

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAÇAPAVA

2010/2011

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 **13/08/2010**, 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 TAUBATÉ**, CNPJ nº. 72.308.778/0001-73, Registro Sindical – Processo nº. 163.113/67, Reconhecido pelo MT 04/10/1968, com sede a Rua Visconde do Rio Branco, nº. 51, 6º Andar, Centro, Taubaté, SP, Cep 12020-040, representante da Categoria Econômica do Comércio Varejista, neste ato representado por seu presidente **DAN GUINSBURG**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº. 831.498.648-87, conforme Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia **25/08/2010** - assistido por seu advogado Dr. José Reinaldo Martins - OAB/SP 106.294, resolvem, de comum acordo, celebrar na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO abrangendo a base comum dos Sindicatos signatários, ou seja, a Cidade de Caçapava**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes, com:

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 2010, mediante aplicação do percentual de 7,5% (sete e meio por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2009.

Parágrafo primeiro: As empresas poderão pagar as eventuais diferenças de setembro e outubro de 2.010, em forma de abono, em até duas parcelas consecutivas, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de novembro de 2.010 e a segunda com a folha de pagamento relativa ao mês de dezembro de 2.010.

Parágrafo segundo: Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

Parágrafo terceiro: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas 04 e 05.

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2009 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2010: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.09	1,0750
de 16.09.09 a 15.10.09	1,0688
de 16.10.09 a 15.11.09	1,0625
de 16.11.09 a 15.12.09	1,0563
de 16.12.09 a 15.01.10	1,0500
de 16.01.10 a 15.02.10	1,0438
de 16.02.10 a 15.03.10	1,0375
de 16.03.10 a 15.04.10	1,0313
de 16.04.10 a 15.05.10	1,0250
de 16.05.10 a 15.06.10	1,0188
de 16.06.10 a 15.07.10	1,0125
de 16.07.10 a 15.08.10	1,0063
A partir de 16.08.10	1,0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo 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 01/09/2009 a 31/08/2010, 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 01/09/2010, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

A - Empregados em geral	R\$ 780,00	Setecentos e oitenta reais
B – Caixa	R\$ 840,00	Oitocentos quarenta reais
C- Faxineiro e copeiro	R\$ 689,00	Seiscentos e oitenta e nove reais
D - Office boy e empacotador	R\$ 551,00	Quinhentos e cinquenta e um reais
E - Garantia do comissionista	R\$ 918,00	Novencentos e dezoito reais
F – Quebra de Caixa	R\$ 38,00	Trinta e oito reais

Parágrafo único: O salário de Office boy e Empacotador deverão ser igualados ao mínimo nacional (nas 03 categorias), quando este for inferior ao mesmo.

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

Parágrafo primeiro – 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 segundo - 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 de formulário ao SINC OVAT – “Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté, cujo modelo será fornecido por este, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; 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/2010-2011;
- c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) 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 terceiro - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, as mesmas deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo quarto - 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 quinto - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOVAT, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2010 até 31/08/2011, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

Parágrafo sexto - O salário de Office boy e Empacotador deverão ser igualados ao mínimo nacional (nas 03 categorias), quando este for inferior ao mesmo.



Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

A – Salário de ingresso	R\$ 665,00	Seiscentos e sessenta e cinco reais
B - Empregados em geral	R\$ 739,00	Setecentos e trinta e nove reais
C – Caixa	R\$ 795,00	Setecentos e reais noventa e cinco reais
D- Faxineiro e copeiro	R\$ 652,00	Seiscentos e cinqüenta e dois reais
E - Office boy e empacotador	R\$ 523,00	Quinhentos e vinte e três reais
F - Garantia do comissionista	R\$ 870,00	Oitocentos e setenta reais
F – Quebra de Caixa	R\$ 38,00	Trinta e oito reais

Microempresas (ME's) :

A – Salário de ingresso	R\$ 631,00	Seiscentos e trinta e um reais
B - Empregados em geral	R\$ 706,00	Seiscentos e seis reais
C – Caixa	R\$ 773,00	Setecentos e setenta e três reais
D- Faxineiro e copeiro	R\$ 633,00	Seiscentos e trinta e três reais
E - Office boy e empacotador	R\$ 515,00	Quinhentos e quinze reais
F - Garantia do comissionista	R\$ 830,00	Oitocentos e trinta reais
F – Quebra de Caixa	R\$ 38,00	Trinta e oito reais

Parágrafo sétimo - 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.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

Parágrafo oitavo - 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 REPIS** 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\$ 38,00 (trinta e oito), a partir de 01 de setembro de 2010.

Parágrafo primeiro - 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 segundo - 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 preajustadas 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 DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 06 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 13, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

10 – 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.

11 – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 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.

12 – 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.

13 – 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 46 e 47.

Parágrafo Único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas) horas, nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir, no valor mínimo de R\$ 17,00 (dezesete reais).

14 – 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 novembro de 2010, 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 primeiro - 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 segundo - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, até o dia 30 de novembro de 2.010 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 de dezembro de 2.010, 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 Fecomerciarioros.

Parágrafo terceiro - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 49 deste instrumento.

Parágrafo quarto - 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 quinto - 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 sexto - Dos empregados admitidos após o mês de setembro de 2010, 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 sétimo - 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 oitavo - 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 novo - 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 10 (dez) 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 décimo - 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.

15 – 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 primeiro - A contribuição referida no "caput", devida a partir de setembro de 2009, 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 segundo - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 49 deste instrumento.

Parágrafo terceiro - 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 quarto - A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

Parágrafo quinto - 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 sexto - 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 10 (dez) 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.

16 – 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 2010/2011; nos valores máximos, conforme as seguintes tabelas:

SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA	VALOR
Microempresas	R\$ 195,00
Empresas de Pequeno Porte	R\$ 390,00
Demais empresas	R\$ 780,00

Obs.: Microempresas: Empresas com faturamento anual de até R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais);

Empresas de Pequeno Porte: Empresas com faturamento anual 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)

Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo SINCOVAT.

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

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

Parágrafo quinto - 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) 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 sexto - No município onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma contribuição para cada empresa, ou seja, matriz e eventuais filiais recolherão individualmente.

17 – 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.

18 – 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.

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

20 – 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.

21 – 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 30 (trinta) minutos.

22 – 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.

23 – 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 nº 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo primeiro - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 anos, 01 ano ou 06 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo segundo - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

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

24 – 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.

25 – 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.

26 – 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.

27 – 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 2010, 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 primeiro - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo segundo - A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

28 – BANCO DE HORAS - Fica proibido a prática do sistema de banco de horas.

Salvo celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos da cláusula 51 deste instrumento normativo.

29 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, 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.

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, em vigor. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula 13, sobre o valor da hora normal;

c) 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;

d) 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.

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

31 – 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.

32 – 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.

33 – 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.

34 – 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.

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

36– 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.

37 – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS : Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

38 – 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.

39 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: 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 22, 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.

40 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO 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.

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

42 – 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.

43 – 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.

44 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 04, 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.

45 – 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.

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

47 – 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;

- Shopping, Super e hipermercados;

- segunda a sábado: das 08:00 às 22:00 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;
- Shopping, Super e hipermercados;
- segunda a sábado: das 08:00 às 22:00 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/2010: das 08:00 às 18:00 horas e nos dias 24 e 31 e 3 dezembro: das 08h00 às 18h00 horas;
- Shopping, Super e hipermercados;
- segunda a sábado: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos dias 24 e 31 e 3 dezembro: das 08h00 às 18h00 horas;
- o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro/2010 e 1º de janeiro/2011.

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

Parágrafo quarto - 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.

Parágrafo quinto - Fica limitado a jornada de trabalho nestes dias a no máximo 8h00 por empregado, podendo em casos excepcionais a prorrogação em mais 02hh00.

48 - TRABALHO EM FERIADOS PARA O COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL E SUPER E HIPERMERCADOS: Fica autorizado o trabalho aos feriados, no comércio varejista em geral, com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), observadas as seguintes condições: **Que o trabalho em dias de feriado é facultativo ao empregado, sendo vedada sua convocação.**

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 as horas trabalhada superiores 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, na seguinte forma:

e.1) Empresa enquadrada como ME (Micro Empresas), nos termos do parágrafo terceiro da cláusula quinta, farão o pagamento mínimo de bonificação de R\$ 17,00 (dezesete reais).

e.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\$ 20,00 (vinte reais).

e.3) Demais empresas do comércio em geral farão o pagamento mínimo de 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) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- k) a cada cinco feriados trabalhados, o empregado terá direito ao acréscimo de 1 (um) dia a mais nas férias, observado o período aquisitivo;
- l) quando trabalharem na mesma empresa, o casal que trabalhar no mesmo feriado terá direito a coincidência do dia de folga;
- m) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

Parágrafo primeiro: As empresas interessadas em trabalhar nos dias considerados feriados deverão apresentar aos dois sindicatos, patronal e profissional, com antecedência de 07 (sete) dias, REQUERIMENTO, cujo modelo é fornecido pelo SINCOVAT, contendo, nome da empresa, CNPJ, endereço, telefone, e-mail, e ainda declaração (já incluída no modelo requerimento) de que esta cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho. No requerimento deverá a empresa indicar os feriados que pretende trabalhar no período de vigência da presente Convenção. Este documento, após o DE ACORDO, dos Sindicatos, será indispensável para comprovar a regularidade do trabalho nos dias considerados feriados.

- 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) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- k) a cada cinco feriados trabalhados, o empregado terá direito ao acréscimo de 1 (um) dia a mais nas férias, observado o período aquisitivo;
- l) quando trabalharem na mesma empresa, o casal que trabalhar no mesmo feriado terá direito a coincidência do dia de folga;
- m) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

Parágrafo primeiro: As empresas interessadas em trabalhar nos dias considerados feriados deverão apresentar aos dois sindicatos, patronal e profissional, com antecedência de 07 (sete) dias, REQUERIMENTO, cujo modelo é fornecido pelo SINCOVAT, contendo, nome da empresa, CNPJ, endereço, telefone, e-mail, e ainda declaração (já incluída no modelo requerimento) de que esta cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho. No requerimento deverá a empresa indicar os feriados que pretende trabalhar no período de vigência da presente Convenção. Este documento, após o DE ACORDO, dos Sindicatos, será indispensável para comprovar a regularidade do trabalho nos dias considerados feriados.

52 – 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.

53 – 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 único - 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.

54 – PRAZO PARA A HOMOLOGAÇÃO – PENALIDADE : a homologação da rescisão contratual deverá ocorrer até 20 dias após os prazos previstos no artigo 477 § 6º. da CLT, sob pena de pagamento no ato da homologação de uma multa a favor do empregado no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais).

55 – AGENTES SINDICAIS - Fica assegurado aos Sindicatos convenientes, a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de fiscalizar e orientar o cumprimento das cláusulas previstas neste Instrumento junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único – As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

56 – 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.

57- 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.

58 - 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.

59 – 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.

60 – 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.

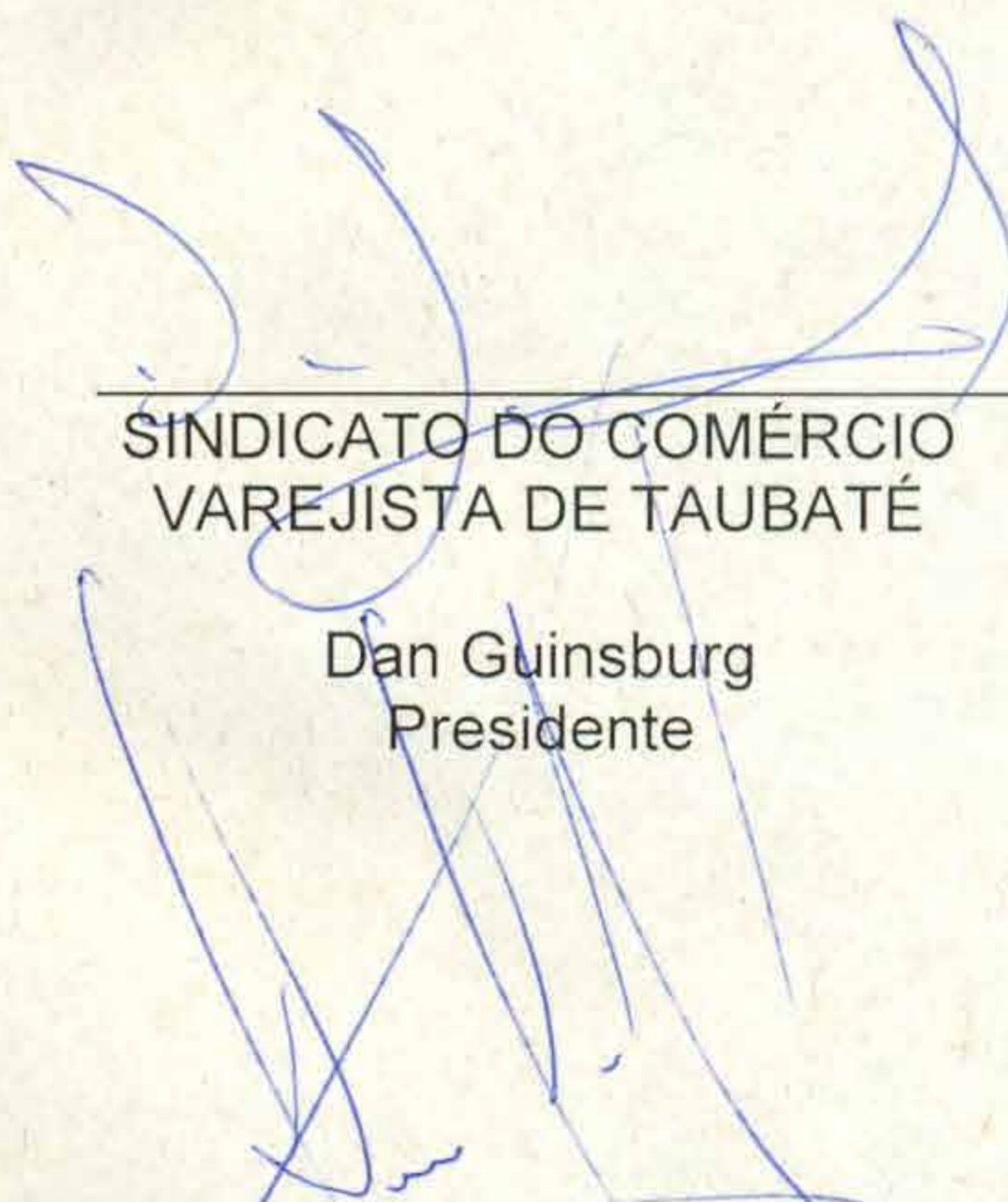
61 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2010 até 31 de agosto de 2011.

Parágrafo único: cláusula 47 (funcionamento do comércio em datas especiais), a cláusula 48 (trabalho em feriados), cláusula 49 (trabalho aos domingos) permanecerão vigentes até a data de celebração da nova convenção.

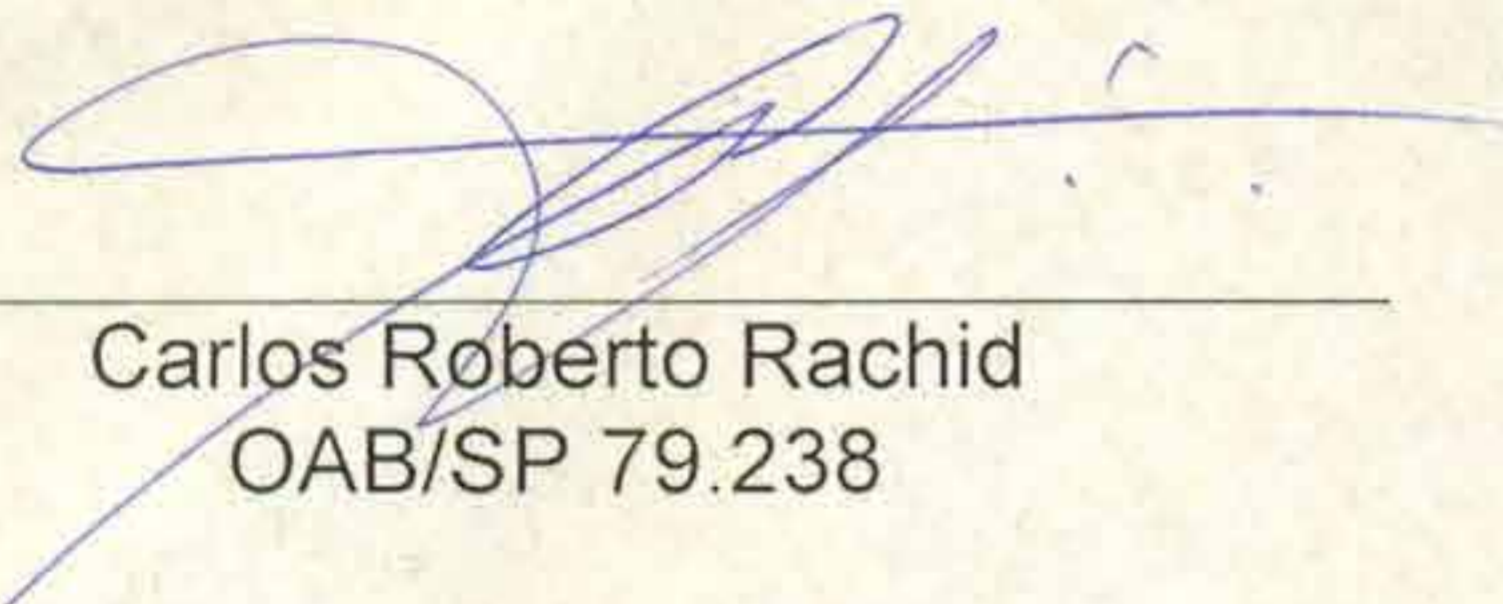
Caçapava, 12 de novembro de 2010.



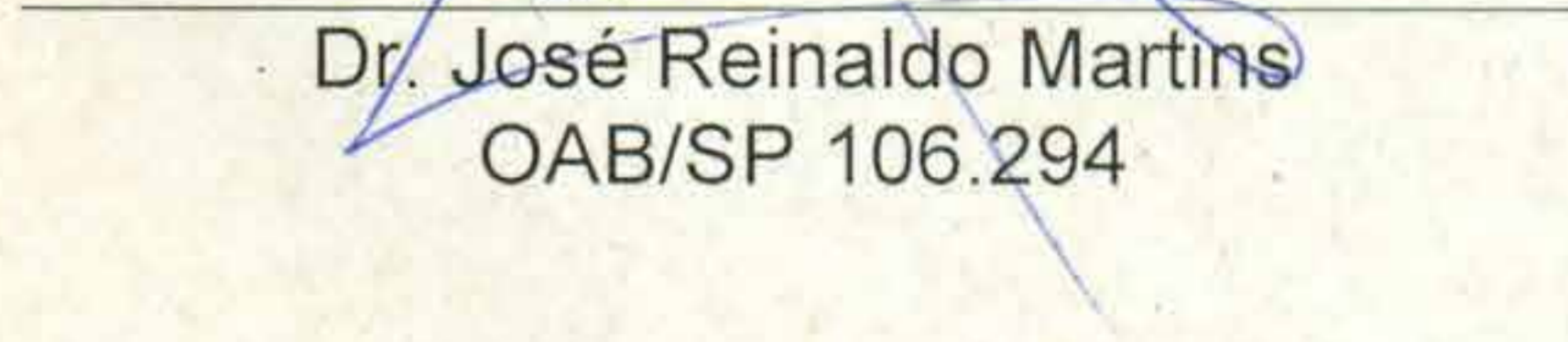
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DOS
CAMPOS
Albino Correia de Lima
Presidente



SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE TAUBATÉ
Dan Guinsburg
Presidente



Carlos Roberto Rachid
OAB/SP 79.238



Dr. José Reinaldo Martins
OAB/SP 106.294



Luiz Gustavo Ferreira de Andrade
OAB/SP 253.677