SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

Entre as partes, de um lado, **SIMPI – SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal de primeiro grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (processo nº 24000.001191/90-70), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 60.262.425/0001-09, com sede na Alameda Santos, nº. 880, 1º andar, Cerqueira César, CEP 01418-002, São Paulo - SP, neste ato representado, na forma do seu estatuto social, por sua Presidente **Sra. Sony Xerfan Mahfuz**, portadora da cédula de identidade RG nº 2.339.623-4 SSP/SP e CPF/MF sob o n° 219.123.838-61 e, de outro lado o **SINDICATO DOS PROMOTORES, REPOSITORES E DEMONSTRADORES DE MERCHANDISING DO ESTADO DE SÃO PAULO,** entidade sindical profissional de primeiro grau, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego (processo nº 46000.000955/00-96), inscrita no CNPJ/MF sob o nº 03.621.447/0001-76, com sede ao Largo São Francisco, nº 181, 4º andar cj. 42, Centro, CEP 01005-010, São Paulo - SP, neste ato representado, na forma do seu estatuto social, por seu Presidente **Sr. Luiz Santos Souza**, portador da cédula de identidade RG nº 28.589.713-5 SSP/SP e CPF/MF nº 514845285-49, resolvem estabelecer a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas cláusulas que seguem:

1) PISO SALARIAL:

Fica estabelecido o piso salarial para os trabalhadores que, a partir de 01.04.2023, será:

- Promotor(a) de Vendas / Merchandising: R$ 1.913,92 (Hum mil e novecentos e treze reais e noventa e dois centavos);
- Demonstrador(a) de Merchandising / Degustador (a): R$ 1.913,92 (Hum mil e novecentos e treze reais e noventa e dois centavos);
- Repositor(a) de Vendas / Merchandising: R$ 1.811,94 (Hum mil oitocentos e onze reais e noventa e quatro centavos);
- Demais Funções: R$ 1.811,94 (Hum mil oitocentos e onze reais e noventa e quatro centavos);

2) REAJUSTE DE SALÁRIOS:

Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajuste salarial pelo índice de 4,40% (quatro virgula quarenta por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31/03/2023.

3) ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS:

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia

de pagamento normal. Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos empregados, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

4) PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado pagamento ou adiantamento (vale) sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto. A empresa efetuará entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) ou os disponibilizarão através de sistema eletrônico aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

5) DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO:

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamentos aos empregados, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecido mensalmente aos empregados especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa que disponibiliza o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, comunicado o sindicato dos trabalhadores, estará desobrigada do fornecimento dos mesmos, garantida a impressão e o histórico por 5 (cinco) anos. Tal possibilidade não dispensa a empresa de manter em seu arquivo inativo os demonstrativos de pagamento dos empregados demitidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

6) SALÁRIO DE ADMISSÃO:

Será garantido ao empregado admitido para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

7) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO:

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 (quinze) dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará à efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à promoção, excluídas as hipóteses de substituições de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os

cargos de supervisão, chefia e gerência.

8) SALÁRIO DE APRENDIZES:

Será assegurado aos menores aprendizes, durante todo o período de aprendizado um salário mensal igual ao salário normativo da categoria, em vigor;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será considerado aprendiz aquele que estiver inscrito em programas de aprendizagem que garanta a formação técnico- profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades congêneres ou entidades governamentais, que tenham por objetivo a assistência e a educação profissional, desde que legalmente reconhecidos;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Compreendem-se como cursos, os mantidos pelo SENAI, entidades congêneres ou entidades governamentais, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministradas aos seus empregados;

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;

PARÁGRAFO QUARTO: As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatos aprendizes de cursos profissionalizantes, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: A realização de treinamento prático na empresa após a finalização do curso de aprendizagem, transformará o caráter do contrato para prazo indeterminado.

9) HORAS EXTRAORDINÁRIAS:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares em número não excedente a: 2 (duas) horas diárias; 30 (trinta) horas mensais e; 110 (cento e dez) horas em seis meses.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A remuneração por hora suplementar será de pelo menos 70 % (setenta por cento) superior à hora normal;

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas suplementares realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados terão remuneração de pelo menos 110% (cento e dez por cento) superior à hora normal;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não poderão prestar horas extras os seguintes empregados:

I- Contratados sob o regime de tempo parcial;

II- Aposentados;

III- Aqueles que apresentem restrições físicas ou psíquicas comprovadas por um profissional de saúde;

IV- Mulheres gestantes a partir do 6º (sexto) mês de gravidez;

V- Mulheres lactantes até seis meses após o parto;

VI- Trabalho em setores insalubres ou perigosos.

10) ADICIONAL NOTURNO:
O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento), de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se a empresa abrangida pela Lei 5811/72.
PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

11) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO:
O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 (cinco) ou 6 (seis) dias respectivamente.

12) DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's):
Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente Convenção incidirão nos DSR´s e feriados.

13) DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO:
A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

14) DATA DE PAGAMENTO:
O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor devido por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam asseguradas condições mais favoráveis previstas na Lei, neste Acordo ou já praticadas pela empresa.

15) PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS:
Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em

CTPS concomitante e correspondente à nova função ou cargo.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento).
PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos de abertura de processos seletivos ou promoções, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com direito a todos os empregados, sem distinção de cargo, área de atuação ou sexo, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

16) FÉRIAS:
O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.
PARÁGRAFO SEGUNDO: A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.
PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 (quinze) dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 1 (um) salário nominal;
PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no parágrafo 2o.
PARÁGRAFO QUINTO: Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a empresa poderá comunicar o Sindicato dos trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 (quinze) dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.
PARÁGRAFO SEXTO: Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 (vinte) dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.
PARÁGRAFO SÉTIMO: Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 (um) ou 02 (dois) dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.
PARÁGRAFO OITAVO: Será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

17) INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13ºSALÁRIO:
Para empregados que recebam parte variável de salários representada por

porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média decimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 (doze) meses, bem como os respectivos reflexos no DSR, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.
PARÁGRAFO ÚNICO: Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também como mês a fração superior a 15 (quinze) dias.

18) AVISO PRÉVIO INDENIZADO:
O aviso prévio será sempre indenizado, no caso de dispensa imotivada do trabalhador.

19) CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA:
Os processos de dispensa coletiva deverão ser previamente negociados com os sindicatos profissionais e deverão observar os seguintes critérios preferenciais:
I- Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa;
II- Em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
III- Por fim, os de menores encargos familiares.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, a empresa dará preferência à readmissão àqueles atingidos pela dispensa.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

20) GARANTIAS SALARIAIS NAS RECISÕES CONTRATUAIS:
A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio também trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.
PARÁGRAFO SEGUNDO: O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam ressalvadas condições mais favoráveis.

21) PREENCHIMENTO DE VAGAS:
Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.
PARÁGRAFO ÚNICO: Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

22) EXAME ADMISSIONAL:
A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 1 (um) dia, excetuando-se funções técnicas.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa fornecerá, gratuitamente, alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

23) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:
O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias. O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência. Na contratação com vínculo empregatício de trabalhador que tenha prestado serviço como temporário (Lei nº. 6.019/ 79), será dispensado do contrato de experiência.

24) PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO:
Se a empresa adotar o processo de automação e informatização, novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

25) LICENÇA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOÇÃO:
As empresas deverão se cadastrar no "Programa Empresa Cidadã", mantido pela receita federal, para adquirir aos benefícios fiscais e oferecerem a licença maternidade e paternidade estendida aos empregados. O governo federal custeia a prorrogação do benefício ao empregado, deduzindo do imposto o custo do empresário na prorrogação das duas licenças.
Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que tiverem ou adotarem judicialmente crianças, a empresa deverá observar os critérios estabelecidos abaixo:
I- No caso de nascimento biológico, adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade o período de licença será de 180 (cento e oitenta) dias.
II- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.
III- Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses

as empresas concederão as suas empregadas uma licença adicional de 30 (trinta) dias.
IV- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.
V- No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.
VI- A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Red. L. 10.421/02).
VII- Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.
O governo federal custeia a prorrogação do benefício, deduzindo do imposto o custo do empresário na prorrogação das duas licenças.
VIII- A licença paternidade será concedida pelo período de 20 (vinte) dias.

26) ESTABILIDADE PARA APOSENTADORIA:
Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria de qualquer tipo e que contarem no mínimo com 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurada a estabilidade no emprego bem como o salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, comprovando que falta o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, a empresa reembolsará as contribuições feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços na mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria, fica garantido um abono equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

27) ESTABILIDADE DAS GESTANTES:
Fica garantida a estabilidade no emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Se rescindido o contrato, a empregada deverá avisar o empregador do seu estado de gestação. A gravidez seja ela típica ou atípica deverá ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.
PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A licença maternidade fica expandida de 4 (quatro) meses para 6 (seis) meses, conforme Programa Empresa Cidadã.

28) PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR:

Terão a garantia de emprego e salário os trabalhadores em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação, e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões serão com a assistência do Sindicato dos trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo coincidência entre o horário de trabalho e de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente comprovante da unidade em que serve.

29) EMPREGADOS ESTUDANTES:

O empregado estudante matriculado em curso regular noturno previsto em Lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviço após as 18 (dezoito) horas;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada de trabalho do empregado estudante não poderá ser alterada se tal fato implicar em prejuízo ao comparecimento às aulas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, ENEM ou Provão – Ensino Superior, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado estudante terá direito de coincidir suas férias na empresa com as suas férias escolares.

30) FORNECIMENTO DE GRAU DE ESCOLARIDADE:

Quando solicitado pelo sindicato profissional, as empresas fornecerão, por escrito, o grau de escolaridade de seus empregados para fins estatísticos.

31) PROTEÇÃO AO TRABALHO:

A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os treinamentos contra incêndio serão ministrados no

horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta Convenção.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei (NR-5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

32) EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS:
Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive luvas térmicas para os trabalhadores que manipulam produtos congelados e perecíveis, devendo os mesmos empregados utilizá-las, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens das NRs.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando a empresa exigir de seus empregados o uso de uniformes, a empresa deverá custeá-los gratuitamente, inclusive acessórios e calçados, para o exercício da função.
PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa que se utiliza de mão-de-obra feminina deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos das Normas Regulamentadoras.
PARÁGRAFO QUARTO: A empresa se compromete a cumprir integralmente os preceitos da Lei Estadual de SP, n°. 12.254, de 09 de Fevereiro de 2006, sobre "Lavagem de uniformes".

33) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS:
Se forem utilizados máquinas e equipamentos em geral para o exercício das funções, as mesmas deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.
PARÁGRAFO ÚNICO: É responsabilidade da empresa, a disposição de placas de aviso nas máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes, sobre os riscos e prevenção de acidentes, em local e dimensões visíveis, bem como deverá ser oferecido ao trabalhador um período de treinamento.

34) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES:
As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da

empresa, com antecedência de 60 (sessenta) dias da realização do pleito, fixando data, local e horário, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: As inscrições dos candidatos serão do 20º (vigésimo) ao 6º (sexto) dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá ser enviada para o respectivo sindicato profissional cópia do edital de convocação das eleições, mediante protocolo, no prazo de 5 (cinco) dias após a convocação.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.
PARÁGRAFO QUARTO: No prazo de 15 (quinze) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes, por escrito.
PARÁGRAFO QUINTO: Antes da posse os novos membros da CIPA eleita deverão frequentar o curso de formação de cipeiros a expensas da empresa.
PARÁGRAFO SEXTO: Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precedem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.
PARÁGRAFO SÉTIMO: Quando o membro da CIPA for convocado para reunião fora da sua jornada normal de trabalho, ao mesmo serão pagas as horas efetivamente prestadas, nos mesmos percentuais previstos na presente convenção para horas extraordinárias.
PARÁGRAFO OITAVO: Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares para as CIPAs, e respectivos suplentes, limitados estes ao número previsto no quadro Nº. 1 da NR-05, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).
PARÁGRAFO NONO: Durante a realização da SIPAT, deverão ser tratados temas como: "DST", "HIV/AIDS" e "Meio-ambiente".
PARÁGRAFO DÉCIMO: A empresa se compromete também a realizar de forma permanentes campanhas de orientação e de prevenção as DSTs – HIV/AIDS.
PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Recomenda-se à empresa oferecer aos funcionários portadores de HIV/AIDS, tratamento médico, assistência psicológica e os medicamentos necessários.

35) DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE: Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior

e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.
PARÁGRAFO ÚNICO: O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

36) ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS:
A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermaria, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.
PARÁGRAFO ÚNICO: Também são obrigadas a providenciar meio de transporte necessário e adequado à prestação de primeiros socorros.

37) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO:
A empresa fica obrigada a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de atraso na comunicação as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverão ainda as empresas, nesse mesmo prazo enviar cópia das CATs aos membros da CIPA e, no prazo de até 5 (cinco) dias após a ocorrência, ao sindicato profissional.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Em caso de morte do funcionário as empresas ficam obrigadas a comunicar imediatamente o INSS, a entidade sindical e os membros da CIPA.

38) DO SEGURO DE VIDA:
As empresas contratarão, em favor dos seus empregados e sem qualquer ônus aos mesmos, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:
I- R$ 13.537,86 (treze mil quinhentos e trinta e sete reais e oitenta e seis centavos), em caso de morte natural;
II- R$ 20.306,79 (vinte mil trezentos e seis reais e setenta e nove centavos) em caso de morte acidental ou invalidez permanente (total ou parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido; e invalidez permanente total por doença adquirida no exercício profissional;
III- R$ 6.750,00 (Seis mil setecentos e cinquenta reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);
IV- R$ 3.350,00 (Três mil e trezentos e cinquenta reais), em caso de Morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro); quando ocorrer o Nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

V- Ocorrendo a Morte do empregado (a), o Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até R$ 2.300,00 (Dois mil e trezentos reais);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas no inciso I do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas cadastradas no sindicato contratarão apólice de seguro visando às coberturas mínimas estabelecidas acima, podendo descontar por empregado até 80% do prêmio pago, limitado ao valor mensal de R$ 2,40 (dois reais e quarenta centavos) por trabalhador.

PARÁGRAFO QUINTO: A não contratação do seguro estipulado nesta cláusula acarretará às empresas multa de 2% (dois por cento) do salário normativo, por trabalhador envolvido, a ser paga ao Sindicato Laboral que será a entidade fiscalizadora desta cláusula. Ocorrendo os eventos estipulados nesta cláusula, com trabalhadores não segurados, a empresa deverá pagar os prêmios previstos acrescidos de multa de 50% (cinquenta por cento) a ser paga diretamente ao responsável.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Laboral cópia da apólice da contratação de seguros.

39) TURNOS ININTERRUPTOS:

Nas negociações realizadas relativas a turnos ininterruptos de revezamento será obrigatória a participação da entidade sindical dos trabalhadores (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI, da Constituição Federal/88).

40) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL:

A empresa obriga-se a registrar na Carteira de Trabalho o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

41) INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO:

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, e nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada

ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

42) SALÁRIO (AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º SALÁRIO):

A empresa complementará, durante a vigência do presente acordo, a partir do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho até o 330º (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho, ou doença profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa complementará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO: Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

PARÁGRAFO SEXTO: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma estabelecida.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregado afastado por auxílio-doença terá, a partir de seu retorno ao serviço, estabilidade de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO OITAVO: O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os dos demais salários, dos demais empregados, pela empresa que manter convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente ao órgão previdenciário.

PARÁGRAFO NONO: Quando forem impetrados recursos, pedidos de reconsideração e outros mecanismos existentes, junto ao INSS referentes a benefícios, as empresas garantirão o pagamento de salários até a realização das perícias médicas.

43) PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
O representante patronal compromete-se a criar um GT-Grupo de Trabalho, juntamente com o Sindicato profissional, para viabilizarem a aplicação e cumprimento da legislação em vigor nas empresas representadas.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não obstante a obrigação legal das empresas contratarem mão-de-obra de pessoas com deficiência, em razão das dificuldades encontradas na contratação dessa mão-de-obra, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o mercado de trabalho.
PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão aderir à Contratação de Pessoas com Deficiência, respeitando as normas e prazos estabelecidos pelo GT.
PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa que não aderir a Convenção Coletiva de Trabalho para Contratação de Pessoas com Deficiência deverá observar o disposto na Lei 7.853, de 24/10/89 e Decreto nº. 5.296, de 02/12/04.
PARÁGRAFO QUARTO: Deverá ainda informar o sindicato profissional, por escrito, a cada semestre durante a vigência deste acordo, o número de postos de trabalho ocupados por portadores de necessidades especiais.

44) CARTA DE REFERÊNCIA:
A empresa abrangida por esta Convenção expedirá carta de referência aos seus empregados, por ocasião do processo de demissão.

45) AVISO DE DISPENSA E SUSPENSÃO:
O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeito desta cláusula entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa;
PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá seguir as novas orientações trabalhistas para expandir ou aumento do aviso prévio.

46) FALTAS E HORAS ABONADAS:
O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:
I- Até 3 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;
II- Até 3 (três) dias consecutivos, não incluídos o dia do evento, para casamento;
III- Até 3 (três) dias, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
IV- Até 2 (dois) dias para cada internação e 1 (um) para cada alta médica de filho (a)

de até 18 (dezoito) anos, esposa(o) ou companheira (o), desde que coincidente com o horário de trabalho;
V- Um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
VI- Um dia útil, para alistamento militar;
VII- Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
VIII- A empresa que não possuir posto bancário nas suas dependências terá que abonar as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de meio período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidente com o horário de trabalho;
IX- Por cinco dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;
X- Até 72 (setenta e duas) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 18 (dezoito) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade nos casos de filho (a) excepcional e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado ou comprovado posteriormente.
XI- No dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 4 (quatro) doações por ano;
XII- A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriado da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;
XIII- Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.
XIV- Até 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou não para acompanhamento escolar dos filhos.

47) COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS:

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, para conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, desde que com concordância do Sindicato Profissional previamente.
PARÁGRAFO ÚNICO: Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente Convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

48) DO PLANO DE SAÚDE E DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:

As Empresas deverão implementar para todos os seus empregados individualmente Plano de Saúde e de Assistência Odontológica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Poderá ainda o empregado, optar em incluir no Plano de Assistência Odontológica, seus dependentes descendentes, estando o mesmo com a responsabilidade de arcar integralmente pelas mensalidades devidas aos respectivos dependentes, sem nenhum ônus para o empregador.
PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa manterá o pagamento do Plano de Assistência Odontológica para empregados que estejam recebendo benefícios do INSS, salvo na hipótese de desligamento definitivo do trabalho ou aposentadoria.
PARÁGRAFO TERCEIRO: O valor referente aos custos do plano de Assistência Odontológica não integrará o salário do empregado, e não será considerado em nenhuma hipótese para efeito de remuneração, não podendo ser objeto de postulação indenizatória, seja a que título for.

49) VALE REFEIÇÃO:
Serão garantidos a todos os Trabalhadores (as) Promotores, Repositores e Demonstradores de Merchandising do Estado de São Paulo, a título de vale refeição o valor de R$ 31,53 (trinta e um reais e cinquenta e três centavos) ao dia, na vigência da presente convenção, o fornecimento deverá ser mantido em caso de afastamento por acidente de trabalho, ressalvado as condições já existentes para os trabalhadores que já tenham valores superiores.
PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento do auxílio alimentação/refeição será feito preferencialmente pelo cartão SOMOS MAIS – Trabalhador e Trabalhadora, para assegurar assim a integridade do benefício aqui previsto.

50) VALE ALIMENTAÇÃO: O Vale Alimentação não fornecido em mercadoria terá o valor fixado em crédito em cartão alimentação no valor de R$ 193,73 (Cento e noventa e três reais e setenta e três centavos), devendo ser reajustado anualmente de acordo com o aumento da categoria.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Vale Alimentação de alimentos in natura de, no mínimo, 25 kg, deverão conter os seguintes produtos não perecíveis: 10k de arroz, 2L de óleo, 3 pacotes de macarrão com 500g, 2k de feijão, 500g de café, 1k de sal, 1k de farinha de trigo, 3k de açúcar, 2 pacotes de biscoito, 500g farinha de mandioca, 2 latas ou sache de molho de tomate, 1 tempero completo , 1 sardinha em lata, 500g de farinha de fubá, 500g de achocolatado, 2 litros de leite, 1 vinagre, (todos os produtos de qualidade e com o selo **"**Brasil Certificado: Agricultura de Qualidade**"**
PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento do auxílio alimentação/refeição será feito preferencialmente pelo cartão SOMOS MAIS – Trabalhador e Trabalhadora, para assegurar assim a integridade do benefício aqui previsto.

51) VALE-TRANSPORTE:
O vale transporte será concedido no valor equivalente à passagem do dia, por tipo existente por região, podendo ser em débito em conta, e ou cartão transporte, de forma quinzenal ou mensal, disponibilizado em data alternativa ao pagamento salarial.

a) Na ocorrência de aumento de tarifa, deverá ocorrer o respectivo complemento, no mês subsequente.
b) Na ocorrência de mudança de endereço por parte do trabalhador, ou alteração do roteiro, os valores serão revistos, podendo ser aumentados ou reduzidos pela empresa.
c) A base de cálculo para o desconto do fornecimento do vale-transporte será o percentual legal de 6% (seis por cento), sobre o salário básico, de acordo com o parágrafo único do art. 4° da Lei 7.418/85

52) USO DE VEÍCULO:

A empresa deverá garantir combustível, seguro do veículo e ajuda de custo para manutenção de automóveis, utilitários e motos, através do Custeamento de Despesas:
I - Veículos movidos à gasolina, fixa-se em R$ 0,99 (noventa e nove centavos) o Quilômetro rodado;
II - Veículos movidos a álcool (ou flex), fixa-se em R$ 1,03 (um real e três centavos) o Quilômetro rodado.
III - Fixa-se o valor mensal de R$ 104,40 (cento e quarto reais e quarenta centavos), para ajuda de custo e manutenção do Veículo (automóveis, utilitários e motos).
Observando que deverá haver maior atenção para o trabalhador que presta serviços com motocicleta, conforme a lei 12.997 de 18/06/2014, que estabelece o adicional de periculosidade de 30% sobre o salário base.

53) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos como prevê a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.
PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos dos serviços de assistência médica odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), emitidos sob a responsabilidade dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde ou privados, expedidos em caso de emergência.

54) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL:

A empresa deverá preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos
I- Máximo de 3 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
II- Máximo de 8 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e
III- Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

IV- 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados; e
V- 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos; 45 (quarenta e cinco) dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa.

55) AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL:
A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a porcentagem do piso salarial conforme tabela abaixo vigente no mês de competência, a título de subsidio de gastos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais.

01 a 10 empregados	20%
11 a 20 empregados	30%
21 a 30 empregados	40%
31 a 40 empregados	50%
41 a 50 empregados	60%

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fará jus ao direito desde comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.
PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra "A" supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física.

56) AUXÍLIO CRECHE:
Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas com mais de 25 empregados, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas e empregados:
PARÁGRAFO PRIMEIRO: a empresa oferecerá alternativas de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas em diferentes locais, de forma que o responsável possa optar pela que mais lhe favorece. No caso do menor legalmente matriculado em entidade pública, deverá a empresa conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 03 anos de idade, para fins de guarda e assistência aos filhos. Nas entidades privadas, conveniada ou não, poderá caso necessário,

solicitar o reembolso mensal.
PARÁGRAFO SEGUNDO: o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) será a respectiva porcentagem do salário normativo correspondente ao tamanho das empresas de acordo com a tabela abaixo, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

01 a 10 empregados	10%
11 a 20 empregados	15%
21 a 30 empregados	20%
31 a 40 empregados	30%
41 a 50 empregados	40%

PARÁGRAFO TERCEIRO: dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
PARÁGRAFO QUARTO: o reembolso será assegurado a todas/os empregadas/os diretos da empresa, independente de estarem em serviço efetivo na empresa, afastadas/os por auxílio-doença ou acidente de trabalho;
PARÁGRAFO QUINTO: o auxílio será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 36 (trinta e seis) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho.
PARÁGRAFO SEXTO: em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;
PARÁGRAFO SÉTIMO: na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;
PARÁGRAFO OITAVO: a cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda exclusiva dos filhos.
PARÁGRAFO NONO: Ressalvam-se empresas que ofereçam situações mais favoráveis.
PARÁGRAFO DÉCIMO: Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.
PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: É necessária a comprovação documental da existência dos filhos, assim também como dos gastos com creche, ressaltando que o valor do reembolso não poderá ser nunca superior ao gasto efetivo com creche.
PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada à condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

57) CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS:

A empresa viabilizará convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau para seus empregados(as) e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

58) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) Período de Apuração e Pagamento: Exercício 2023:

O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de maio de 2023 até outubro de 2023, com o pagamento até o dia 10 do mês subsequente; e de novembro de 2023 até abril de 2024, com o pagamento até o dia 10 do mês subsequente.

b) Condições Gerais: Faltas:

O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas tanto as faltas injustificadas como as justificadas, ou seja: o empregado começara com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando ao trabalho;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais, desde que devida e documentalmente justificadas, oriundas ou não de Doenças infecciosas. (Ex. Dengue, Zika, Catapora, Tuberculose, COVID-19 etc.;) de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante sindical laboral), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR:

R$ 305,28 (trezentos e cinco reais e vinte e oito centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas, de R$ 152,64 (cento e cinquenta e dois reais e sessenta e quatro centavos)

a ser paga semestralmente, a primeira em 10 de novembro de 2023 e a segunda em 10 de maio de 2024.

d) Penalização:

Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos anteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação:

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

59) DIA DO PROMOTOR DE VENDAS

Em homenagem ao dia do promotor de vendas - 23 de agosto - será concedido ao promotores (as), repositores (as) e demonstradores (as), que contribui para o custeio da atividade sindical com o pagamento da contribuição assistencial ou taxa negocial e que pertencer ao quadro de funcionários da empresa neste dia, 23 de agosto de 2023, um abono a título de indenização, correspondente a 1(um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de agosto de 2023, a ser pago juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

b) de 91 dias até 180 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus um dia;

c) acima de 180 dias de contrato de trabalho a empresa, o empregado fará jus a dois dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: fica facultado às partes de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO: o abono previsto no Caput fica garantido aos empregados

em gozo de férias e as empregadas em gozo de licença maternidade.

60) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL:
Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em reuniões, assembleia, seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais. Sendo disponível a liberação de um dirigente para cada 5 empregados.

61) MENSALIDADE SINDICAL SOLIDÁRIA DOS EMPREGADOS:
A empresa se compromete a descontar em folha de pagamento, a mensalidade sindical solidária em favor do sindicato, nos moldes da legislação vigente, e repassarão ao SINDPRODEM, desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, conforme Artigo 582 da CLT.
PARÁGRAFO PRIMEIRO – A importância deve ser repassada ao Sindprodem no mês de abril de 2021, em guia própria, disponível diretamente no site do Banco - Caixa Econômica Federal, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais. A cópia do comprovante do recolhimento deverá ser enviada ao Sindprodem, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectivos descontos no prazo de 10 (dez) dias a contar do recolhimento.
PARÁGRAFO SEGUNDO - Caso a admissão do trabalhador seja posterior ao mês de março, o desconto e recolhimento serão no mês subsequente ao mês da sua admissão.

62) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:
Com fundamento nos artigos 513, alínea “e”, 611 a 625 da CLT, Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 1.256/94 e artigos 5º, § 3º e 7º, XXVI, da Constituição Federal, fica instituída a taxa negocial devida pela totalidade dos integrantes da categoria, associados e não associados, abrangidos e beneficiados pelo presente ACT, inclusive os temporários, conforme deliberado e expressamente autorizado na assembleia realizada nas dependências da empresa.
PARÁGRAFO PRIMEIRO: A taxa negocial corresponde a 2% (dois por cento) do salário nominal e será descontada em duas parcelas, sendo 1% (um por cento), sob a rubrica de Contribuição Negocial, a ser descontada nos meses de setembro e novembro do ano correspondente. O repasse deverá ser efetuado pela empresa ao Sindprodem, através da guia que será emitida pela Agremiação Sindical.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Após o pagamento, as empresas deverão encaminhar ao Sindprodem o respectivo comprovante, acompanhado da lista de trabalhadores.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Os trabalhadores contratados posteriormente terão o desconto e o recolhimento efetuados no mês subsequente ao mês da sua admissão, exceto na hipótese do repasse já ter sido realizado ao Sindprodem por empregadora anterior.

PARÁGRAFO QUARTO: O trabalhador poderá se manifestar pelo direito de oposição por escrito e individualmente na sede ou subsedes da entidade, nos 05 (cinco) primeiros dias corridos do mês de setembro.

63) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E ASSOCIATIVA:

As empresas descontarão de todos os trabalhadores, que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os trabalhadores temporários, 1% (um por cento) do salário nominal, ao mês sob a rubrica de Contribuição Assistencial, em favor do SINDPRODEM, conforme decisão tomada nas assembleias realizadas nas dependências da entidade e locais de trabalho na forma do edital publicado conforme o estatuto. Fica garantido o direito de livre acesso do sindicato na empresa, que colocarão à disposição da entidade sindical, local adequado e de grande fluxo de trabalhadores dentro da empresa para a sindicalização.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento será feito mediante guias fornecidas pelo Sindprodem às empresas mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto previsto nesta cláusula foi autorizado na assembleia realizada pelo Sindprodem, nos termos do Enunciado 38 da Anamatra.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O trabalhador poderá se manifestar pelo direito de oposição por escrito e individualmente na sede ou subsedes da entidade, nos 05 (cinco) primeiros dias corridos, após a homologação da Convenção Coletiva de trabalho em vigor.

PARÁGRAFO QUARTO: O Tribunal Superior do Trabalho –TST- através de sua 5ª Turma, conforme Acórdão publicado em 12/05/2006 no processo RR750968/2001 entendeu que a contribuição assistencial é devida por toda categoria representada – ao percentual de 1% (um por cento) ao mês - seja ela profissional ou econômica, e não somente pelos associados as respectivas entidades. Entendeu ainda que a norma inserida em Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho há de prevalecer com respaldo no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

64) QUADRO DE AVISOS:

Fica garantido o direito a fixação de material de publicações, avisos, convocações do sindicato, ata da Cipa, a Convenção Coletiva de Trabalho e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais no quadro de avisos da empresa, situado em local visível e de fácil acesso; bem como o direito de distribuir o material informativo a categoria.

65) MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA:

Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e Equipamento de Proteções Individuais (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não será permitida a execução de mais de um contrato temporário, na mesma função, na mesma empresa, em relação ao mesmo

trabalhador, em um prazo inferior a 6 (seis) meses do término do seu último contrato.
PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica acordado que, se houver alteração da legislação referente ao tema objeto desta cláusula, as partes voltarão a negociar as mudanças verificadas, no prazo de 30 (trinta) dias.

66) CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, NA BASE TERRITORIAL DO SINDIPRODEM.

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

67) HOMOLOGAÇÃO:

As homologações, nos termos da Lei, serão realizadas exclusivamente no sindicato profissional.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver subsedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) Fica estipulado o prazo de 20 (VINTE) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deve ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

d) A empresa será obrigada a apresentar o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato das homologações do empregado, por ocasião do pagamento da rescisão contratual.

68) ELEIÇÃO DE DELEGADO SINDICAL:

Fica garantido o direito a eleição de um delegado sindical em assembleia da categoria como delegado de base com direito a igual estabilidade nas empresas distribuída.

69) ASSÉDIO MORAL:

A empresa implementará um programa de prevenção, proteção, informação, formação e segurança contra as práticas de assédio moral e sexual, constituindo equipe multidisciplinar com o objetivo de identificar e determinar os problemas, avaliar os fatores psicossociais, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, elaborar política de relações humanizadas e éticas e difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes convenientes instituirão comissão paritária, com o objetivo de discutir e negociar questões relacionadas ao assédio moral no trabalho, no período de 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente instrumento convencional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos casos em que forem constatados, comprovadamente, por equipe multidisciplinar habilitada, danos a saúde do trabalhador, decorrentes da prática de Assédio Moral/ Sexual, deverá ser o mesmo encaminhamento para abertura de CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e encaminhamento ao INSS como Auxilio doença por acidente de trabalho.

70) DIREITO DE INFORMAÇÃO:

A empresa será obrigada a fornecer ao sindicato, com antecedência de 2 (dois) meses no mínimo, os planos de reestruturação eventualmente existentes, assim considerados aqueles que impliquem na introdução de novas tecnologias, máquinas, equipamentos, processos, produtos ou métodos de trabalho, que possam implicar na redução ou substituição do quadro de empregados ou na alteração do ritmo de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fornecerão ainda, sempre que solicitado pelo sindicato:

I - Cópias do PCMSO e PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, previsto na NR-9 da Portaria 3214/78, devidamente atualizado;

II - Resultado de vistorias, avaliações ou perícias realizadas no ambiente de trabalho;

III - Cópia da Lista dos funcionários incluídos no e-social.

71) POLÍTICA DE COTAS:

I- Oportunidade de Emprego: Recomenda-se à empresa o cumprimento da cota de, no mínimo, 20% (vinte por cento) para mulheres e homens negros nos processos seletivos e de contratação.

II- Igualdade de remuneração entre homens e mulheres: A empresa se compromete a cumprir fielmente o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal.

III- Acesso aos cursos de qualificação profissional. Recomenda-se às empresas:

A- Cota de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de participação de mulheres, dentre elas, 20% de mulheres negras, nos cursos a serem oferecidos durante o horário de trabalho;

B- Quando oferecidos por outras organizações como SENAI SENAC, SESI,

Escolas Técnicas Federais a empresa deverá permitir que sejam efetuados durante o horário de trabalho.

C- Á empresa deverá oferecer treinamento profissional obrigatório às trabalhadoras e trabalhadores novos, quanto aos riscos, impactos ambientais e perigos à saúde no ambiente de trabalho.

D- Acesso a promoções: A empresa se compromete a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos processos de promoção.

72) BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR:

As Entidades prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/04/2023, o valor total de R$15,00 (quinze reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e
será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias

em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

PARÁGRAFO QUINTO – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários tem direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

PARÁGRAFO SEXTO – O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO OITAVO – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

PARÁGRAFO NONO – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – Na hipótese de este instrumento coletivo de

trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.
Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.
A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.

BENEFÍCIO ENFERMIDADE	1X	R$ -	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ENFERMIDADE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R$ -	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS , PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ORIENTAÇÃO	1X	R$ 1.100,00	TEM COMO OBJETIVO A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM ASSISTENTE SOCIAL PROFISSIONAL VISANDO REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR COM ORIENTAÇÕES SOBRE ATENDIMENTOS SOCIAIS DISPONÍVEIS NO MUNICÍPIO. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R$ 200,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R$ 600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R$ 400,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**	**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

73) QUITAÇÃO ANUAL:
É facultado ao empregador firmar Termo de Quitação Anual de obrigações trabalhistas, na vigência ou término do contrato de trabalho, perante o sindicato profissional, mediante o pagamento de taxa a ser por este estabelecida, conforme artigo 507 – B CLT.

74) EMPRÉSTIMO - DESCONTOS DE CONVENIOS:
As empresas descontarão de seus empregados, mediante averbação em folha de pagamento e apresentação, pelo sindicato laboral, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios de empréstimo consignado em folha de pagamento, desde que autorizados individualmente pelos empregados mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando os limites da Lei 10.820 de 2003, repassando estas importâncias ao sindicato aboral, até o dia 10 de cada mês;
PARÁGRAFO PRIMEIRO - A soma do total de descontos em folha de pagamento fica limitados a 35% (trinta e cinco por cento), incidente sobre o salário base de cada empregado, sendo destinados para o pagamento da contribuição negocial conforme cláusula 58, e convênios firmados pelo sindicato laboral com planos de saúde, farmácias, empréstimos consignados e outros benefícios aos seus associados.
PARÁGRAFO SEGUNDO - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês;
PARÁGRAFO TERCEIRO - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de Empréstimos Consignados em folha de pagamento, entre outros;
PARÁGRAFO QUARTO - Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

75) ABRANGÊNCIA:
Esta Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos os trabalhadores promotores, repositores e demonstradores de merchandising representados pelo SINDPRODEM-SP, nas indústrias com até 50 empregados do estado de São Paulo, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação.

76) CUMPRIMENTO:
As partes comprometem-se a cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho

em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

77) INFRAÇÕES E CONDUTAS NO LOCAL DE TRABALHO:

As infrações ao disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão punidas com multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário do empregado atingido, revertendo seu valor em benefício da parte prejudicada, fixada pela Justiça do Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As partes contratantes se comprometem, antes de aplicar a penalidade prevista no "caput" desta cláusula, a notificar por escrito o infrator, sobre a cláusula(s) que está (ão) sendo infringida(s), dando-lhe um prazo de 15 (quinze) dias, a contar da data da notificação para que o mesmo adote as providências necessárias objetivando a sua regularização.

PARAGRAFO SEGUNDO: TERMO DE CONDUTA NO LOCAL DE TRABALHO:

a) Proibição de controle de saída por ficha assinada

b) Não é permitido o trabalhador executar trabalho para outra empresa (desvio de função)

c) Não é permitido o promotor descarregar caminhão

d) Não é permitido o promotor entrar antes das 07h00 da manhã assim como não e permitido trabalhar após as 22h00.

e) O trabalho aos domingos e feriados será remunerado coma acréscimo de 100% (cem por cento) nas horas trabalhadas mais uma folga na semana seguinte. Se trabalhar quatro horas terá direito as horas extras mais um dia de folga, se trabalhar.

78) VIGÊNCIA:

A presente convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, com início a partir de 01/04/2023 e término em 31/03/2025.

PARÁGRAFO ÚNICO: As cláusulas econômicas poderão ser repactuadas no período da data base do ano de 2024.

São Paulo, 06 de junho de 2023.

SIMPI - SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDÚSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

_____

Sony Xerfan Mahfuz

Presidente

SINDICATO DOS PROMOTORES, REPOSITORES E DEMOSNTRADORES DE MERCHANDISING DO ESTADO DE SÃO PAULO.

_____

Luiz Santos Souza

Presidente