

SERGÁS - Sindicato das Empresas Representantes de GLP da Capital e dos
Municípios da Grande São Paulo

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2006-2007

DE UM LADO: SINDICATO DAS EMPRESAS REPRESENTANTES DE GÁS LIQUEFEITO DE PETRÓLEO DA CAPITAL E DOS MUNICÍPIOS DA GRANDE SÃO PAULO, representando as Empresas Representantes de Gás Liquefeito de Petróleo das localidades envolvidas.

DE OUTRO LADO: A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, infra-assinada, representando os trabalhadores de sua base territorial, tem entre si justo e convencionado o seguinte:

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01 – REAJUSTE SALARIAL – Os salários serão reajustados em 3,5% (três virgula cinco por cento) a partir de 1º de setembro de 2006.

As empresas garantirão aos seus empregados o pagamento de um Piso Salarial, na seguinte conformidade:

3,5% (Setembro/2006)

AJUDANTE INTERNO/EXTERNO/CARRINHO

R\$ 435,80 + 30% Periculosidade = R\$ 566,54

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

R\$ 458,04 + 30% Periculosidade = R\$ 595,45

ENTREGADOR MOTORIZADO

R\$ 520,64 + 30% Periculosidade = R\$ 676,83

02 – ANUÊNIO - As empresas concederão aos seus empregados 1% (um por cento), por ano integral de efetivo exercício, incidente sobre o salário contratual mais adicionais legais, a título de anuênio.

03 – REAJUSTE MENSAL DE SALÁRIO – Os salários serão reajustados de acordo com a Política Salarial do Governo ou acordado entre as partes.

04 – DIÁRIA PARA VIAGEM – Os motoristas em viagem fora da grande São Paulo, receberão uma diária de R\$ 18,00 (Dezoito reais), reajustados mensalmente de acordo com a política governamental, sem prejuízo do salário.

4.1 – Em caso de pernoite nas viagens fora da Grande São Paulo, as diárias serão pagas em dobro.

4.2 – A diária paga conforme “caput”, não integrará os salários, não incidindo sobre as mesmas quaisquer encargos.

05 – COMISSÃO DE VENDAS – As empresas pagarão aos ajudantes e motoristas de entrega automática e, ajudantes de entrega com carrinhos manuais, os seguintes percentuais de comissões de vendas por botijão vendido/dia: de 21 a 60 botijões 1% (um por cento); acima de 61 botijões 2% (dois por cento).

SERGÁS - Sindicato das Empresas Representantes de GLP da Capital e dos Municípios da Grande São Paulo

CLÁUSULAS SOCIAIS

01 – ANOTAÇÃO NA CTPS – As empresas anotarão na CTPS de seus empregados a função efetivamente exercida, a remuneração percebida, os reajustes salariais, todos os prêmios, comissões e vantagens que fizerem parte da remuneração dos empregados quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho.

1.1 – A CTPS será obrigatoriamente apresentada contra recibo pelo empregado à empresa que o admitir, a qual terá o prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, para nela anotar especificamente a data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver.

02 – ADMISSÃO APÓS DATA BASE – As empresas garantirão aos trabalhadores admitidos após a data base, o mesmo percentual de reajuste e aumento real de salários, aplicados aos admitidos anteriormente.

03 – DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO E SUA REMUNERAÇÃO - Respeitada a duração semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, as empresas acordantes remunerarão como extraordinário o que for prestado além dessas 44 (quarenta e quatro) horas semanais, por empregado cuja remuneração contratual seja fixa, calculada por hora, dia, semana, quinzena ou mês.

04 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS – As empresas remunerarão o trabalho extraordinário com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras horas, e 100% (cem por cento) para as demais, calculado sobre o salário básico do empregado, acrescido do adicional de periculosidade, quando devido.

4.1 – As horas extras prestadas aos domingos e feriados terão um acréscimo de 100% (cem por cento) a partir da primeira hora.

05 – ADICIONAL NOTURNO – O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração será de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna. A hora do trabalho noturno será computada de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos e o trabalho executado entre 22 (vinte e duas) de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.

06 – PERICULOSIDADE - As empresas pagarão o adicional de periculosidade a todos os empregados que vierem a ser admitidos e que trabalham diretamente com inflamáveis, bem como os de escritório, lotados nos quadros de pessoal de terminal e depósitos em que haja estocagem e engarrafamento de inflamáveis, de forma permanente e habitual, sendo considerada como área de risco toda a área do depósito.

07 – SALÁRIO FAMÍLIA – As empresas pagarão Salário-Família mensal aos empregados que preencham os requisitos estabelecidos em lei.

08 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO – As empresas incluirão no cálculo e pagamento do RSR, a média das comissões e horas extraordinárias prestadas habitualmente, os adicionais noturnos, insalubridade e ou periculosidade quando devidos.

09 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – O contrato de experiência prevista no art.445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não superior a 60 (sessenta) dias improrrogável.

SERGÁS - Sindicato das Empresas Representantes de GLP da Capital e dos Municípios da Grande São Paulo

10 – COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO – As empresas encaminharão ao Sindicato da base da categoria profissional, através de fax, correio ou pessoalmente, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, cópia da comunicação de acidente de trabalho – CAT, de cada acidente pessoal.

11 – COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS – Fica proibido qualquer tipo de compensação de horas normais por extraordinárias, de qualquer espécie.

12 – VALE REFEIÇÃO – As empresas fornecerão vale refeição a partir de setembro/2005, no valor unitário de R\$ 7,30 (sete reais e trinta centavos) para os trabalhadores que prestam serviços internos e externos, em quantidade igual ao número de dias trabalhados, corrigidos mensalmente pela política salarial, ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas. A participação do empregado será de 20% (vinte por cento), do valor do vale refeição descontados em holerite.

12.1 – As empresas que mantêm em seu estabelecimento cozinha própria, onde são servidas refeições preparadas na mesma, ficam desobrigadas em fornecerem o vale refeição para os trabalhadores que prestarem serviços internos.

13 – CESTA BÁSICA – As empresas fornecerão mensalmente Cesta Básica, a todos os empregados, que contenha os itens necessários para uma família de 04 (quatro) pessoas e por trinta dias.

13.1 – Será descontado do empregado 15% (quinze por cento) do valor referente a Cesta Básica em holerite.

13.2 – A Cesta básica será composta dos seguintes itens:

QUANTIDADE	UNIDADE	DESCRIÇÃO DO PRODUTO
10	KG	ARROZ AGULHINHA TIPO 2
04	KG	FEIJÃO CARIOQUINHA
04	LATA	ÓLEO DE SOJA (900ML)
04	PACOTE	MACARRÃO COM OVOS (500gr)
04	KG	AÇÚCAR REFINADO
02	PACOTE	CAFÉ TORRADO E MOÍDO (500gr)
01	KG	SAL REFINADO
01	PACOTE	FARINHA DE MANDIOCA CRUA (500gr)
02	KG	FARINHA DE TRIGO
01	PACOTE	FUBÁ MIMOSO (500gr)
02	LATA	EXTRATO DE TOMATE (140gr)
02	PACOTE	BISCOITO DOCE (200gr)
01	LATA	GOIABADA (700gr)

14 – VALE TRANSPORTE – As empresas fornecerão Vale -Transporte aos empregados para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

14.1 – Os empregados custearão o Vale-Transporte com 6% (seis por cento) de seu Salário Básico, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

15 – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL – As rescisões contratuais dos empregados, deverão ser homologadas perante o sindicato da categoria profissional, a partir de 12 (doze) meses de contrato, desde que na localidade exista sede, subsede ou delegacia do órgão de classe.

SERGÁS - Sindicato das Empresas Representantes de GLP da Capital e dos Municípios da Grande São Paulo

16 – AVISO PRÉVIO CONTRATUAL – As empresas que quiserem rescindir o contrato de trabalho de seus empregados deverão avisar da sua resolução com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

16.1. A falta do aviso prévio por parte das empresas dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

17 – ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – As empresas pagarão aos seus empregados 50% (cinquenta por cento) a título de adiantamento do décimo terceiro salário, no mês de julho, aos empregados que optarem por escrito por tal benefício 30 dias antes.

18 – ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO - Observada a legislação previdenciária em vigor, as empresas concordam em aceitar os atestados fornecidos pelos médicos e dentistas da Entidade dos Trabalhadores dos órgãos Federais, Estaduais Municipais ou consultas particulares que tenham por finalidade a justificação de ausência de trabalho, motivada por doença com incapacidade laboral.

19 – AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL – As empresas pagarão auxílio mensal aos empregados que tenham filhos excepcionais, devidamente comprovados pelo INSS, a importância de 20% (vinte por cento) do piso salarial acrescido do adicional de periculosidade, reajustados de acordo com a Política Salarial, por filho nesta condição.

20 – AUXÍLIO FUNERAL - As empresas pagarão Auxílio Funeral, correspondente a 01 (um) salário nominal acrescido do adicional de periculosidade por morte de empregado.

21 – LICENÇA PARA EXAME PRÉ-NATAL – As empresas liberarão do expediente sem prejuízo da remuneração, as empregadas que tiverem de se submeter a exames pré-natal.

22 – REMUNERAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – As empresas incluirão a média das comissões de vendas, produção, prêmios e a média das horas extras, consideradas estas, pelo número de horas extraordinárias trabalhadas mensalmente nos 12 (doze) meses do ano de competência, além dos adicionais noturnos, periculosidade e ou insalubridade, quando devidos, para efeito do pagamento do décimo terceiro salário.

23 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO – As empresas fornecerão a seus empregados, comprovante de pagamento, discriminando as verbas, com especificação da quantidade de horas extras, dos descontos efetuados e do valor do depósito do FGTS.

24 – UNIFORMES – As empresas fornecerão, grátis e semestralmente, 02 (dois) jogos de uniformes, 01 (um) par de botinas e 01 (um) par de luvas, aos empregados que tenham de trabalhar uniformizados, sendo que as equipes de Entrega Automática bem como os trabalhadores internos receberão, também, uma vez por ano 01 (uma) capa de chuva, para cada um de seus integrantes. O crachá de identificação será parte integrante do uniforme.

24.1 – O empregado terá descontado de seu salário o valor referente a substituição do uniforme, no caso de extravio do mesmo, por culpa do empregado.

25 – SEGURANÇA/ASSALTO – As empresas se obrigam a manter cofre nos caminhões de entrega automática, industrial e ponto de venda.

25.1 - Fica assegurado como limite de cobertura em decorrência de assaltos, a importância equivalente a 05 (cinco) cargas de gás P13 por equipe de serviço externo, sendo que o excedente será descontado do empregado. Os casos de furto e ou roubo de vasilhames deverão ser comprovados por B.O. (Boletim de Ocorrência).

SERGÁS - Sindicato das Empresas Representantes de GLP da Capital e dos Municípios da Grande São Paulo

26 – GARANTIA DE EMPREGO – Fica garantida a estabilidade no emprego, nos 30 (Trinta) dias anteriores e nos 30 (Trinta) dias posteriores à época da data-base.

26.1 – Não será permitida a dispensa do trabalhador no prazo de 30 (Trinta) dias após o seu retorno do gozo de férias.

27 – PROIBIÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIROS – As empresas ficam proibidas de contratar mão de obra de terceiros, para execução dos serviços de entrega automática e industrial.

28 – ÁGUA POTÁVEL – As empresas obrigam-se a fornecer água potável aos seus trabalhadores.

29 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO ACIDENTADO OU DOENTE – Os empregados acidentados no trabalho fica assegurado à estabilidade no emprego, estipulado pela CLT.

29.1 – Aos afastados por doença por um prazo de 45 (Quarenta e cinco) dias comprovadamente pelo INSS, fica assegurado à estabilidade de acordo com a Lei 8213 de 1991, a contar da alta médica concedida pelo INSS.

30 – FÉRIAS – Para os empregados que recebem o adicional de periculosidade, e ou outros habitualmente percebidos, pagamento do número de dias de efetivo gozo de férias, será calculado tomando-se por base o salário contratual do empregado, já acrescido dos mencionados adicionais;

30.1 - Para os cálculos do pagamento de férias, as empresas incluirão a média das comissões de venda, a média das horas extraordinárias, e a média de outras verbas habitualmente recebidas considerando para este fim o número de botijões vendidos e o número de horas extras realmente trabalhadas, ambas apuradas nos 12 (doze) meses que antecedem ao período de concessão de férias;

30.2 - O gozo das férias somente poderá ter início nos dias úteis, desde que não antecedam sábados, domingos ou feriados.

30.3 - Nas rescisões de contrato de trabalho, em que seja devido o pagamento de férias integrais ou proporcionais, serão observados os critérios estabelecidos nos sub-itens 30.1 e 30.2.

30.4 - A concessão de férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a notificação;

30.5 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o Art. 134 da CLT, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração sem prejuízo do efetivo gozo da mesma.

30.6 – ABONO DE FÉRIAS – As empresas pagarão o adicional de 1/3 por ocasião das férias do empregado, conforme previsto no artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

31 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – As empresas deverão efetuar o pagamento dos direitos trabalhistas aos empregados que tiverem seus contratos rescindidos, nos prazos do Parágrafo 06 do artigo 477 da CLT, sob pena de multa diária de 01 (um) dia de salário por dia de atraso, revertido em favor do empregado.

32 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS – Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) 05 (cinco) dias úteis por motivo de casamento.
- b) 03 (três) dias úteis por motivo de falecimento do cônjuge ou companheira habilitada na Previdência Social, ascendente (pai e mãe), descendente (filhos) ou outros dependentes, desde que assim reconhecidos pela Previdência Social.
- c) 05 (cinco) dias, por motivo de nascimento de filho (a), ou adoção.
- d) 01 (um) dia, por motivo de internação hospitalar comprovada do cônjuge ou companheiro (a), reconhecido pela Previdência Social, ou falecimento do irmão.

SERGÁS - Sindicato das Empresas Representantes de GLP da Capital e dos Municípios da Grande São Paulo

33 – DISPENSA DO EMPREGADO/COMUNICADO – As empresas entregarão a seus empregados dispensados por justa causa, carta aviso com os motivos da dispensa com alegação de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

34 – ENCONTROS QUADRIMESTRAIS - Serão realizados, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, 2 (dois) encontros quadrimestrais, na 1ª quinzena do mês de fevereiro e 1ª quinzena de maio de 2005, para serem discutidas as relações coletiva de trabalho e efetiva aplicação desta Convenção. Assim como analisar as condições salariais da categoria profissional.

35 – LIVRO DE PONTO – As empresas com até 05 (cinco) empregados ficam obrigadas a manter livro de ponto, e as com mais de 05 (cinco) empregados ficam obrigadas a manter cartão de ponto, para registro de frequência dos seus empregados.

36 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA / E MENSALIDADE SINDICAL – O recolhimento da Contribuição Assistencial, Confederativa, e Mensalidade Sindical será efetuado pelas empresas nos prazos e valores, de acordo com ofícios remetido pelos Sindicatos Profissionais ao Sindicato Patronal, devidamente protocolado, que farão parte integrante da presente Convenção.

37 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As empresas sediadas na base territorial do Sindicato Patronal recolherão anualmente a título de Contribuição Assistencial a importância correspondente a 60% (sessenta por cento) do piso salarial convencionado (R\$ 435,80).

38 – SINDICALIZAÇÃO – As empresas garantirão semestralmente local adequado à Sindicalização, no expediente normal de trabalho, a realizar-se pelo Sindicato da Categoria Profissional, mediante prévia comunicação às empresas com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

39 – MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS – As empresas manterão todas as demais cláusulas e condições a partir da Convenção de 01 de Setembro de 1994 e não expressamente suprimidas ou modificadas pela presente Convenção, ou sejam mais vantajosas para os empregados, devendo as mesmas integrarem o instrumento normativo celebrado.

40 – MULTA – As empresas pagarão multa de 15% (quinze por cento) do salário normativo acrescido do adicional de periculosidade por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor do Sindicato Profissional.

41 – AÇÃO DE CUMPRIMENTO – As empresas reconhecem legitimidade para os sindicatos ajuizarem Ação de Cumprimento (parágrafo único do Artigo 872 da CLT) com vistas, exclusivamente, ao cumprimento das vantagens desta Convenção Coletiva, independentemente de outorga de procurações dos empregados, bem como de juntada de relação de nome dos mesmos.

42 – FORO – As controvérsias resultantes desta Convenção serão dirimidas perante a Justiça do Trabalho.

43 – VIGÊNCIA – A vigência desta Convenção é a partir de 01.09.2006 com término em 31.08.2007.

43.1 – Esta Convenção Coletiva de Trabalho deverá observar o preceituado pelo artigo 614 da CLT.

43.2 – A vigência desta Convenção será prorrogada automaticamente, por período sucessivo de 01 (um) ano. Caso não seja denunciada por quaisquer das partes, com antecedência de 90 (noventa) dias do seu termo final, ocorrendo a prorrogação, obrigam-se às partes a promover, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data-base, sua formalização perante os órgãos competentes.

