



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013 SINDCOMERCÍARIOS E SICOMVIT

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA**, entidade de primeiro grau, com sede na Rua Coronel Assis Gonçalves, nº 774, Centro, Bragança Paulista, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, **Carta Sindical nº 3.820/43** e no CNPJ/MF sob o nº 45.625.324/0001-53, neste ato representado por seu presidente, o senhor **JOÃO PERES FUENTES**, brasileiro, casado, comerciante, portador da cédula de identidade RG sob o nº 20.286.395-5, devidamente inscrito no CPF/MF sob o nº 287.198.508-16, assistido por seu advogado, **DR. RICARDO ANDRÉ DOS SANTOS**, inscrito na OAB/SP sob o nº 249.751, e de outro, como representantes da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAPIRA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Joaquim Inácio, nº 77, Centro, Itapira, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, **Carta Sindical nº 939.298/51** e no CNPJ/MF sob o nº 58.383.571/0001-32, neste ato representado por seu presidente, o senhor **ARIOVALDO MANIEZO**, brasileiro, casado, comerciante, devidamente inscrito no CPF/MF sob o nº 209.976.718-15, assistido por seu advogado, **DR. ANTONIO ZANI JUNIOR**, inscrito na OAB/SP sob o nº 102.420, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 – REAJUSTAMENTO.** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2012, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **8% (oito por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2011.

**Parágrafo único.** As diferenças referentes as verbas salariais e/ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2012 até a assinatura do presente instrumento normativo, deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2012, sem nenhum acréscimo.

**2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2011 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2012.** O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2011 e até 31 de agosto de 2012 serão reajustados, a partir de 01 setembro de 2012, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1ª, proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

**3 – COMPENSAÇÃO.** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 01 e 02 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/11 a 31/08/12, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 – PISOS SALARIAIS.** Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho a partir de 01 de setembro de 2012:



- a) empregados em geral:.....R\$ 886,00  
(oitocentos e oitenta e seis reais)
- b) faxineiro e copeiro:.....R\$ 713,00  
(setecentos e treze reais)
- c) caixa:.....R\$ 1.019,00  
(mil e dezenove reais)
- d) office boy e empacotador:.....R\$ 713,00  
(setecentos e treze reais)
- e) garantia do comissionista:.....R\$ 1.062,00  
(mil e sessenta e dois reais)
- f) piso salarial de ingresso:.....R\$ 814,00  
(oitocentos e quatorze reais)

**Parágrafo 1º.** 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 superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “b” (faxineiro e copeiro) e “d” (office boy e empacotador).

**Parágrafo 2º.** Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior ao constante nas letras “b” e “d”, este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

**5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS.** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME’s) e Empresas de Pequeno Porte (EPP’s), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, na região de representação dos sindicatos, ficam estipulados os seguintes pisos salariais para os empregados delas integrantes, a vigorar a partir de 01/09/2011, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho e respeitadas todas as condições previstas nesta cláusula, a saber:

#### **I – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nas MICROEMPRESAS (MEs)**

- a) piso salarial de ingresso:.....R\$ 715,00  
(setecentos e quinze reais)
- b) empregados em geral:.....R\$ 846,00  
(oitocentos e quarenta e seis reais)
- c) faxineiro e copeiro:.....R\$ 713,00  
(setecentos e treze reais)
- d) caixa:.....R\$ 970,00  
(novecentos e setenta reais)
- e) office boy e empacotador:.....R\$ 713,00  
(setecentos e treze reais)
- f) garantia do comissionista:.....R\$ 988,00  
(novecentos e oitenta e oito reais)



## II – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nas EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs)

- a) piso salarial de ingresso:.....R\$ 764,00  
(setecentos e sessenta e quatro reais)
- b) empregados em geral:.....R\$ 867,00  
(oitocentos e sessenta e sete reais)
- c) faxineiro e copeiro:.....R\$ 713,00  
(setecentos e treze reais)
- d) caixa:.....R\$ 996,00  
(novecentos e noventa e seis reais)
- e) office boy e empacotador:.....R\$ 713,00  
(setecentos e treze reais)
- f) garantia do comissionista:.....R\$ 1.027,00  
(mil e vinte e sete reais)

**Parágrafo 1º** - Para os efeitos desta cláusula, considera-se microempresa a pessoa jurídica que em cada ano-calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), enquanto que empresa de pequeno porte é aquela com faturamento superior a 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

**Parágrafo 2º** - No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido a atividade, inclusive as frações de meses.

**Parágrafo 3º** - 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, à exceção daquelas previstas nas letras “c” (faxineiro e copeiro) e “e” (office boy e empacotador), segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

**Parágrafo 4º** - Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de protocolo de formulário específico ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;
- b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;
- c) declaração de que a receita total 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;
- d) declaração de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;



e) cópia da última alteração contratual;

f) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas deverão em conjunto fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

III - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS em até 10 (dez) dias úteis.

IV – As empresas poderão praticar os pisos especiais após protocolar o requerimento de adesão junto ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os pisos previstos na cláusula 4ª deste instrumento, inclusive com pagamento retroativo a 1º de setembro de 2012, das diferenças salariais eventualmente apuradas.

V – O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 1º de setembro de 2012, será estendido até 20/12/2012. A partir de 21/12/2012, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

VI - A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2013, ressalvados o caso de revogação.

**Parágrafo 5º** - A falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo-lhe imputado o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 6º** - A entidade sindical patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação de empresas que receberem o **CERTIFICADO DO REPIS**.

**Parágrafo 7º** - 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**.

**Parágrafo 8º.** Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior ao constante nas letras “c” e “e” do item I (Microempresas) e letras “c” e “e” do item II (Empresas de Pequeno Porte, este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

**6 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA.** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)** a partir de 01 de setembro de 2012.

**Parágrafo 1º.** A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador o qual deverá inclusive assinar o documento de fechamento do caixa para comprovar sua presença e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de



qualquer responsabilidade.

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

**7 – MULTA.** Fica estipulada uma multa no valor de R\$ 886,00 (oitocentos e oitenta e seis reais) a partir de 01 de setembro de 2012, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do trabalhador prejudicado, durante a vigência da presente convenção.

**Parágrafo único.** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 09 e 10.

**8 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO.** As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 6 e 7, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

**9 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS.** Os empregadores se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de **7% (sete por cento)** de suas respectivas remunerações do mês de outubro de 2012, limitado cada desconto ao valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º.** A contribuição referida nesta cláusula será descontada de uma só vez, no mês referido no “caput”, devendo ser recolhida, impreterivelmente até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, 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 FECOMERCÍARIOS.

**Parágrafo 2º.** A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciarioros.

**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 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 4º.** O valor da contribuição assistencial reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical e de todos os serviços das entidades sindicais profissionais beneficiárias.

**Parágrafo 5º.** Dos empregados admitidos após o mês de setembro de 2012, 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 a mesma categoria.

**Parágrafo 6º.** O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta)



primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 7º.** A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

**Parágrafo 8º.** O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato da categoria profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção. Cabe ao sindicato da categoria profissional notificar, também por escrito, à empresa no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir da data do recebimento da oposição, para que não seja precedido o desconto, sob pena do sindicato da categoria profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**Parágrafo 9.** As empresas deverão enviar ao sindicato, até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao desconto, a relação dos empregados, com as respectivas remunerações e os valores descontados, tanto em relação ao desconto do mês de outubro de 2012, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

**Parágrafo 10.** As Empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

**10 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS.** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher dos seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da CF/88, criada através da Assembleia Geral específica e ratificada na assembleia do sindicato profissional que aprovou a presente Convenção.

**Parágrafo 1º.** A contribuição referida no “caput”, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida em agência bancária constante da guia respectiva até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

**Parágrafo 2º.** A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciarioros.

**Parágrafo 3º.** A contribuição mencionada, que não se confunde com a contribuição assistencial, deverá ser recolhida em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, destinando-se 80% (oitenta por cento) da mesma ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as Empresas deverão preencher impresso próprio fornecido gratuitamente pelo Sindicato da categoria profissional.

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

**Parágrafo 5º.** O atraso no recolhimento da contribuição confederativa sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária pela variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de



10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 6º.** A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

**Parágrafo 7º.** As Empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição confederativa, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 8º.** O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado, será manifestada, por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato da categoria profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção. Cabe ao sindicato da categoria profissional notificar, também por escrito, a empresa ao prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da data do recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato da categoria profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**11 – 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 nos valores máximos, conforme as seguintes tabelas:

<b>SINDICATOS ATACADISTAS</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$ 0,01 ATÉ R\$ 300,00	R\$ 450,00
DE R\$ 300,01 ATÉ R\$ 600,00	R\$ 720,00
DE R\$ 600,01 ATÉ R\$ 1.000,00	R\$ 800,00
ACIMA DE R\$ 1.000,01	R\$ 980,00

<b>SINDICATOS VAREJISTAS</b>	<b>VALOR</b>
MICROEMPRESAS	R\$ 120,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 250,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 500,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R\$ 60,00

**Parágrafo 1º.** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 27 (vinte e sete) de dezembro de 2012, 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.** Nos municípios não abrangidos por Sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º.** O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta)



primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 5º.** 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.

**12 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.** A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o compensável das horas excedentes na semana.

b) Necessário se faz a manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado e em que dias serão reduzidos ou suprimidos.

c) O limite máximo de horas compensatórias por empregado é de 30 horas mensais, não estão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que compensadas no máximo em 90 noventa dias subsequente ao dia trabalhado. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 39 sobre a hora normal.

d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas) horas.

e) As regras constantes na alínea “c” desta cláusula, não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação de multa prevista na cláusula 8, além do acréscimo de 05 (cinco) vezes o valor da hora.

f) As entidades sindicais signatárias, cumprindo os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando a compensação ora pactuada, portanto sendo obrigatória a participação do sindicato profissional no acordo de compensação, respeitado o limites preconizado na alínea “c” desta cláusula.

g) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, terá o empregado direito ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas os acréscimos previstos na cláusula 40, sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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

a) tempo de trabalho na empresa: 20 anos ou mais – estabilidade: 2 anos;

b) tempo de trabalho na empresa: 10 anos ou mais – estabilidade: 1 ano;

c) tempo de trabalho na empresa: 5 anos ou mais – estabilidade: 6 meses.

**Parágrafo 1º.** Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto n.º 3.048/99, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-





se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

**Parágrafo 3º.** O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo primeiro, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente prevista no parágrafo anterior.

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

**14 – 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.

**15 – 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.

**16 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do artigo 75 do Decreto nº 3.048/99.

**17 – ABONO DE FALTA AOS PAIS.** Os pais que necessitem acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, a consultas médicas no limite de 12 faltas por ano, não serão prejudicados em suas remunerações desde que comprovem o ocorrido mediante atestado médico e, em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período 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.

**18 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE.** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.



**19 – 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 do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

**20 – 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.

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

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

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

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

**24 – 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.

**25 – 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.

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

**27 – 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 à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**28 – 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.

**29 – 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.





**38.1. ASSISTENCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL:** As homologações das rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem a partir de 6 (seis) meses de contrato de trabalho, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o Sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

**Parágrafo único.** A inobservância das disposições do caput desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, em favor do empregado, de multa em valor equivalente a última remuneração do empregado.

**39 – 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, ficando proibido fazer mais que duas horas extras.

**40 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS.** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 39, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 39. O Resultado é o valor do acréscimo.
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago à título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

**41 – 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 nº 605/49.

**42 – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS.** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (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.

**43 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE).** As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta por cento) da remuneração do mês anterior à título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**44 – CARTA DE REFERÊNCIA.** Quando do desligamento do empregado as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados dentro do prazo legal estabelecido para pagamento



das verbas rescisórias, desde que não tenha sido o mesmo dispensado sob alegação de justa causa.

**45 – TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS.** Na forma da Lei Complementar 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido às empresas a abertura de seus estabelecimentos, bem como o trabalho dos seus empregados, nos domingos e feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir.

**46 – TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS – ADESÃO:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

**Parágrafo 1º.** Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS através do protocolo de formulário específico ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;
- b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;
- c) declaração de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) cópia da última alteração contratual.
- e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E /OU FERIADOS.

II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas deverão em conjunto, fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

III - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS em até 10 (dez) dias úteis.

IV – O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 1º de setembro de 2012, será estendido até 20/12/2012. A partir de 21/12/2012, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

V - A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2013, ressalvados o caso de revogação.



**Parágrafo 2º. DOS DOMINGOS.** As empresas autorizadas ao funcionamento e trabalho aos domingos deverão atender as seguintes condições:

- a) Fica convencionado que os empregados das empresas autorizadas ao funcionamento e trabalho aos domingos somente poderão fazê-lo na proporção de um domingo de trabalho para um domingo de descanso.
- b) Apresentação de Requerimento endereçado ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista – Sindcomerciários, constando a relação dos funcionários que irão laborar em respectiva data, bem como sua respectiva assinatura e data de concessão de sua folga.
- c) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 6 (seis) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite.
- d) Pagamento ao funcionário da importância de **R\$ 40,00 (quarenta reais)** referente ao trabalho no domingo.
- e) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** a cada empregado.
- f) Concessão de descanso compensatório, na semana imediatamente ao domingo trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana.
- g) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte;
- h) A empresa deverá deixar facultado aos empregados o trabalho nos domingos, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.
- i) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.
- j) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

**Parágrafo 3º.** Se o empregado trabalhar em 2 (dois) domingos consecutivos deverá folgar o 3º domingo, na forma da Lei Complementar 11.603/07 bem como o valor previsto na alínea “d” do parágrafo anterior para o 2º domingo consecutivo será devido no importe de **R\$ 60,00 (sessenta reais)**, bem como todos os demais direitos previstos nas alíneas do parágrafo anterior. Com relação ao 1º domingo laborado, os valores são os previstos no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º. DOS FERIADOS.** As empresas autorizadas ao funcionamento e trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

- a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.
- b) Pagamento do acréscimo de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 8 da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.



- c) Pagamento de uma indenização de 1/30 avos de sua respectiva remuneração total mensal por feriado trabalhado.
- d) Concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, no máximo até 30 (trinta) dias ao feriado trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana e contemplar um dia de jornada de trabalho normal.
- e) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.
- f) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** a cada empregado.
- g) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.
- h) A empresa deverá deixar facultado aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.
- i) O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.
- 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) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

**Parágrafo 5º. PROIBIÇÃO DE TRABALHO:** As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos comerciários, nos feriados previstos na cláusula seguinte (47), sob pena de pagamento de uma multa de R\$ 886,00 (oitocentos e oitenta e seis reais), por feriado trabalhado, a ser paga diretamente a cada funcionário prejudicado que laborar em referidas datas.

**Parágrafo 6º.** A multa prevista no parágrafo anterior desta cláusula também aplica-se às empresas que não possuírem o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS e exigirem o trabalho de seus empregados, bem como em caso de descumprimento das disposições desta cláusula.

**47 – RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO:** Fica proibido o trabalho dos empregados no comércio nos seguintes feriados:

- a) 25 de dezembro de 2012;
- b) 01 de janeiro de 2013;
- c) 29 de março de 2013;
- d) 01 de maio de 2013.

**48 – NÃO APLICABILIDADE.** As cláusulas 45/47 acima não se aplicam às empresas do setor de supermercados, minimercados, hipermercados e demais empresas do mesmo gênero, as quais se regem pelas cláusulas seguintes:

**49 – TRABALHO EM FERIADOS. SUPERMERCADOS – ADESÃO:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO



REGIME ESPECIAL DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS, mediante as condições estabelecidas na cláusula 46, parágrafo 1º, as quais são reproduzidas:

**Parágrafo 1º.** Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS através do protocolo de formulário específico ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;
- b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;
- c) declaração de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) cópia da última alteração contratual.
- e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS.

II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas deverão em conjunto, fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

III - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS em até 10 (dez) dias úteis.

IV – O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 1º de setembro de 2012, será estendido até 20/12/2012. A partir de 21/12/2012, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

V - A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2013, ressalvados o caso de revogação.

**Parágrafo 2º.** As empresas autorizadas ao funcionamento e trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

**a)** As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

**b)** Pagamento do acréscimo de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 8 da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.





- c) Pagamento de uma indenização de 1/30 avos de sua respectiva remuneração total mensal por feriado trabalhado.
- d) Concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, no máximo até 30 (trinta) dias ao feriado trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana e contemplar um dia de jornada de trabalho normal.
- e) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.
- f) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** a cada empregado.
- g) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.
- h) A empresa deverá deixar facultado aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.
- i) O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.
- 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) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

**Parágrafo 3º. Fica proibido o trabalho dos empregados em supermercados nos dias 25/12/2012 e 01/01/2013.**

**Parágrafo 4º:** Em caso de descumprimento das disposições previstas nesta cláusula 49 a empresa incidirá em uma multa no importe de R\$ 886,00 (oitocentos e oitenta e seis reais) a favor de cada trabalhador prejudicado.

**50 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:** O funcionamento e trabalho do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no artigo 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades e a manifestação dos sindicatos relacionados no parágrafo 5º desta cláusula, 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:**

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





comércio varejista.

**Parágrafo 1º.** Nos termos do artigo 617 da CLT os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com a(s) respectiva(s) empresa(s), darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, comunicando ao Sindicato patronal no prazo de 02 (dois) dias para que este, em igual prazo, assumam junto ao Sindicato laboral a direção das negociações; devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas em celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com os empregados, com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica, ficando assim sem validade e nula de pleno direito a partir desta data toda e qualquer negociação direta entre os empregados e o Sindicato da Categoria Econômica (Patronal) bem como entre uma ou mais empresas e o Sindicato da Categoria Profissional (dos Empregados).

**Parágrafo 2º.** Expirados os prazos sem que os Sindicatos tenham se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, à falta desta, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Somente após esgotado este prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

**Parágrafo 3º.** Para o fim de deliberar sobre o Acordo e desde que necessário a entidade sindical poderá convocar assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612, dispensadas as formalidades estatutárias, mormente a publicação em edital.

**56 – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL.** As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sob pena de nulidade.

**57 – 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, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**58 – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES – RAIS.** As empresas ficam obrigadas a enviar cópia das RAIS's ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e Região e ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, até 30 (trinta) dias corridos contados da data da entrega das mesmas, constituindo esta uma obrigação de fazer, a ser cumprida sob pena de ação de execução, sem prejuízo da multa por descumprimento da presente Convenção.


**59 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS.** Para finalidades estatísticas e de análises da mobilidade da categoria, as empresas se comprometem a remeter ao sindicato profissional, no mesmo prazo para remessa às DRTs, previsto no parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65, uma cópia da relação de admissões e dispensas de empregados (CAGED), constituindo esta uma obrigação de fazer, a ser cumprida sob pena de ação de execução, sem prejuízo da multa por descumprimento da presente convenção.

**60 – ABRANGÊNCIA DA NORMA COLETIVA.** A presente norma coletiva tem abrangência nos municípios de Águas de Lindóia, Amparo, Lindóia, Monte Alegre do Sul, Pedreira, Serra Negra e Socorro, todos no Estado de São Paulo.

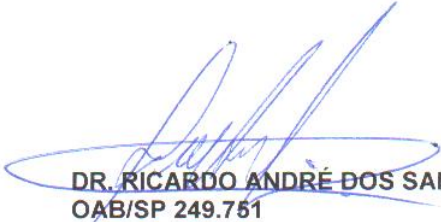


**61 – VIGÊNCIA.** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2012 até 31 de agosto de 2013.

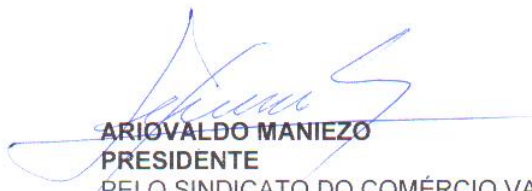
Bragança Paulista, 11 de outubro de 2012.




**JOÃO PERES FUENTES**  
**PRESIDENTE**  
PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA  
CPF 287.198.508-16



**DR. RICARDO ANDRÉ DOS SANTOS**  
**OAB/SP 249.751**  
PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA



**ARIOVALDO MANIEZO**  
**PRESIDENTE**  
PELO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA  
DE ITAPIRA  
CPF 209.976.718-15



**DR. ANTONIO ZANI JUNIOR**  
**OAB/SP 102.420**  
PELO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA  
ITAPIRA