

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006000/2009  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/08/2009  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032536/2009  
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.022921/2009-15  
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2009

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.262.425/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS PROMOTORES E DEMONSTRADORES DE MERCHANDISING E, CNPJ n. 03.621.447/0001-76, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2009 a 31 de março de 2010 e a data-base da categoria em 1º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Aplica-se a todos os Trabalhadores Promotores, Repositores e Demonstradores de Merchandising representados pelo Sindiprodem-SP nas Indústrias com até 50 empregados do Estado de São Paulo**, com abrangência territorial em **Andradina/SP, Araçatuba/SP, Araraquara/SP, Assis/SP, Barretos/SP, Barueri/SP, Bauru/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Capão Bonito/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Catanduva/SP, Cotia/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Diadema/SP, Dracena/SP, Embu-Guaçu/SP, Embu/SP, Fernandópolis/SP, Franca/SP, Guaiara/SP, Guaratinguetá/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Ilha Solteira/SP, Indaiatuba/SP, Itanhaém/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaquaquecetuba/SP, Itararé/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jales/SP, Jaú/SP, Jundiaí/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Marília/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mirandópolis/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monte Alto/SP, Olímpia/SP, Osasco/SP, Ourinhos/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Pederneiras/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Peruíbe/SP, Pindamonhangaba/SP, Piracicaba/SP, Poá/SP, Praia Grande/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Registro/SP, Ribeirão Preto/SP, Rio Claro/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santo André/SP, Santos/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Manuel/SP, São Sebastião/SP, São Vicente/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Suzano/SP, Taboão da Serra/SP, Taubaté/SP, Tupi Paulista/SP, Ubatuba/SP e Votuporanga/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial para os trabalhadores que, a partir de 01.04.2009, será:

Promotor (a) de Vendas: R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais)

Demonstrador (a) de Vendas: R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais)

Consultor (a) de Vendas: R\$ 755,00 (setecentos e cinqüenta e cinco reais)

Repositor (a) de vendas: R\$ 715,00 (setecentos e quinze reais)

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS**

Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, reajuste salarial pelo índice de 8,00% a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31/03/2009.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE**

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.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 05 (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.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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% 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALARIO (AUXILIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E DO 13º**

A empresa complementarará, 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 complementarará 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 01 (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, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego por igual período ao do afastamento, limitado a, no mínimo 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.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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: Compreende-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.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - POLÍTICA DE COTAS**

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

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

Acesso aos cursos de qualificação profissional

Recomenda-se às empresas:

I - Cota de, no mínimo, 30% de participação de mulheres, dentre elas, 20% de mulheres negras, nos cursos a serem oferecidos durante o horário de trabalho;

II - Quando oferecidos por outras organizações como SENAI SENAC, SESI, Escolas Técnicas Federais a empresa deverá permitir que sejam efetuados durante o horário de trabalho.

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES**

Ficam a empresa obrigada a descontar de seus empregados, a título de contribuição negocial, nos meses de setembro e novembro 2009, 1,5% piso normativo, de seus respectivos salários, subordinando-se tais descontos, serem recolhidos com guias próprias aos cofres do SindProdem/SP.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 5 811/72.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Fica garantido a composição de um grupo de trabalho paritário no prazo de 60 (sessenta) dias após assinatura do Convenção Coletiva de Trabalho para implementar o programa de PLR participação nos lucros e resultados de cada empresa, relativo ao ano de 2009, nos termos do art. 7o, XI, primeira parte, e do art. 8o, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19/12/ 2000, que dispõem sobre este assunto.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE REFEIÇÃO**

Será garantidos á todos os Trabalhadores (as) Promotores, Repositores e Demonstradores de Merchandising do Estado de São Paulo, a titulo de vale refeição o valor de R\$ 12,00 (doze reais) ao dia, na vigência da presente convenção, o fornecimento devera ser mantido em caso de afastamento por acidente de trabalho, Ressalvado as condições já existentes para os trabalhadores que já tenham valores superiores.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE-TRANSPORTE**

A empresa abrangida pela presente norma da Convenção Coletiva de Trabalho, concederá aos seus empregados o direito ao vale-transporte nos limites definidos na Lei, atendidas as disposições da Lei nº. 7.418 de 16/12/ 85, com redação dada pela Lei nº. 7.619 de 30/09/87.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa deverá fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de rescisão contratual, o vale-transporte excedente só poderá ser descontado se a dispensa ocorrer por Iniciativa do próprio empregado.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 poderá oferecer alternativas de creche em diferentes locais, de forma que a mãe/pai possa optar pela que mais lhe favorece, mas se mesmo assim nenhuma alternativa se apresentar favorável, os mesmos poderão optar pelo 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 reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho. O prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;

**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.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – Até R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido;

III – R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença Adquirida no Exercício Profissional;

IV – R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

V – R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), em caso de Morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI – R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais), em favor do empregado 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;

VII – Ocorrendo a Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

VIII – 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\$

2.160,00 (Dois mil cento e sessenta reais);

Parágrafo 1º - 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 2º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 3º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO-DESEMPREGO**

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As Empresas poderão implementar para todos os seus empregados individualmente plano 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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% do piso salarial vigente, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado à entidade credenciada ou pessoa física.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA BÁSICA**

CESTA BÁSICA, de pelo menos 30 (trinta) quilos, contendo os seguintes itens: 12 quilos Arroz; 04 quilos Feijão; 03 latas óleo de soja; 04 pacotes de macarrão com ovos (500 gramas); 02 quilos açúcar refinado; 02 pacotes café torrado e moído (500 gramas); 01 quilo sal refinado; 02 pacotes farinha de mandioca crua (500 gramas); 02 quilos farinha de trigo; 02 pacotes fubá mimoso (500 gramas); 02 latas extrato de tomate (140 gramas); 02 latas sardinha em conserva (135 gramas); 01 lata salsicha tipo Viena (180 gramas); 01 pacote tempero completo (200 gramas); 01 pacote biscoito doce (200 gramas); 01 lata goiabada (700 gramas).

3.1. Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, em face de proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada.

Parágrafo primeiro: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima no mínimo de 95 % (noventa e cinco por cento) do respectivo valor.

Parágrafo segundo: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976 e de seu Regulamento n.º 78.676, de 8 de novembro de 1976.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXAME ADMISSSIONAL**

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES 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.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa abrangida por esta Convenção expedirá carta de referência aos seus empregados, por ocasião do processo de demissão.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

O aviso prévio será sempre indenizado, no caso de dispensa imotivada do trabalhador.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ÚNICO: Para efeito desta cláusula entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Proteção Individual (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 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 dias.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 poderá 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VIGÊNCIA.**

A presente convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, com início a partir de 01/04/2009 e término em 31/03/2010

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 5,0% (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.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 Auxílio doença por acidente de trabalho.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DAS GESTANTES**

Fica garantida a estabilidade no emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 90 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.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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 presente, comprovante da unidade em que serve.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 08 (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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - USO DE VEICULO**

A empresa deverá garantir combustível, seguro e ajuda de custo para manutenção de automóveis, utilitários e motos, observando que deverá haver maior atenção para o trabalhador que presta serviços com Motocicleta nesse caso o trabalhador deverá ter um seguro Saúde e de vida melhorado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 1º: 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 (o) 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 2º: 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 é permitido trabalhar após as 22h00.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 % superior à hora normal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas suplementares realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados terão remuneração de pelo menos 110% 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 - que apresentem restrições físicas ou psíquicas comprovadas por um profissional de saúde;
- IV - mulheres gestantes a partir do 6º mês de gravidez;
- V - mulheres lactantes até seis meses após o parto;
- VI - trabalho em setores insalubres ou perigosos.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 ou 6 dias respectivamente.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- I - até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;

- II - até 03 (três) dias consecutivos, não incluídos o dia do evento, para casamento;
- III - até 03 (três) dias, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- IV - até 02 (dois) dias para cada internação e 01 (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 04 (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 horas consecutivas ou não para acompanhamento escolar dos filhos.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, preferiram 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOMINGO E FERIADOS**

Não será permitido o labor do trabalho aos domingos e feriados no setor dos promotores demonstradores e repositores no Estado de São Paulo.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (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 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa.

PARÁGRAFO SEXTO: Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 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 ou 02 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.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

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 do decimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 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.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Na ocorrência de licença maternidade para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, a empresa deverá observar os critérios estabelecidos abaixo:

I - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade o período de licença será de 120 (cento e vinte) 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 90 (noventa) dias.

PARAGRAFO ÚNICO: Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 24 (vinte e quatro) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 30 dias.

III - 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.

IV - 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.

V - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Red. L. 10.421/02).

VI - Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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<sup>o</sup> 12.254, de 09 de Fevereiro de 2006, sobre "Lavagem de uniformes".

## **PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E SEMANA INTERNA DE PREV. ACIDEN**

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 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 ao 6º 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 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 freqüentar o curso de formação de cipeiros às 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 01 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 médico 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.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

II - máximo de 08 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:

A - 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados; e

B - (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.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MAQUINAS 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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 .

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

Fica garantido o direito de livre acesso do sindicato a empresa, que colocarão à disposição da entidade sindical, local adequado e de grande afluxo de trabalhadores dentro da empresa para a sindicalização.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DE INFORMAÇÃO**

A empresa será obrigada a fornecer ao sindicato, com antecedência de 2 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 RAIS.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

A empresa se compromete a descontar em folha de pagamento, a mensalidade do sindicato, desde que autorizado pelo associado e a repassar os valores descontados ao Sindicato dos Trabalhadores Promotores, Repositores e Demonstradores de Merchandising do Estado de São Paulo, até o 10º(décimo) dia útil do mês subsequente ao referido desconto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa liberará os Dirigentes Sindicais para atenderem a realização de Assembléia e Reuniões Sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, com antecedência de 48 (quarenta e Oito) horas, sem prejuízo de remuneração. Ficando limitadas a liberação de 2 (dois) Dirigentes Sindicais por Empresa, bem como, Limitando-se a 8 (oito) eventos anuais, não se opondo às empresas as reuniões extraordinárias.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÃO DE DELEGADO SINDICAL**

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

**JOSEPH MICHAEL COURI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA MICRO E PEQUENA INDUSTRIA DO TIPO ARTESANAL DO ESTADO DE SAO PAULO**

**FRANCISCO VIDAL COELHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS PROMOTORES E DEMONSTRADORES DE MERCHANDISING E**