

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****2013/2014**Número da solicitação no Sistema Mediador: **MR 065690/2013.**

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 16/08/2013**, assistido por seus advogados Dr. Carlos Roberto Rachid - OAB/SP 79.238 e pelo Dr. Luiz Gustavo Ferreira de Andrade - OAB/SP 253.677, e de outro lado, como representante da categoria econômica o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, CNPJ nº. 50.012.137/0001-34, Registro Sindical – Processo nº. MTIC 715.945 de 1945, com sede sito a Avenida Nove de Julho, nº. 211, Vila Adyana, São José dos Campos - SP, representante da Categoria Econômica, do Comércio Varejista, neste ato representado por seu presidente **JOSÉ MARIA DE FARIA**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº. 075.286.809-82, **Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia 13/09/2013** assistido por sua advogada Dra. Ana Maria Casabona - OAB/SP 81.884, resolvem, de comum acordo, celebrar na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Varejista enquadrados no primeiro grupo do plano da CNTC**, com abrangência territorial em **São José dos Campos/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento  
Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estipulados os seguintes pisos mínimos salariais, a vigor a partir de 01/09/2013, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (art.4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013) :

|                               |              |                                      |
|-------------------------------|--------------|--------------------------------------|
| A - Comerciairos              | R\$ 1.011,00 | Um mil e onze reais                  |
| B – Caixa                     | R\$ 1.162,00 | Um mil cento e sessenta e dois reais |
| C- Faxineiro e copeiro        | R\$ 908,00   | Novencentos e oito reais             |
| D - Office boy e empacotador  | R\$ 705,00   | Setecentos e cinco reais             |
| E - Garantia do comissionista | R\$ 1.209,00 | Um mil duzentos e nove reais         |
| F – Quebra de Caixa           | R\$ 50,00    | Cinquenta reais                      |

**CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**

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

**Parágrafo 1º** - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 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).

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

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/2013-2014;

c) deverá ser entregue o original do requerimento mais 02 (duas) cópias simples;

d) deverá acompanhar o requerimento os seguintes documentos: cópia do contrato social e cópia da última alteração ou cópia do contrato social consolidado, e, comprovante da opção pelo SIMPLES NACIONAL;

e) para a categoria profissional a cópia das últimas 05 (cinco) RAIS e outros eventuais documentos complementares necessários para autorizar a emissão do CERTIFICADO REPIS.

**Parágrafo 3º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

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

**Parágrafo 5º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão sem qualquer ônus o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2013 até 31/08/2014, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 03.

**Empresas de Pequeno Porte (EPP's)** desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (art.4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013)

|                               |              |                                    |
|-------------------------------|--------------|------------------------------------|
| A – Salário de ingresso       | R\$ 819,00   | Oitocentos e dezenove reais        |
| B – <b>Comerciários</b>       | R\$ 986,00   | Novocentos e oitenta e seis reais  |
| C – Caixa                     | R\$ 1.136,00 | Um mil cento e trinta e seis reais |
| D - Faxineiro e copeiro       | R\$ 889,00   | Oitocentos e oitenta e nove reais  |
| E - Office boy e empacotador  | R\$ 690,00   | Seiscentos e noventa reais         |
| F - Garantia do comissionista | R\$ 1.180,00 | Um mil cento e oitenta reais       |
| G – Quebra de Caixa           | R\$ 50,00    | Cinquenta reais                    |

**Microempresas (ME's)** desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (art.4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013)

|                               |              |                                       |
|-------------------------------|--------------|---------------------------------------|
| A – Salário de ingresso       | R\$ 788,00   | Setecentos e oitenta e oito reais     |
| B – Comerciantes              | R\$ 958,00   | Novocentos e cinquenta e oito reais   |
| C – Caixa                     | R\$ 1.100,00 | Um mil e cem reais                    |
| D- Faxineiro e copeiro        | R\$ 859,00   | Oitocentos e cinquenta e nove reais   |
| E - Office boy e empacotador  | R\$ 668,00   | Seiscentos e sessenta e oito reais    |
| F - Garantia do comissionista | R\$ 1.145,00 | Um mil cento e quarenta e cinco reais |
| G – Quebra de Caixa           | R\$ 50,00    | Cinquenta reais                       |

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

**Parágrafo 7º** - As empresas poderão praticar provisoriamente os valores do REPIS/2013-2014 até protocolarem o requerimento a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula. O protocolo acompanhado do requerimento e documentos necessários deverá ocorrer entre os dias 1º de fevereiro à 30 de abril de 2014, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 03, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2013.

**Parágrafo 8º** - As empresas com data de abertura após Abril de 2014, poderão praticar os valores do REPIS/2013/2014 a partir da data do protocolo, ficando também sujeitas ao deferimento do pleito, que em caso de indeferimento deverão adotar os valores previstos na cláusula 03.

**Parágrafo 9º** - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2013/2014** a que se refere o parágrafo 5º.

### CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 06 e 07 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2012 a 31/08/2013, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem, além do abono previsto no parágrafo primeiro da cláusula 06.

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA SEXTA - 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 2013, mediante aplicação do percentual de **8,2% (oito vírgula dois por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2012.

**Parágrafo 1º:** As empresas poderão pagar as eventuais diferenças de setembro e outubro de 2013, em forma de abono, em até duas parcelas consecutivas, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de novembro de 2013 e a segunda parcela com a folha de pagamento relativa ao mês de dezembro de 2013.

**Parágrafo 2º** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 03 e 04.

**CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2011 ATÉ 31/08/2012**

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

| <b>Admitidos no período de:</b> | <b>Multiplicar o salário de admissão por:</b> |
|---------------------------------|---|
| Até 15.09.2012                  | 0,0820  |
| de 16.09.2012 a 15.10.2012      | 0,0752  |
| de 16.10.2012 a 15.11.2012      | 0,0683  |
| de 16.11.2012 a 15.12.2012      | 0,0615  |
| de 16.12.2012 a 15.01.2013      | 0,0547  |
| de 16.01.2013 a 15.02.2013      | 0,0478  |
| de 16.02.2013 a 15.03.2013      | 0,0410  |
| de 16.03.2013 a 15.04.2013      | 0,0342  |
| de 16.04.2013 a 15.05.2013      | 0,0273  |
| de 16.05.2013 a 15.06.2013      | 0,0205  |
| de 16.06.2013 a 15.07.2013      | 0,0137  |
| de 16.07.2013 a 15.08.2013      | 0,0068  |
| A partir de 16.08.2013          | 0,0000  |

**Parágrafo Único** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 03 e 04.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos****CLÁUSULA OITAVA - 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.

**CLÁUSULA NONA - 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.

**Isonomia Salárial****CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**Descontos Salariais****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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\$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de 01 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DO COMISSIONISTA**

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas purôs), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea “E” da cláusula 03 ou na alínea “F” da cláusula 04 (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 (**art.4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013**).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES**

Aos valores fixados na alínea “E” da cláusula 03 e alínea “F” da cláusula 04 (ME e EPP), não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

As garantias dos comissionistas previstas nas cláusulas 03, 04 e 14 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 06 e 07.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 60 (sessenta) minutos.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros  
Outras Gratificações****CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 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 benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** - A empresa somente com a autorização expressa do empregado poderá converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

**Adicional de Hora-Extra****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 23. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 23. 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

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

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 23. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 23. 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 50 e 51.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo de empregados em geral, previsto nas cláusulas 03 e 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.

### **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contêm até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo único** - Ao aviso prévio de 30 dias previsto nesta cláusula, o trabalhador fará jus a 3 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, inclusive sobre o primeiro ano completo, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, projetando-se para todos os efeitos legais no contrato de trabalho o período total apurado, ou seja o número de dias alcançado pela proporcionalidade integral o tempo de serviço do emprego para todos os efeitos legais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO PARA REALIZAÇÃO DA HOMOLOGAÇÃO – PENALIDADE**

A homologação da rescisão contratual deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após a data de desligamento do empregado sob pena de responder a empresa pelo pagamento de uma multa a favor do empregado correspondente a 10% (dez por cento) do valor de sua última remuneração para cada dia de atraso, até atingir o valor limite da sua última remuneração. Para os contratos de trabalho com período de um ano ou mais, as empresas deverão agendar a homologação no sindicato laboral com pelo menos 05 (cinco) dias de antecedência, para os contratos com menos de 01 (um) ano, deverá a empresa efetuar a entrega de toda a documentação relativa a rescisão do contrato de trabalho dentro do prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de responder pela multa prevista nesta cláusula.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARNÊS**

A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez, do empregado comerciário que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês financiados, devendo os pagamentos ser efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, os empregadores, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Não será permitida a utilização de empregado comerciário para o exercício de atividades distintas para as quais tenha sido contratado.

**Parágrafo 1º** - A empresa fica proibida de utilizar os empregados comerciários para efetuar a limpeza do chão, de banheiros e afins, para carga e descarga de mercadorias, excetuando-se quando se tratar de substituição eventual ou de exercício de funções similares.

**Parágrafo 2º** - Em caso de descumprimento da presente cláusula a empresa ficará sujeita a multa no valor de 30% do salário do empregado comercial, por empregado e por infração.

### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

### Estabilidade Serviço Militar

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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, 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA**

Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

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

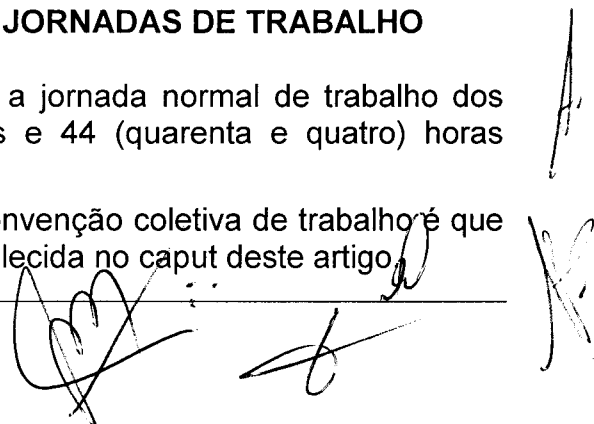
### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS JORNADAS DE TRABALHO**

Nos termos do Art. 3º. Da Lei 12.790 de 14/03/2013, a jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo único:** Somente mediante termo aditivo à convenção coletiva de trabalho é que poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no caput deste artigo.



## Prorrogação/Redução de Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo 6º** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de **BANCO DE HORAS** aqui previsto, sob pena, de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados, devendo ter a participação das entidades sindicais nos termos da cláusula 58.

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, devendo as empresas cumprir o disposto no § 1º desta cláusula.

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

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

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

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

**Parágrafo 1º** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena, de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados, devendo ter a participação das entidades sindicais nos termos da cláusula 58.

**Parágrafo 2º** - A ausência de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das entidades sindicais nos termos da cláusula 58, descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

**Parágrafo 3º** A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a



regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA 6 X 1 – DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

As empresas ficam obrigadas a adotar a jornada 6 x 1, devendo conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas a cada período de 06 dias de trabalho, conforme o previsto na Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

**Parágrafo único:** O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, observando-se o disposto na clausula 52 desta Convenção, de acordo com a escala adotada pela empresa, escala 1 x 1 ou escala 2 x 1.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLADOR ALTERNATIVO ELETRÔNICO**

Ficam as empresas autorizadas a adotarem 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.

**Parágrafo 1º** - O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

**Parágrafo 2º** - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

**Parágrafo 3º** - Os sistemas alternativos eletrônicos 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.

**Parágrafo 4º** - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro

fiel das marcações realizadas pelo empregado”.

IV - Comunicação pela empresa ao sindicato profissional da adoção do sistema alternativo.

**Parágrafo 5º** - As empresas que adotarem o sistema alternativo de ponto, nos termos acima descritos, ficam desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto, devendo permitir a extração pelo empregado, através da central de dados, o registro impresso da fiel marcação realizada por ele conforme o previsto no item III do § 1º do artigo 3º da portaria 373 de 25/02/2011 do MTE.

### Faltas

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 57, 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS

O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitados os acordos coletivos existentes, ficam autorizados no seguinte

calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

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

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

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

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

**c) festas natalinas:**

- período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos sábados dos meses de dezembro/2013: das 08:00 às 18:00 horas;
- **o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro/2013 e 1º de janeiro/2014.**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TRABALHO EM FERIADOS PARA O COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL**

Fica autorizado o trabalho nos feriados, no comércio varejista em geral, com exceção de 25 de dezembro (Natal), e 1º de janeiro (Confraternização Universal), observadas as seguintes condições:

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

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

**c)** A empresa deverá dar ciência ao empregado de suas escalas, com antecedência mínima de 20 (vinte dias), colhendo sua assinatura de anuência em trabalhar no feriado.

- d) 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;
- e) O empregado terá, além dos direitos acima especificados, o pagamento de uma ajuda de custo que será paga durante o expediente ou na folha mensal, sendo que tal pagamento, não tem natureza salarial, e não se incorpora a remuneração para quaisquer efeitos, também não se constitui base de incidência de contribuição para Previdência Social ou FGTS, além de não se configurar como rendimento tributável do empregado, nos termos do parágrafo segundo do artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho, em razão de sua natureza indenizatória e será paga da seguinte forma:
- e.1)** Empresa enquadrada como ME (Micro Empresa), nos termos do parágrafo terceiro da cláusula quinta, farão o pagamento da ajuda de custo no valor de de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais).
- e.2)** Empresa enquadrada como EPP (Empresas de Pequeno Porte), nos termos do parágrafo terceiro da cláusula quinta, farão o pagamento da ajuda de custo no valor de de R\$ 30,00 (trinta reais).
- e.3)** Demais empresas do comércio em geral, farão o pagamento da ajuda de custo no valor de de R\$ 35,00 (trinta e cinco).
- f) O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo em qualquer sistema de compensação de horas dos empregados;
- g) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- h) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.
- i) Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- j) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;
- k) pagamento do vale transporte com antecedência mínima de dois dias;

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM FERIADOS PARA SUPER E HIPERMERCADOS**

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

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

- b) concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, a ser gozado, no máximo, em até 30 (trinta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra;
- c) A empresa deverá dar ciência ao empregado de suas escalas, com antecedência mínima de 20 (vinte dias), colhendo sua assinatura de anuência em trabalhar no feriado.
- d) 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;
- e) pagamento do vale transporte com antecedência mínima de dois dias;
- f) O empregado terá, além dos direitos acima especificados, o pagamento de uma ajuda de custo que será paga durante o expediente ou na folha mensal, no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), sendo que tal pagamento, não tem natureza salarial, e não se incorpora a remuneração para quaisquer efeitos, também não se constitui base de incidência de contribuição para Previdência Social ou FGTS, além de não se configurar como rendimento tributável do empregado, nos termos do parágrafo segundo do artigo 457, da consolidação das Leis do Trabalho, em razão de sua natureza indenizatória.
- g) 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;
- h) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- i) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.
- j) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- k) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Ao comércio varejista em geral, fica autorizada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês, de conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas às normas de proteção do trabalho.

**Parágrafo 1º** - As empresa poderão optar pela utilização de escalas de trabalho, observando o regime de escalas 1 x 1 ou 2 x 1, abaixo transcritas, devendo dar ciência aos empregados de suas respectivas escalas, com antecedência mínima de 20 (vinte dias), colhendo a sua assinatura de anuência em trabalhar aos domingos.

### **Escala 1 x 1:**

1 – As empresas que optarem pela escala 1 x1 devem elaborar escalas no sentido de ressaltar o direito de que o empregado tenha no mínimo 02 (dois) descansos remunerados no mês, coincidentes com o domingo, onde a cada 01 (um) domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso.

2 - As empresas que optarem pela escala 1x1, pagarão durante o expediente ou na folha de pagamento mensal, uma ajuda de custo no valor de R\$ 20,00 (vinte reais), aos empregados em atividade nos domingos, mais o vale transporte, sem prejuízos das demais vantagens previstas nesta Convenção.

3 - Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos domingos, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento.

4 - Ao empregado que trabalhar no domingo, será concedido uma folga na semana imediatamente posterior, devendo observar o previsto na cláusula 44 desta convenção, jornada 6x1.

5 – Para o adequado cumprimento da escala 6x1, sem prejuízo da jornada contratual ou semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão adotar a respectiva compensação de forma semanal ou mensal, limitando-se a compensação à no máximo 40 (quarenta) minutos diários.

6 - As compensações não poderão compor as horas de domingo e feriado.

### **Escala 2 x 1:**

1 – As empresas que optarem pela escala 2 x1 devem elaborar escalas no sentido de ressaltar o direito de que o empregado tenha no mínimo 01 (um) descanso remunerado no mês, coincidentes com o domingo, onde a cada 02 (dois) domingos trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso.

2 - As empresas que optarem pela escala 2x1, pagarão durante o expediente ou na folha de pagamento mensal, uma ajuda de custo no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), aos empregados em atividade nos domingos, mais o vale transporte, sem prejuízos das demais vantagens previstas nesta Convenção.

3 - Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos domingos, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento.

4 - Ao empregado que trabalhar no domingo, será concedido uma folga na semana imediatamente posterior, devendo observar o previsto na cláusula 44 desta convenção, jornada 6x1.

**5** – Para o adequado cumprimento da escala 6x1, sem prejuízo da jornada contratual ou semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão adotar a respectiva compensação de forma semanal ou mensal, limitando-se a compensação à no máximo 30 (trinta) minutos diários.

**6** - As compensações não poderão compor as horas de domingo e feriado.

**Parágrafo 2º:** O pagamento da ajuda de custo, não tem natureza salarial, e não se incorpora a remuneração para quaisquer efeitos, também não se constitui base de incidência de contribuição para Previdência Social ou FGTS, além de não se configurar como rendimento tributável do empregado, nos termos do parágrafo segundo do artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho, em razão de sua natureza indenizatória.

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS – NÃO INCIDENCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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

### Relações Sindicais

#### Representante Sindical

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS

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

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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/13, limitado cada desconto ao valor de R\$ 100,00 (cem reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

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

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, até o dia 30 de novembro de 2.013 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 16 de dezembro de 2013, 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 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 66 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/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** - 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 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

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

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no "caput", devida a partir de setembro de 2013, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria

profissional **QUE PODERÁ SER VIA BOLETO BANCÁRIO**, e, recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 66 deste instrumento.

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

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

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

**Parágrafo 6º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito e pessoalmente junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 2013/2014, aprovada em Assembléia, conforme os valores da seguinte tabela:

| <b>SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA</b> | <b>VALOR ORIGINAL</b> |
|---|-----------------------|
| Empresas com 00 até 03 funcionários     | R\$ 250,00            |
| Empresas com 04 até 10 funcionários     | R\$ 300,00            |
| Empresas com 11 até 20 funcionários     | R\$ 360,00            |
| Empresas com 21 até 60 funcionários     | R\$ 440,00            |
| Demais empresas                         | R\$ 850,00            |

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo 7º** - Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais 2013/2014, nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento (matriz e filiais), a matriz contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, e as filiais contribuirão pelo valor mínimo.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

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

**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas de 59 e 60.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**Parágrafo único** – O prazo de vigência da presente convenção coletiva de trabalho será automaticamente estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando-se o prazo limite de vigência de 02 (dois) anos, na conformidade do parágrafo 3º. Do artigo 614 da CLT.

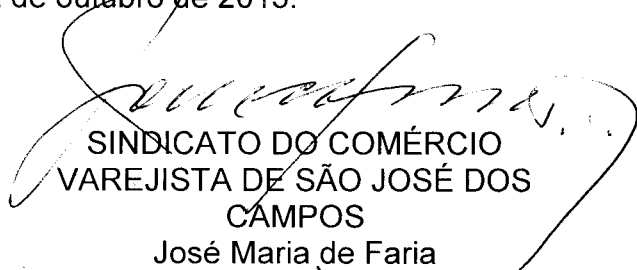
São José dos Campos, 22 de outubro de 2013.

  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DOS  
CAMPOS

Albino Correia de Lima  
Presidente

  
Carlos Roberto Rachid  
OAB/SP 79.238

  
Luiz Gustavo Ferreira de Andrade  
OAB/SP 253.677

  
SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE SÃO JOSÉ DOS  
CAMPOS

José Maria de Faria  
Presidente

  
Ana Maria Casabona  
OAB/SP 81.884