SINCOMERCIÁRIOS

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ARAÇATUBA E REGIÃO - (1951-2011) - LEGAL 60 ANOS COM VOCÊ

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## 2013-2014

Por este instrumento e na melhor forma de direito, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARAÇATUBA**, entidade sindical da categoria profissional, com sede na Rua Bandeirantes, nº 800, inscrita no CNPJ/MF sob nº 43.763.101/0001-27, nesta cidade de Araçatuba-SP, registro no MTb sob nº 817.178/49, neste ato representado por seu presidente JOSÉ CARLOS DOS SANTOS, brasileiro, casado, portador do CPF nº 705.472.208-63, e assistido por sua advogada Dra. Bricia Silvestrini Rodrigues, OAB-SP nº 267.073, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PENÁPOLIS**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob nº 53.897.583/0001-61, com sede na Av. Luiz Osório, nº 763, centro, na cidade de Penápolis, registro no MTb sob nº 46000.002226/95, neste ato representado por seu presidente FRANCISCO FLÁVIO GALINARI, brasileiro, casado, empresário, portador do CPF nº 326.768.598-20, assistido pela advogada Dra. Lucilene Cervigne Barreto, inscrita na OAB-SP nº 108.107, entidades sindicais representativas das respectivas categorias nos municípios de **Bento de Abreu, Bilac, Braúna, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Glicério, Guararapes, Lavínia, Mirandópolis, Piacatu, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí e Valparaíso**, devidamente autorizadas por Assembléia Geral, em conformidade com o artigo 8º, IV, da Constituição Federal e artigo 612 da CLT, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência de 01/09/2013 à 31/08/2014, para as cidades que coincidam nas bases territoriais dos Sindicatos signatários, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**1º - REAJUSTE SALARIAL**: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustadas a partir de 1º de setembro de 2013, mediante aplicação do percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2012.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais referentes aos meses de setembro/2013, outubro/2013, novembro/2013, dezembro/2013, 13º salário de 2013, janeiro/14, fevereiro/14, março/14 e abril/14 deverão ser pagas em até 02 (duas) parcelas iguais, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de maio e junho de 2014, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula 3ª.

**Parágrafo 2º** - Os funcionários que foram desligados da empresa ou encontram-se em cumprimento de aviso prévio deverão receber as diferenças em parcela única até o dia 15/06/2014, sob pena de multa diária de 3% sobre o piso salarial vigente, pago em favor do prejudicado.

**Parágrafo 3º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

**Parágrafo 4º** - As empresas se obrigam a informar na RAIS os valores das diferenças dos respectivos meses de competência.

**2ª – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/12 ATÉ 31 DE AGOSTO/13:** 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 15.09.12 | 1,0850 |
| de 16.09.12 a 15.10.12 | 1,0779 |
| de 16.10.12 a 15.11.12 | 1,0708 |
| de 16.11.12 a 15.12.12 | 1,0637 |
| de 16.12.12 a 15.01.13 | 1,0566 |
| de 16.01.13 a 15.02.13 | 1,0495 |
| de 16.02.13 a 15.03.13 | 1,0424 |
| de 16.03.13 a 15.04.13 | 1,0354 |
| de 16.04.13 a 15.05.13 | 1,0283 |
| de 16.05.13 a 15.06.13 | 1,0212 |
| de 16.06.13 a 15.07.13 | 1,0141 |
| de 16.07.13 a 15.08.13 | 1,0071 |
| A partir de 16.08.13 | 1,0000 |

**Parágrafo único:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª.

**3ª – COMPENSAÇÃO**: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/12 a 31/08/13, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4ª – PISOS SALARIAIS**: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2013, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 horas semanais:

**I – Empresas em geral:**

a) empregados em geral.....R$ 1.004,00
(Hum mil e quatro reais);

b) operador de caixa.....R$ 1.078,00
(Hum mil e setenta e oito reais);

c) faxineiro e copeiro.....R$ 886,00
(oitocentos e oitenta e seis reais);

d) office boy e empacotador.....R$ 734,00
(setecentos e trinta e quatro reais);

f) garantia do comissionista.....R$ 1.178,00
(Hum mil, cento e setenta e oito reais);

**II – Feirantes e ambulantes:**
Empregados em geral.....R$ 1.004,00
(Hum mil e quatro reais).

**III – Micro Empreendedor Individual – MEI:**
a) piso salarial de ingresso.....R$ 819,00
(oitocentos e dezenove reais);

b) empregados em geral.....R$ 919,00
(novecentos e dezenove reais);

**5ª – GARANTIA DO COMISSIONISTA**: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já 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.

**Parágrafo único**: Nas garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**6ª – 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 aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**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 de formulário ao Sincomércio (entidade patronal representativa), no sistema digital disponível no site www.scvpenapolis.com.br, com prazo de até 30 de abril de 2014, cujo modelo será fornecido por esta, 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; faturamento anual; número de empregados; 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/ 2013-2014;

c) apresentação das guias quitadas de contribuição assistencial da vigência 201/2013 e 2013/2014 patronal, recolhida ao Sincomércio de Penápolis e dos Empregados, recolhida ao Sindicato dos empregados no Comércio de Araçatuba.

d) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

**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, no prazo máximo de até 07 (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 07 (sete) dias úteis.

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

**Parágrafo 5º -** As Empresas que protocolarem o formulário do REPIS 2013/2014 poderão praticar os valores a partir de 01/09/2013 até 31/08/2014, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4ª, sempre com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2013.

**Parágrafo 6º -** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a data da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2013 até 31/08/2014, 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:

**I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)**

a) piso salarial de ingresso.....R$ 863,00
(oitocentos e sessenta e três reais);

b) empregados em geral.....R$ 963,00
(novecentos e sessenta e três reais);

c) operador de caixa.....R$ 1034,00
(Hum mil e trinta e quatro reais);

d) faxineiro e copeiro.....R$ 847,00
(oitocentos e quarenta e sete reais);

e) office boy e empacotador.....R$ 734,00
(setecentos e trinta e quatro reais)

f) garantia do comissionista.....R$ 1132,00
(Hum mil cento e trinta e dois reais)

**II – Microempresas (ME)**
a) piso salarial de ingresso.....R$ 819,00
(oitocentos e dezenove reais);

b) empregados em geral.....R$ 920,00
(novecentos e vinte reais);

c) operador de caixa.....R$ 1.003,00
(Hum mil e três reais);

d) faxineiro e copeiro.....R$ 825,00
(oitocentos e vinte e cinco reais);

e) office boy e empacotador.....R$ 734,00
(setecentos e vinte e trinta reais);

f) garantia do comissionista.....R$ 1.078,00
(Hum mil e setenta e oito reais);

**III – Feirantes e Ambulantes**

**Empresas de Pequeno Porte (EPP)**
a) piso salarial de ingresso.....R$ 863,00
(oitocentos e sessenta e três reais);

b) empregados em geral.....R$ 963,00
(novecentos e sessenta e três reais);

**Microempresas (ME)**
a) piso salarial de ingresso.....R$ 819,00
(oitocentos e dezenove reais);

b) empregados em geral.....R$ 921,00
(novecentos e vinte e um reais);

**Parágrafo 7º -** 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 previstas nos incisos I, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "d" (*faxineiro e copeiro*) e "e" (*office boy* e *empacotador*), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

**Parágrafo 8º** - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2013-2014 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4ª, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2013.

**Parágrafo 9º -** O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado em até 90 dias da assinatura desta Convenção. As empresas que forem constituídas após o término deste prazo; tem 90 dias contados da data de abertura para solicitar o REPIS.

**Parágrafo 10º -** Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea *"f"*, do parágrafo 5º da cláusula 15. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenentes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias; relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 11 –** A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2013-2014**.

**Parágrafo 12 –** 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/2013-2014 a que se refere o parágrafo 6º da cláusula 6ª.

**Parágrafo 13 –** Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

**7ª – DA JORNADA DE TRABALHO –** *atendido ao disposto no artigo 3º da Lei 12.790/13, a jornada normal dos empregados comerciários* ***não excederá*** *44 horas semanais,* ***respeitado o limite mínimo de 6 horas diárias e 36 horas semanais****.*

***Parágrafo Primeiro****: Jornadas diversas das previstas no caput,* ***com exceção da jornada noturna****, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo; o qual deverá ser firmado pela empresa interessada; nos termos previstos na cláusula "Acordos Coletivos".*

***Parágrafo Segundo****: As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir de assinatura da presente CCT, prevalecendo as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes.*

**8ª – ACRÉSCIMO SALARIAL – CERTIFICADO DE CONCLUSÃO DE CURSO TÉCNICO DO COMÉRCIO:** Fica convencionado que o comerciário que possuir e apresentar ao empregador Certificado de Conclusão de Curso Técnico do Comércio, com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas e, cuja disciplina obtenha aprovação dos Sindicatos Representantes da categoria econômica e da categoria profissional, signatários

da norma coletiva, fará jus a um acréscimo salarial equivalente a 15 % (quinze por cento) do piso de comerciário na função que o mesmo vier exercendo constante na presente norma coletiva.

**9ª – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de 1º de setembro de 2013.

**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.

**10 – 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 13. 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 dos comissionistas**:

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 13. 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.

**11 – 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 – <u>Cálculo da parte fixa do salário</u>:**

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 13. 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 – <u>Cálculo da parte variável do salário</u>:**

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 13. 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.

**12 – 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. 6º, da Lei nº 605/49.

**13 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS 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 **<u>base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento</u>**.

**Parágrafo Único:** Da mesma forma, isto é com média dos 6 últimos meses, a remuneração correspondente a todos os adicionais pagos mês a mês (como: horas extras, adicional noturno, insalubridade, ratificações, prêmios e outras).

**14 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**: As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajuste previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

**15 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**16 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**: CLÁUSULA POR ADESÃO: Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas – Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, pelo qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - Para adesão as empresas deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao Regime Especial de Compensação de Horas, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, no qual deverá conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável pelo estabelecimento;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das contribuições previstas na presente Convenção.

**Parágrafo 2º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis, ou seja, (10 (dez) dias para cada entidade sindical), contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo 3º** - A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspenção do direito a compensação e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação; sob pena da revogação da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças salariais apuradas.

**Parágrafo 4º** - O prazo para adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado em até 90 dias da assinatura desta Convenção. Após esta data a autorização irá gerar efeitos a partir da expedição do certificado, restando nulos dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

**Parágrafo 5º** - As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

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 120 (cento e vinte) 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 legal 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) 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;

f) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente as eventuais horas não trabalhadas.

**Parágrafo 6º** – A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de 50% (cinqüenta por cento) do salário normativo por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**17 – EMPRESAS COM ATIVIDADES PREPONDERANTE EM GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, TAIS COMO:- MERCEARIAS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADO, ETC:** Na forma da Lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentar número 27.048/49 c/c com o artigo 6º da Lei nº 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como a legislação municipal aplicável, os sindicatos signatários nesta Convenção Coletiva de Trabalho, autorizaram e regulamentam as condições de trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais para as empresas do ramo de minimercados, supermercados, hipermercados e assemelhados, na base territorial dos sindicatos signatários.

**Parágrafo 1º - Trabalho nos feriados exceções -** O presente não se aplica às empresas cujas atividades sejam:- comércio varejista de carnes frescas, comércio varejista de feirantes e comércio varejista de flores e plantas ornamentais, que é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei 605/49 e no Decreto nº 27.048/49, que a regulamentou.

**Parágrafo 2º:** Fica autorizado o funcionamento do comércio nos feriados para o ano de 2013/2014, exceto nos dias: 25/12/13 e 25/12/2014 (Natal); 01/01/2014 e 01/01/2015 (Ano Novo) e 01/05/2013 e 01/05/2014 (Dia do Trabalho), ficando proibido o trabalho dos empregados nas datas mencionadas.

**Alínea "a":** Os efeitos das autorizações para o Trabalho nos feriados prevalecerão até assinatura da próxima Convenção, nos termos que estabelece a vigência desta CCT.

**Alínea "b":** O feriado trabalhado deverá ser compensado com folga, em dia a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e empregado, a ser gozado no prazo de até 60 (sessenta) dias. No caso de rescisão contratual antes da concessão da folga compulsória, esta deverá ser paga em dobro. No caso do empregado tirar férias antes da folga, esta será acrescida nas férias.

**Alínea "c":** Fica a opção para o empregador, ao invés da folga, de remunerar o empregado, com o pagamento em dobro (200%), conforme Enunciado 146 do TST.

**Parágrafo 3º:** As empresas deverão pagar a todos os empregados que efetivamente prestarem serviço nestas datas, á titulo de diária, no fim do expediente na "boca do caixa", sem prejuízo da legislação vigente, os seguintes vaores de acordo com o porte da empresa:

- Para as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte ..... R$ 36,00 (Trinta e seis Reais).

- Para as demais empresas ..... R$ 47,00 (Trinta e seis Reais).

**Parágrafo 4º:** O horário de trabalho dos empregados nos feriados será de seis horas, com intervalo legal de no mínimo 15 (quinze) minutos, conforme o disposto no artigo 71 da CLT. As horas excedentes desse período serão remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinqüenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo 5º:** A empresa fornecerá aos empregados, que trabalharem nos feriados, um lanche de boa qualidade acompanhado de um refrigerante ou suco.

**Parágrafo 6º:** As empresas que funcionarem com utilização de empregados nos feriados, deverão formalizar com seus empregados e competente acordo de alteração, compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, que deverá ser fixado ás vistas de todos os interessados.

**Parágrafo 7º:** Caso haja a solicitação de cópia do acordo mencionado na clausula quarta, por parte das entidades sindicais, quer seja da categoria econômica ou profissional, a empresa deverá apresentar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, rol dos funcionários que trabalharam na data solicitada, com comprovante de pagamento de todos os direitos convencionados no presente acordo, sob pena de pagamento de multa estabelecida na presente convenção por empregado, a favor do prejudicado.

**Alínea "a":** Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias feriados, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**Alínea "b":** Aos casais que trabalham na mesma empresa, o benefício das folgas compensatórias será concedido no mesmo dia, como forma de prestigiar o convívio familiar.

**Parágrafo 8º:** As empresas fornecerão ao sindicato profissional relação nominal dos empregados que se ativarão em cada feriado, com descrição do horário a ser trabalhado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis que antecede o feriado, para controle e encaminhamento ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo 9º:** Fica estipulada uma multa de 30% (Trinta por Cento) do salário normativo, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente.

**18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 5,5 (cinco e meio por cento) de sua respectiva remuneração do mês de setembro de 2013 atualizado, limitado cada desconto ao valor de R$ 77,00 (setenta e sete reais), aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizaram 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, sem acréscimos de qualquer natureza.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, por ocasião do pagamento do salário atualizado em fevereiro de 2013, e recolhida ao sindicato profissional até 15 de julho de 2014, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

**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 46 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 de 2013, 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** – 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.

**Parágrafo 10** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, integrante da categoria. *A oposição; se for vontade do empregado, será manifestada pessoalmente, por escrito, de próprio punho, em no mínimo 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede social da entidade sindical*, quando será fornecido protocolo de recebimento.

**19 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**: As empresas se obrigam a descontar e recolher dos empregados, integrantes da categoria, 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 2013, não poderá ultrapassar a 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, acompanhada da cópia da ata da assembléia que a instituiu, e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subseqüente ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com o pagamento em dobro à Fecomerciários do Estado de São Paulo.

**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 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 7º** - 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 8º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, integrante da categoria. *A oposição; se for vontade do empregado, será manifestada pessoalmente, por escrito, de próprio punho, em no mínimo 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede social da entidade sindical*, quando será fornecido protocolo de recebimento.

**20 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**: Os integrantes das categorias econômicas; quer sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial, nos valores máximos, de conformidade com a seguinte tabela:

***PAGAMENTO ATÉ O VENCIMENTO, 20% DE DESCONTO OU PARCELADO EM 03 VEZES SEM DESCONTO CONFORME VALORES ABAIXO**

| PORTE DA EMPRESA | VALOR |
|---|---|
| MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) | R$ 160,00 |
| MICROEMPRESAS (ME) | R$ 321,00 |
| EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – SIMPLES (EPP) | R$ 525,00 |
| DEMAIS EMPRESAS ATÉ 20 EMPREGADOS | R$ 717,00 |
| DEMAIS EMPRESAS COM MAIS DE 20 EMPREGADOS | R$ 1050,00 |
| INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS NA PREFEITURA | R$ 132,00 |

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.
**Parágrafo 2º** - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** - A empresa que recolher valor maior e posteriormente for enquadrada no REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga a maior.

**Parágrafo 4º** - Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente a faixa "com até 20 empregados" deverão, quando solicitados, apresentar cópia da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, no prazo de 10 dias, sob pena do pagamento da diferença para a faixa "com mais de 20 empregados".

**Parágrafo 5º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 6º** - nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

**21- 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.

**22- 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 a 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 por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.**

**23- 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.

**24- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos 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 aos 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.

**25- GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art.188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), 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 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 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.

**26- 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 perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no *caput* desta cláusula.

**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 período de 1º de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 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- 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.

**29 - 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 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2013, 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 beneficio;

b) **de 91 (noventa e um) dias até 180** (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) **acima de 181 (cento e oitenta e um) dias** de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (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; ou seja, até 31/08/2014.

**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.

**30- AVISO PRÉVIO ESPECIAL**: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, fazem jus ao aviso prévio indenizado de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo único** – Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias com as devida opções de redução de jornada ou dias e, ao final do prazo, perceberá indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes. Da mesma forma, aplica-se em indenização o acréscimo do aviso prévio legal previsto e instituído pela Lei 12.506/2011.

**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 do cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local do trabalho; sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

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

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

**34 – FÉRIAS – NÃO INCIDÊNCIA 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.

**35 - 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.

**36- 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.

**37- 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, 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 o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo único**: O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**38- 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 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

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

**41- 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.

**42- AUXÍLIO FUNERAL**: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª, 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.

**43- 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.

**44- 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. 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondentes, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades, bem como o disposto no parágrafo 5º desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecendo ao período de onze horas consecutivas para descanso:

**a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana)**
- segunda a sexta-feira: das 09:00h às 22:00 horas;
- sábado: das 09:00 às 18:00 horas

**Parágrafo Único**: entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio em geral, independentemente da denominação que se dê a nível local e durante a vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**b) Dia das mães, Dia dos Namorados, dia dos pais e dia das crianças:**
- antevéspera e véspera: das 09:00h às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até ás 18:00 horas;

**c) Festas natalinas**:
- período de 01 a 24 de Dezembro: das 09:00 ás 22:00 horas;
- exceções: nos sábados e domingos, do mês de dezembro: das 09:00 ás 18:00 horas;
- não será permitido o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

**Parágrafo 1º**- A jornada prevista nessa Convenção é feita em caráter de prorrogação de jornada de trabalho e pagas como horas extraordinárias com o adicional de 60% (sessenta por cento) em dias úteis e 100% (cem por cento) em domingos e 150 (cento e cinquenta por cento) nos feriados, inclusive aos funcionários remunerados exclusivamente a base de comissões.

**Parágrafo 2º**- Os intervalos normais de refeição e descanso e entre jornadas deverão ser respeitados conforme legislação trabalhista, bem como no tocante as folgas referentes aos domingos laborados.

**Jogos da Copa do Mundo 2014**

- Nos dias de Jogos da Seleção Brasileira, as empresas poderão liberar seus empregados com pelo menos uma hora de antecedência do início da partida; retornando as atividades normais, se for o caso, uma hora após o término da partida;

**Parágrafo 3º**- 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 representante legal.

**Parágrafo 4º** - Fica convencionado, que para funcionar em horário especial, as empresas terão que requerer a expedição de autorização, o que deve ser feito por meio de encaminhamento de formulário ao Sincomércio da cidade de Penápolis/SP. Esse procedimento deve ser feito com pelo menos 25 (vinte e cinco) dias de antecedência. As empresas sem autorização; estarão sujeitas a fiscalização.

**Parágrafo 5º**- Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00 horas, 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 6º**- Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo 7º -** O Disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo artigo 7º do Decreto n. 27.048/49, que regulamentou a Lei n. 605/49, não obstante deverão ser observadas as regras contidas na Lei 11.603 de 2007.

**Parágrafo 8º** - O Horário normal do funcionamento (jornada de trabalho) de **Shopping Centers** à das 10:00 às 22:00 horas, de segunda a sábado; domingos e feriados acordados das 13:00 às 19:00 horas, labor com dois turnos com jornada de 6h x 6h, excluídos a área de alimentação e entretenimento que não se enquadram na presente categoria.

**Parágrafo 9º** - As empresas que não fazem adesão à prorrogação de horário por ocasião da negociação de jornada excepcional para o final do ano, (ex: materiais construção, autopeças e outras), ficam desobrigadas do cumprimento da compensação de horas eventualmente firmadas, desde que comprovem e protocolem requerimento junto à entidade sindical dos empregados e com a anuência patronal, sendo que tal condição não impede a empresa de firmar acordo com o sindicato para outro tipo de compensação, desde que com a manifesta anuência de seus empregados.

**45 – TRABALHO EM FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO** – Fica instituído o Regime Especial de Trabalho em Feriados, pelo qual os estabelecimentos interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá na forma da lei n. 05/49 e de seu Decreto Regulamentador n. 27.048/49 c/c o artigo 6º, alínea "a" da lei n. 10.101 de 19/12/2000, aletrada pela Lei n. 11.603/07; bem como pela Legislação Municipal aplicável, **com exceção geral (fechado) para todos os segmentos do comércio abrangidos por esta CCT, dos dias 25 de dezembro (natal); 1º de janeiro (Confraternização Universal) e 1º de maio (Dia do Trabalho), fica autorizado o trabalho nos feriados relacionados nesta CCT; no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:**

**I) REGRAS GERAIS PARA ADESÃO** – Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao Regime Especial de Trabalho em Feriado, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, com antecedência mínima de 25 (vinte e cinco) dias dos feriados solicitados, onde deverá conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

c) constatado o cumprimento dos pré-requisitos pela entidade patronal, esta encaminhará em 10 (dez) dias os requerimentos entregues pelas empresas, ao sindicato profissional, e este terá também 10(dez) dias para análise. Respeitando as empresas os requisitos elencados nesta cláusula, as entidades sindicais deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização para o trabalho no feriado requerido. Em se constatando qualquer irregularidade a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

d) a falsidade de declaração ou descumprimento do disposto no inciso I desta Cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo por feriado, e por empregado, a favor deste.

**II) REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO:** As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das específicas para cada segmento de comércio:

a) pagamento de vale transporte;

b) fornecimento de um lanche de boa qualidade, acompanhado de um refrigerante ou suco, ou um vale refeição no valor de R$ 15,00 (quinze reais);

c) pagamento de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada e concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado no máximo, em até 60 (sessenta) dias. Fica a opção do empregador, ao invés da folga, remunerar o empregado, com o pagamento em dobro (200%) duzentos por cento, conforme Enunciado 146 do TST;

d) sem prejuízo do pagamento disposto na alínea "b" deste item II, o empregado que se ativar em feriado fará jus a um valor de R$ 65,00 (sessenta e cinco reais), que será pago como forma de diária ao final do expediente;

e) o horário de trabalho dos empregados no comércio varejista das empresas optantes pelo funcionamento em caráter especial nos feriados será das 09:00h às 15:00h, com intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos;
f) fica proibido o trabalho dos menores e mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

g) a recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

h) quando o feriado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

**Parágrafo 1º -** Em hipótese alguma haverá o trabalho dos funcionários nos seguintes feriados: **25/12/2013 e 25/12/2014 (Natal); 01/01/2014 e 01/01/2015 (Ano Novo); 18/04/2014 (Sexta-feira Paixão) e 01/05/2014 (Dia do Trabalhador).**

**Parágrafo 2º** - O não cumprimento do Item II, desta Cláusula 45, fica sujeito ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, por feriado, e por empregado, a favor deste.

**46- MULTA**: Fica estipulada multa no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de 01 de setembro de 2013, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 18 e 19.

**47– CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:** Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho:

**Parágrafo 1º** - A adoção do sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I – estar disponível no local de trabalho;
II – permitir a identificação de empregador e empregado;
III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo 2º** - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

**Parágrafo 3º** - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

**Parágrafo 4º** - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:
I – restrições à marcação do ponto;
II – marcação automática do ponto;
III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,
IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**48- HOMOLOGAÇÃO**: O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao 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 as categorias, destinada a despesa do setor de homologação.

**49- 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, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, 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 FECOMERCIÁRIOS e da FECOMÉRCIO.

**50- PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR**: As entidades sindicais convenentes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas categorias, o Plano Fecomércio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomércio 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.

**51 – ASSEMBLÉIA**: Fica assegurado ao sindicato profissional o direito de realizar Assembléia geral e específica junto aos seus representados caso haja necessidade de constatação do efetivo cumprimento das obrigações contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, devendo para tanto, a empresa ser comunicada com antecedência no prazo de 05 (cinco) dias.

**52 – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES**: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fiadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas.

**53 - VIGÊNCIA**: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014.

**Parágrafo único** – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

Araçatuba-SP, 27 de maio de 2014.

**JOSÉ CARLOS DOS SANTOS**
Pres. Sindicato dos Empregados
no Comércio de Araçatuba

**FRANCISCO FLÁVIO GALINARI**
Pres. Sindicato do Comércio
Varejista de Penápolis

Dra. Bricia Silvestrini Rodrigues
Advogada -OAB-SP 267.073

Dra. Lucilene Cervigne Barreto
Advogada -OAB-SP 108.107

Dra. Viviane Aiko Pereira Koyanagui
Advogada -OAB-SP 230.801

Dr. Caio Vinicius Tomazinho
Advogado – OAB-SP 214.258