inscrito no CNPJ nº 71.866.818 0001-30 e Registro Sindical - Processo nº 46000.003612/98, com sede na Rua Francisco Scarpa nº 269, Centro, Sorocaba/SP - CEP - 18.035-020 – devidamente autorizado por sua Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 16/07/2014, e o **SINDICATO DOS FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES DE SOROCABA E REGIÃO – SP**, representante legal da categoria econômica, inscrito no CNPJ nº 50.827.070/0001-96 e Registro Sindical - Processo nº 24459.00065790-78 – SP, com sede na Rua Wilma Tavares Simoni, 250, Rosaria Alcolea, Sorocaba – SP – CEP – 18021-350, devidamente autorizado por sua Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 12/09/2014, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2014, mediante aplicação do percentual de 8% (oito por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2013.

2- REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2013 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2014: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no Período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.13	1,0800
De 16.09.13 a 15.10.13	1,0731
De 16.10.13 a 15.11.13	1,0662
De 16.11.13 a 15.12.13	1,0594
De 16.12.13 a 15.01.14	1,0526
De 16.01.14 a 15.02.14	1,0459
De 16.02.14 a 15.03.14	1,0392
De 16.03.14 a 15.04.14	1,0326
De 16.04.14 a 15.05.14	1,0260
De 16.05.14 a 15.06.14	1,0194
De 16.06.14 a 15.07.14	1,0129
De 16.07.14 a 15.08.14	1,0064
A partir de 16.08.14	1,0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previstos nas cláusulas 4 e 5 desta Convenção.

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º de setembro de 2013 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implementos de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 1º de setembro de 2014, a serem pagos pelas empresas não enquadradas REPIS quando da contratação do funcionário e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 40 horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/2013:

Empregados em Geral.....R\$ 1.081,00
Caixa.....R\$ 1.163,00

Faxineiro e Copeiro.....	R\$ 957,00
Office boy e Empacotador.....	R\$ 865,00
Garantia do Comissionista, conforme cláusula 8.....	R\$ 1.270,00

5 - PISO SALARIAL ESPECIAL: Assegurando tratamento diferenciado e favorecido aos **MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEIs)** e para as **MICROEMPRESAS (MEs)**:

Salário especial de ingresso (por 180 dias).....	R\$ 852,00
Empregados em geral.....	R\$ 978,00
Caixa.....	R\$ 1.053,00
Faxineiro e copeiro.....	R\$ 863,00
Office boy e empacotador.....	R\$ 838,00
Garantia do comissionista, conforme cláusula 8.....	R\$ 1.140,00

Ressalva: Após 180 dias percebendo o salário de ingresso, o empregado será enquadrado em uma das funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daqueles contratados na função de Office/boy ou empacotador.

PISOS SALARIAL ESPECIAL (REPIS) NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs)

Salário especial de ingresso (por 180 dias).....	R\$ 898,00
Empregados em geral.....	R\$ 1.026,00
Caixa.....	R\$ 1.109,00
Faxineiro e copeiro.....	R\$ 913,00
Office boy e empacotador.....	R\$ 838,00
Garantia do comissionista, conforme cláusula 8.....	R\$ 1.214,00

Ressalva: Após 180 dias percebendo o salário de ingresso, o empregado será enquadrado em uma das funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daqueles contratados na função de Office/boy ou empacotador.

Parágrafo único - Para efeito desta cláusula especial considera-se microempreendedor individual, o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada aufera que em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), considera-se 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), de acordo com o art. 3º e seus parágrafos, da Lei Complementar nº 123/2006.

6 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de R\$ 53,00 (cinquenta 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.

7 – GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA: Durante a vigência desta Convenção, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional ou do piso regional salarial do Estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desses valores, serão automaticamente equiparados aos valores estabelecidos pelo Governo do Estado de São Paulo, para o grupo em que se enquadre o funcionário.

8 – GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA AO 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, nela já 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, com base na Lei 12.790/2013 e jornada contratual de trabalho.

Parágrafo único: Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

9 - 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 06 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 15, conforme segue:

I - Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;

II - Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

III - Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "II" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 15. O resultado é o valor do acréscimo;

IV - Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "III" pelo número de horas-extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista puro.

Parágrafo único – Nos casos específicos em que o trabalhador tenha permanecido afastado, por qualquer período, nos meses definidos na alínea "I", o cálculo tomará por base, para o período de afastamento, o valor previsto na garantia de Remuneração Mínima estabelecida para a função.

10 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS PUROS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas que não se enquadrem ou não se utilizem da cláusula 8, 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. 6º, da Lei Federal nº 605/49.

11 – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: 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 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo único – Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro ou, na impossibilidade, dos 06 (seis) últimos meses, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

12 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 7 e 8 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.

13 – GARANTIA DE SALARIO 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.

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

15 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 02 (duas), nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

16 – DOCUMENTOS – RECEBIDOS PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, bem como certidões de nascimento, casamento e atestados serão recebidos pela empresa mediante contra-recibo, em nome do empregado.

17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer exclusivamente aos seus empregados os comprovantes de pagamentos dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Em nenhuma hipótese tais comprovantes serão fornecidos a terceiros, salvo se munidos de procuração específica.

18 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES OU DEPÓSITO BANCÁRIO: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques ou depósito bancário, deverá conceder ao empregado uma vez ao mês, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque ou saque.

19 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão aos empregados até o 20º (vigésimo) dia do mês, um adiantamento de salário entre 30% (trinta por cento) e 40% (quarenta por cento), ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedido, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

Parágrafo Único: Caso o empregado não tenha interesse no adiantamento, deverá manifestar a opção por escrito.

20 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR: As empresas abrangidas por esta Convenção que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei Federal nº 10.101/2000, poderão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais.

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

22 - DIÁRIAS – No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, exceto casos de transferências, será fornecido ao trabalhador: transporte, hospedagem e alimentação.

23 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo dia do comerciário – 30 (trinta) de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma bonificação em dinheiro correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2014, a ser paga juntamente com o salário do mês de outubro de 2014, conforme proporção abaixo:

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

II - de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;

III - acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a bonificação de dinheiro em descanso, a ser gozada de acordo com a conveniência da empresa e durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A bonificação prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

24 - 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. O fornecimento será feito mediante recibo.

25 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o herdeiro necessário, no ato da rescisão contratual, com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único – As empresas que tiverem seguro para cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no “caput” desta cláusula.

26 - 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.

27 – CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

28 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral 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 empregado deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 (dois) anos, 01 (um) ano ou 06 (seis) 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 de atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente prevista no parágrafo anterior.

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

29 - ESTABILIDADES TEMPORÁRIAS: Fica assegurada estabilidade temporária ao empregado, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão, nas seguintes situações:

I – Ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa da incorporação, o que primeiro ocorrer. Ficam excluídos os refratários, omissos, desertores e facultativos.

II - À gestante, por 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade. Neste caso, apenas o período excedente ao disposto no Art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, poderá ser convertido em indenização.

a) Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa o atestado médico comprobatório da gravidez, inclusive nos casos de concepção durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, dentro de 60 (sessenta) dias após o recebimento do aviso, sob pena de perda do benefício.

III – À mãe adotante, por 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

a) A concessão deste benefício fica condicionado às seguintes exigências:

1 – A mãe adotante se obriga a dar ciência à empresa do ato de adoção em até 05 (cinco) dias corridos a contar da formalização da adoção.

2 – No caso da adoção se dar durante a vigência de eventual aviso prévio, a mãe adotante deverá comunicar a Empresa da sua condição adquirida antes da efetiva dispensa, sob pena da perda deste benefício.

IV - Ao empregado afastado por motivo de doença não relacionada com o trabalho, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

a) Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença não relacionada com o trabalho, pagos pela empresa, não sofrerão incidência de contribuição previdenciárias.

Parágrafo Único: Os períodos de estabilidades temporárias, previstos nesta cláusula, poderão ser substituídos, a critério da empresa, por indenização em dinheiro.

30 - ABONO DE FALTA AOS PAIS: Os pais que necessitem acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos a consultas médicas terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 12 (doze) e, casos de internações, até o limite máximo de 15 (quinze) faltas, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º – Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternadamente, a critério do empregador, obedecidas às condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

Parágrafo 2º - As faltas mencionadas no “Caput” desta Cláusula deverão ser justificadas mediante apresentação de atestado médico contendo a CID Z76.3, observando-se os termos da cláusula 41.

31 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO 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 01 (um) por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

32 - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE – VEDAÇÃO – Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, desde que comprove sua situação escolar e expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

33 - 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.

34 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

I - manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrinio:

II – na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 02 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário:

III – as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência de adicional previsto na cláusula 15, sobre o valor da hora normal:

IV - 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:

V - cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime

de compensação, 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.

35 - JORNADA DE TRABALHO – FEIRA LIVRE: A jornada normal de trabalho dos empregados de feirantes nas feiras livre não excederá a 40 (quarenta horas) semanais trabalhadas, como compensação do descanso semanal remunerado que coincidirá com a segunda-feira.

Parágrafo único – O trabalho não será permitido nos feriados dos dias 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal) e 1º de maio (Dia do Trabalho).

36 – AVISO PREVIO: Nos termos do inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal, da Lei 12.506/2011 e do Título IV da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, aos empregados demitidos sem justa causa e contém até 01 (um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 1º - Ao aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto nesta cláusula, o trabalhador fará jus a 03 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias, projetando-se para todos os efeitos legais no contrato de trabalho o período total apurado, ou seja, o número de dias alcançado pela proporcionalidade integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.

Parágrafo 2º - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o trabalhador cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo o período adicional na forma de aviso prévio indenizado, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo 3º - Ocorrendo pedido de demissão, aplicam-se tão-somente as disposições previstas nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo 4º - Os prazos previstos nas letras “a” e “b”, do §6º, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30 (trinta) dias.

37 - 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.

38 - NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Tanto nas hipóteses de demissão sem justa causa quanto nas hipóteses de pedido de demissão, se o empregado apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, com antecedência de 03 (três) dias úteis, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

39 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

40 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com os meses de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

41 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99, e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional, ou pertencentes aos planos de saúde pelas empresas franqueados aos seus empregados, bem como os fornecidos pelos médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo conter, inclusive o diagnóstico codificado conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º - Os atestados médicos deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão, sob pena de serem consideradas injustificadas as faltas em questão.

42 – HIGIENE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva 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:

Parágrafo 1º - 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, que deverão elaborar, implantar, acompanhar e avaliar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e também o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Parágrafo 2º - O Sindicato dos Feirantes e Vendedores Ambulantes de Sorocaba e Região – SP obriga-se a fornecer, quando solicitado pelas empresas abrangidas por esta Convenção, orientação para implantação dos programas acima mencionados.

43 – EXAMES MÉDICOS: Conforme a Norma Regulamentadora 07, os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissional, demissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho e de outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente custeados pelo empregador.

Parágrafo único: Os exames médicos citados no caput desta cláusula deverão ser efetuados no município de Sorocaba.

44 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a prestar assistência à negociação e a 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 respectiva categoria econômica.

45 - HOMOLOGAÇÃO: O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo sindicato profissional para realização do ato.

Parágrafo 1º - 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 uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada exclusivamente a custear despesas do setor de homologação.

Parágrafo 2º - Na homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas no termo como ressalvas.

46 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

47 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – As homologações das rescisões do Contrato de Trabalho do empregado deverão ocorrer dentro dos prazos estipulados pelo artigo 477 da CLT, sob pena do pagamento de multa equivalente a um salário nominal do empregado e a favor deste, exceto se o descumprimento dos prazos se der por ausência do empregado no exame demissional ou na data designada para a homologação e, por ele ciente, ou por impossibilidade de agendamento da homologação pelo Sindicato dos Empregados, ocasião em que este automaticamente fornecerá através do mesmo certidão comprovando a ocorrência de tais fatos. O agendamento da homologação perante o Sindicato deverá ser feito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

48 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Em conformidade com o que reza o artigo 513, "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e aprovada na Assembléia do Sindicato da categoria profissional que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva as empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 01% (um por cento) das remunerações do empregado por mês, limitado ao teto de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

Parágrafo 1º - A contribuição assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida, pelas empresas até o dia 15 de cada mês seguinte ao desconto exclusivamente em agência bancária ou correspondente, através de boletos bancários que serão fornecidos gratuitamente pelo Sindicato da categoria profissional.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, do valor devido.

Parágrafo 3º - No convênio de cobrança bancária firmado entre o banco e o sindicato da categoria profissional deverá, obrigatoriamente, constar o compartilhamento do valor recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e de 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor do principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) ao mês de atraso até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 6º - A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor principal acrescido de juros e correção monetária.

Parágrafo 7º - Dos empregados comerciários admitidos após o mês de setembro/14, será descontado o mesmo percentual estabelecido nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, da mesma categoria.

Parágrafo 8º - O desconto assistencial de que trata esta cláusula não será descontado no mês em que houver desconto da contribuição sindical.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito de próprio punho com apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado comerciário na sede ou subsedes do sindicato da categoria profissional até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.

49 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Em conformidade com o reza o artigo 513, "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e aprovado na Assembléia Geral convocada especificamente para discussão das negociações coletivas, todas as empresas do comércio varejista de feirantes e vendedores ambulantes regularmente inscritas nos órgãos competentes, pessoas físicas inscritas unicamente nas Prefeituras municipais, estabelecidas na base territorial da entidade, associadas e não associadas, recolherão a favor do SINDICATO DOS FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES DE SOROCABA E REGIÃO-SP, a contribuição assistencial, com objetivo de custear as despesas do processo de negociação coletiva e outras atividades, nos seguintes valores:

SINDICATO DOS FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES DE SOROCABA E REG. - SP	VALOR	
FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES PESSOAS FISICAS	R\$	175,00
MICROEMPRESAS	R\$	350,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$	550,00

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser recolhido no mês de **junho de 2015**, exclusivamente em agências bancárias ou correspondentes, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato dos Feirantes e Vendedores Ambulantes de Sorocaba e Região - SP, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até a data do efetivo pagamento.

Parágrafo 3º - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

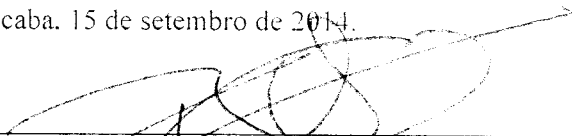
50 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 49,00 (quarenta e nove reais), por empregado prejudicado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado prejudicado.

51 - CESTA BÁSICA – FORNECIMENTO: As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, mensalmente, juntamente com o pagamento do salário, uma cesta básica no valor de R\$ 70,00 (setenta reais).


52 – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias, sob pena de nulidade.

53 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2014, até 31 de agosto de 2015, ou até a assinatura da próxima Convenção Coletiva.

Sorocaba, 15 de setembro de 2014.



SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA
RUY QUEIROZ AMORIM – PRESIDENTE
CPF Nº 304.879.518-91



SIND. DOS FEIRANTES E VEND. AMB. DE SOROCABA E REGIÃO – SP
ARIOVALDO PADILHA – PRESIDENTE
CPF Nº 889.788.858-53