

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## 2011/2012

Por este instrumento, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, CNPJ nº. 60.208.691/0001-45, Carta Sindical – nº. 820 de 26/04/1939, com sede na Avenida Doutor Mário Galvão, 56 CEP. 12209-004, na cidade de São José Campos, Estado de São Paulo, representante da categoria dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista enquadrados no 1º Grupo do plano da CNTC, neste ato representado por seu presidente, **ALBINO CORREIA DE LIMA**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº. 857.551.098-34, **Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia 26/08/2011**, assistido por seus advogados Dr. Carlos Roberto Rachid - OAB/SP 79.238 e pelo Dr. Luiz Gustavo Ferreira de Andrade - OAB/SP 253.677, e de outro lado, como representante da categoria econômica o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, CNPJ nº. 50.012.137/0001-34, Registro Sindical – Processo nº. MTIC 715.945 de 1945, com sede sito a Avenida Nove de Julho, nº. 211, Vila Adyana, São José dos Campos - SP, representante da Categoria Econômica, do Comércio Varejista, neste ato representado por seu presidente **JOSÉ MARIA DE FARIA**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº. 075.286.809-82, **Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia 09/09/2011 e 14/10/2011** - assistido por sua advogada Dra. Ana Maria Casabona - OAB/SP 81.884, resolvem, de comum acordo, celebrar na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2011, mediante aplicação do percentual de 10,50% (dez e meio por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2010.

**Parágrafo Único:** As empresas poderão pagar as eventuais diferenças de setembro e outubro de 2011, em forma de abono, em até duas parcelas consecutivas, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de novembro de 2011 e a segunda parcela com a folha de pagamento relativa ao mês de dezembro de 2011.

**2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2010 ATÉ 31 DE AGOSTO 2011:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão por:</b>
Até 15.09.2010	1,1050
de 16.09.2010 a 15.10.2010	1,0963
de 16.10.2010 a 15.11.2010	1,0875
de 16.11.2010 a 15.12.2010	1,0788
de 16.12.2010 a 15.01.2011	1,0700
de 16.01.2011 a 15.02.2011	1,0613
de 16.02.2011 a 15.03.2011	1,0525
de 16.03.2011 a 15.04.2011	1,0438
de 16.04.2011 a 15.05.2011	1,0350
de 16.05.2011 a 15.06.2011	1,0263
de 16.06.2011 a 15.07.2011	1,0175
de 16.07.2011 a 15.08.2011	1,0088
A partir de 16.08.2011	1,0000

**Parágrafo Único -** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 04 e 05.

**3 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 01 e 02 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2010 a 31/08/2011, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem, além do abono previsto no parágrafo único da cláusula 01.

**4 – PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2011, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

A - Empregados em geral	R\$ 859,00	Oitocentos e cinquenta e nove reais
B - Caixa	R\$ 987,00	Novocentos e oitenta e sete reais
C- Faxineiro e copeiro	R\$ 771,00	Setecentos e setenta e um reais
D - Office boy e empacotador	R\$ 599,00	Quinhentos e noventa e nove reais
E - Garantia do comissionista	R\$ 1.027,00	Um mil e vinte e sete reais
F – Quebra de Caixa	R\$ 42,00	Quarenta e dois reais

**5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais).

**Parágrafo 2º** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento do requerimento ao Sindicato do Comércio Varejista de São José dos Campos – Sincomércio, cujo modelo será fornecido por este através do site [www.sindcomercio.com.br](http://www.sindcomercio.com.br), contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; endereço completo; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; ramo do comércio; faturamento anual; número de empregados; telefone e correio eletrônico (e-mail); identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

- b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/2011-2012;
- c) deverá ser entregue o original do requerimento mais 02 (duas) cópias simples;
- d) deverá acompanhar o requerimento os seguintes documentos: cópia do contrato social e cópia da última alteração ou cópia do contrato social consolidado, e, comprovante da opção pelo SIMPLES NACIONAL;
- e) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- f) para a categoria profissional a cópia das últimas 05 (cinco) RAIS e outros eventuais documentos complementares necessários para autorizar a emissão do CERTIFICADO REPIS.

**Parágrafo 3º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 4º** - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 5º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão sem qualquer ônus o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2011 até 31/08/2012, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 04.

**Empresas de Pequeno Porte (EPP's)**

A – Salário de ingresso	R\$ 696,00	Seiscentos e noventa e seis reais
B - Empregados em geral	R\$ 838,00	Oitocentos e trinta e oito reais
C – Caixa	R\$ 965,00	Novencentos e sessenta e cinco reais
D - Faxineiro e copeiro	R\$ 755,00	Setecentos e cinquenta e cinco reais
E - Office boy e empacotador	R\$ 586,00	Quinhentos e oitenta e seis reais
F - Garantia do comissionista	R\$ 1.003,00	Um mil e três reais
F – Quebra de Caixa	R\$ 42,00	Quarenta e dois reais

**Microempresas (ME's)**

A – Salário de ingresso	R\$ 669,00	Seiscentos e sessenta e nove reais
B - Empregados em geral	R\$ 814,00	Oitocentos e quatorze reais
C – Caixa	R\$ 935,00	Novencentos e trinta e cinco reais
D- Faxineiro e copeiro	R\$ 730,00	Setecentos e trinta reais
E - Office boy e empacotador	R\$ 568,00	Quinhentos e sessenta e oito reais
F - Garantia do comissionista	R\$ 972,00	Novencentos e setenta e dois reais
F – Quebra de Caixa	R\$ 42,00	Quarenta e dois reais

**Parágrafo 6º** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa quanto a função, à exceção daquelas previstas nas letras "D" (faxineiro e copeiro) e "E" (office boy e empacotador), observando-se o enquadramento da empresa como ME ou EPP e mediante emissão do **CERTIFICADO REPIS**, devidamente assinado pelos Sindicatos.

**Parágrafo 7º** - As empresas poderão praticar provisoriamente os valores do REPIS/2011-2012 até protocolarem o requerimento a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula. O protocolo acompanhado do requerimento e documentos necessários deverá ocorrer entre os dias 1º de fevereiro à 30 de abril de 2012, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 04, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2011.

**Parágrafo 8º** - As empresas com data de abertura após Abril de 2012, poderão praticar os valores do REPIS/2011/2012 a partir da data do protocolo, ficando também sujeitas ao deferimento do pleito, que em caso de indeferimento deverão adotar os valores previstos na cláusula 04.

**Parágrafo 9º** - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2011/2012** a que se refere o parágrafo 5º.

**6 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), a partir de 01 de setembro de 2011.

**Parágrafo 1º** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 2º** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra-de-caixa” prevista no “caput” desta cláusula.

**7 – GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea “E” da cláusula 04 ou na alínea “F” da cláusula 05 (ME e EPP), nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

**8 – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** Aos valores fixados na alínea “E” da cláusula 04 e alínea “F” da cláusula 05 (ME e EPP), não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**9 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 14. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II – Quando o valor das comissões auferidas no mês for **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 14. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**10 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

**I - Cálculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 14. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

**II - Cálculo da parte variável do salário:**

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 14. O resultado é o valor do acréscimo;



d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**11 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei n.º 605/49.

**12 – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**Parágrafo único** - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**13 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 04, 05 e 06 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 01 e 02.

**14 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, com exceção dos feriados, cujo percentual está previsto nas cláusulas 49 e 50.

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

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, devendo as empresas cumprir o disposto no § 1º desta cláusula.
- b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;
- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;
- f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;
- g) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

**Parágrafo 1º** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena, de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados, devendo ter a participação das entidades sindicais nos termos da cláusula 53.

**Parágrafo 2º** - A ausência de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das entidades sindicais nos termos da cláusula 53, descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

**Parágrafo 3º** A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º, obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

**16 - BANCO DE HORAS** – Fica estabelecido para a categoria abrangida por esta convenção, a prática do sistema de **BANCO DE HORAS**, podendo empregados e empregadores, se utilizarem do referido sistema, com a diminuição da jornada de trabalho nos períodos de menor movimento ou redução de consumo, e conseqüentemente aumento dessa jornada de trabalho, na mesma proporção, nos períodos em que se verificarem aquecimento no comércio varejista, respeitados os limites de jornada diária e seus acréscimos estabelecido em lei, não podendo dito acréscimo superar de 02 (duas) horas sobre a jornada diária, nos termos da Legislação vigente.

**Parágrafo 1º** - As horas diárias acumuladas, bem como, as horas diárias trabalhadas em jornadas inferiores a jornada normal de trabalho, deverão ser compensadas no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário ou da redução da jornada.

**Parágrafo 2º** - As horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal. Sendo que, se praticada jornada inferior a normal pelo empregado e não sendo compensada no prazo de 60 (sessenta) dias previsto no parágrafo 1º, fica vedado a empresa efetuar o desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo 3º** - As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

**Parágrafo 4º** - Deverá ainda o empregador elaborar e manter controle sistemático e de simples compreensão, onde para o efetivo controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

**Parágrafo 5º** - Fica vedado na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

**Parágrafo 6º** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de **BANCO DE HORAS** aqui previsto, sob pena, de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados, devendo ter a participação das entidades sindicais nos termos da cláusula 53.

**17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 5% (cinco por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro/11, limitado cada desconto ao valor de R\$ 100,00 (cem reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º** - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor **VIA BOLETO BANCÁRIO**, sem acréscimos de qualquer natureza.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, até o dia 30 de outubro de 2011 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 16 de novembro de 2011, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciarrios.

**Parágrafo 3º** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 51 deste instrumento.

**Parágrafo 4º** - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

**Parágrafo 5º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 6º** - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2011, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

**Parágrafo 7º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 8º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 9º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 20 (vinte) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**Parágrafo 10** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

**18 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, em favor das respectivas entidades profissionais, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, aprovada pelas Assembléias.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no “caput”, devida a partir de setembro de 2011, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional **QUE PODERÁ SER VIA BOLETO BANCÁRIO**, e, recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 52 deste instrumento.

**Parágrafo 3º** - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo sindicato.

**Parágrafo 4º** - A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

**Parágrafo 5º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa, devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 6º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito e pessoalmente junto ao respectivo sindicato profissional até 20 (vinte) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**19 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher aos sindicatos representativos das respectivas categorias econômicas, uma contribuição assistencial pela negociação do acordo coletivo da categoria no exercício de 2011/2012, conforme os valores da seguinte tabela:

<b>SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA</b>	<b>VALOR ORIGINAL 20/11/2011</b>	<b>VALOR C/ DESCONTO 10/11/2011</b>
Empresas com 00 até 03 funcionários	R\$ 250,00	R\$ 225,00
Empresas com 04 até 10 funcionários	R\$ 300,00	R\$ 270,00
Empresas com 11 até 20 funcionários	R\$ 360,00	R\$ 324,00
Empresas com 21 até 60 funcionários	R\$ 440,00	R\$ 396,00
Demais empresas	R\$ 850,00	R\$ 765,00
<b>Pagamento até 10/11/2011 valores com 10% de desconto.</b>		

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

**Parágrafo 2º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 3º** - No município não abrangido por sindicato representativo das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

**Parágrafo 5º** - No mês em que o débito for pago, os juros de mora serão de 1% (um por cento).

**Parágrafo 6º** - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.



**Parágrafo 7º** - Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais 2011/2012, nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento (matriz e filiais), a matriz contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, e as filiais contribuirão pelo valor mínimo.

**20 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

**21 – GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

**Parágrafo único:** A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

**24 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 60 (sessenta) minutos.

**25 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo único** – Os atestados médicos deverão obedecer os requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

**26 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99, redação dada pelo Decreto n.º 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
<b>20 anos ou mais</b>	<b>2 anos</b>
<b>10 anos ou mais</b>	<b>1 ano</b>
<b>5 anos ou mais</b>	<b>6 meses</b>

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º** - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

**27 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no primeiro semestre do ano em que o alistando complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** – Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**28 – ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**29 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único:** Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença e auxílio acidentário, pagos pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ -**REsp 936308-RS**), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

**30 – DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2011, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

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

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

**Parágrafo 1º** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

**31 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo 1º** - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

**Parágrafo 2º** - Na hipótese de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), e do Superior Tribunal e Justiça (**STJ - RE- 1.198.968 - SC 010/0114527-1**), não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de legislação superveniente que venha a alterar as condições do aviso prévio, esta cláusula ficará sem efeito.

**32 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:**

Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**33 - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

**Parágrafo único** - Na hipótese de legislação superveniente que venha a alterar as condições do aviso prévio, esta cláusula ficará sem efeito.

**34 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**35 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, sapatos e acessórios, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

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

**37 - FÉRIAS – NÃO INCIDENCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA:** O terço adicional de férias (art. 7º, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ- AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

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

**39 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**40 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 25, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo único** - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

**41 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

**43 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**44 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**45 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo de empregados em geral, previsto nas cláusulas 04 e 05 para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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

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

**48 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:** O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitados os acordos coletivos existentes, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

**a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana):**

- segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 08:00 às 18:00 horas;

**b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:**

- antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;



**c) festas natalinas:**

- período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos sábados dos meses de dezembro/2011: das 08:00 às 18:00 horas;
- o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro/2011 e 1º de janeiro/2012.

**Parágrafo 1º** - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

**Parágrafo 2º** - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00hs, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

**Parágrafo 3º** - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º** - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**49 - TRABALHO EM FERIADOS PARA O COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL:** Fica autorizado o trabalho nos feriados, no comércio varejista em geral, com exceção de 25 de dezembro (Natal), e 1º de janeiro (Confraternização Universal), observadas as seguintes condições:

- a)** pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento), para jornada de até sete horas e vinte minutos, sobre o valor da hora normal trabalhada, e pagamento do acréscimo de 120% (cento e vinte por cento), para a jornada superior a sete horas e vinte minutos;
- b)** concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, a ser gozado, no máximo, em até 30 (trinta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra;

**c)** independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

**d)** O empregado terá, além dos direitos acima especificados, uma bonificação que será paga durante o expediente, a título de mera liberalidade e de caráter indenizatório, na seguinte forma:

**d.1)** Empresa enquadrada como ME (Micro Empresa), nos termos do parágrafo terceiro da cláusula quinta, farão o pagamento mínimo de bonificação de R\$ 15,00 (quinze reais).

**d.2)** Empresa enquadrada como EPP (Empresas de Pequeno Porte), nos termos do parágrafo terceiro da cláusula quinta, farão o pagamento mínimo de bonificação de R\$ 18,00 (dezoito reais).

**d.3)** Demais empresas do comércio em geral, farão o pagamento mínimo de bonificação de R\$ 28,00 (vinte e oito reais).

**e)** O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo em qualquer sistema de compensação de horas dos empregados;

**f)** Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

**g)** a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.

**h)** Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

**i)** O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

**50 – TRABALHO EM FERIADOS PARA SUPER E HIPERMERCADOS:** Na forma do Decreto nº 99.467/90; da Lei nº 605/49 e do Decreto nº 27.048/49 que a regulamentou; do artigo 6º da Lei 10.101/2000 e da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados, no comércio varejista de gêneros alimentícios (super e hipermercados), com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), observadas as seguintes condições:

**a)** pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento), para jornada de até sete horas e vinte minutos, sobre o valor da hora normal trabalhada, e pagamento do acréscimo de 120% (cento e vinte por cento), para a jornada superior a sete horas e vinte minutos;

**b)** concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, a ser gozado, no máximo, em até 30 (trinta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra;

**c)** independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

**d)** pagamento do vale transporte com antecedência mínima de dois dias;

**e)** o empregado terá, além dos direitos acima especificados, uma bonificação que será paga durante o expediente, a título de mera liberalidade e de caráter indenizatório, o pagamento mínimo da bonificação de R\$ 28,00 (vinte e oito reais).

**f)** o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo em qualquer sistema de compensação de horas dos empregados;

**g)** fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

h) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.

i) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

j) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

**51 - TRABALHO AOS DOMINGOS:** Ao comércio varejista em geral, fica facultada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês, de conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas às normas de proteção do trabalho, elaborando escalas no sentido de ressalvar o direito de que o empregado tenha no mínimo 02 (dois) descansos remunerados no mês, coincidentes com o domingo, onde a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso.

**Parágrafo primeiro:** A empresa pagará durante o expediente, uma bonificação de no mínimo R\$ 15,00 (quinze reais), aos empregados em atividade nos domingos, mais o vale transporte.

**Parágrafo segundo:** Ao empregado que trabalhar no domingo, será concedido uma folga na semana imediatamente posterior, sem prejuízo do descanso do próximo domingo, conforme estabelecido no caput desta cláusula.

**Parágrafo terceiro:** A fim de não causar prejuízos aos empregados, deverá a empresa dar ciência da escala para o trabalho nos domingos com antecedência mínima de 15 (quinze) dias colhendo assinatura do trabalhador na escala de trabalho.

**52 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), a partir de 01 de setembro de 2011, por empregado, por infração, pelo descumprimento das obrigações de fazer ou pagar contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas de 17 e 18.

**53 – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

**54 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**55 – HOMOLOGAÇÃO** – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

**Parágrafo 1º** - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

**56 – PRAZO PARA REALIZAÇÃO DA HOMOLOGAÇÃO – PENALIDADE:** A homologação da rescisão contratual deverá ocorrer junto ao sindicato laboral em até 30 (trinta) dias após a data de desligamento do empregado sob pena de responder a empresa pelo pagamento de uma multa a favor do empregado correspondente a 10% (dez por cento) do valor de sua última remuneração para cada dia de atraso, até atingir o valor limite da sua última remuneração. Devendo as empresas agendá-las com pelo menos 05 (cinco) dias de antecedência.

**Parágrafo 1º** - Ficam mantidos os prazos para o pagamento da Rescisão Contratual conforme previsto no parágrafo 6º, letras “a” e “b” do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo 2º** - Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por falta de vaga, por impedimento, recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi cientificado por escrito pela empresa para o ato será fornecida declaração ao empregador, que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula. Sendo da empresa o ônus de que tentou realizar a homologação no prazo previsto no caput desta clausula.

**57 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

**Parágrafo único** – Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS e da FECOMERCIO.

**58 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS** - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

**59 - PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

**Parágrafo único:** O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

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

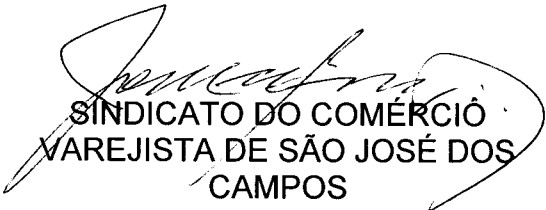
**61 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**62 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012.


São José dos Campos, 17 de outubro de 2011.

  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DOS  
CAMPOS

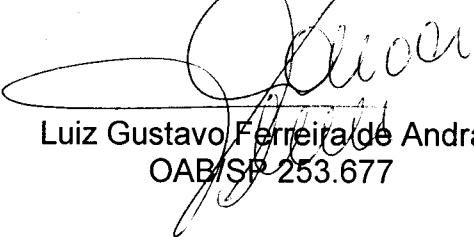
Albino Correia de Lima  
Presidente

  
SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE SÃO JOSÉ DOS  
CAMPOS

José Maria de Faria  
Presidente

  
Carlos Roberto Rachid  
OAB/SP 79.238

  
Ana Maria Casabona  
OAB/SP 81.884

  
Luiz Gustavo Ferreira de Andrade  
OAB/SP 253.677