



AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR073659/2012

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BRAGANCA PTA, CNPJ n. **45.625.324/0001-53**, localizado (a) à Rua Coronel Assis Gonçalves, 774, Centro, Bragança Paulista/SP, CEP 12.900-480, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOAO PERES FUENTES, CPF n. 287.198.508-16, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 15/08/2012 no município de Bragança Paulista/SP;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 46.106.712/0001-90, localizado (a) à Rua General Osório - de 762/763 a 1661/1662, 883, 7º andar, Centro, Campinas/SP, CEP 13.010-111, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). CARLOS GOBBO, CPF n. 014.461.858-34, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 04/09/2012 no município de Campinas/SP;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR073659/2012, na data de 04/12/2012, às 09:16:56.


de dezembro de 2012.


JOAO PERES FUENTES
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BRAGANCA PTA


CARLOS GOBBO
Presidente

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CAMPINAS E REGIAO



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

SINDCOMERCÍARIOS E SINDILOJAS

SOLICITAÇÃO MR073659/2012

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**, com sede na Rua Coronel Assis Gonçalves, nº 774, Centro, cidade de Bragança Paulista, Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF nº 45.625.324/0001-53 e registro sindical nº 00513386158-0, neste ato representado por seu Presidente, Sr. João Peres Fuentes, assistido por seu advogado Dr. Ricardo André dos Santos, inscrito nos quadros da Ordem dos Advogados sob o nº 249.751, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º andar, Centro, cidade de Campinas, Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF nº 46.106.712/0001-90 e registro sindical nº 0021270245-5, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Carlos Gobbo, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

01. REAJUSTAMENTO SALARIAL: Os salários fixos ou partes fixas dos salários mistos dos empregados admitidos até 31/08/2012, nas empresas abrangidas, serão corrigidos, a partir de 01 de Setembro de 2012, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de **8% (oito por cento)**, sobre os salários vigentes no dia 01 de Setembro de 2011.

Parágrafo único: As diferenças referentes às verbas salariais ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2012 até a assinatura do presente instrumento normativo, serão pagas em parcela única até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2013.

02. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2011: 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 1, 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.

03. COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de Setembro de 2011, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

04. SALÁRIO NORMATIVO: Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigorar a partir de 01 de Setembro de 2012, para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:



**a) empregados em geral:.....R\$ 929,00
(novecentos e vinte e nove reais)**

**b) office-boys, faxineiros, copeiros e empacotadores.....R\$ 673,00
(seiscentos e setenta e três reais)**

**c) piso de ingresso.....R\$ 673,00
(seiscentos e setenta e três reais)**

Parágrafo 1º: Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior ao constante nas letras “b” e “c”, este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 2º: 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 na letra “b” (office-boys, faxineiros, copeiros e empacotadores).

05. GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01/09/2011, a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 1.038,00 (Hum mil e trinta e oito reais)**, 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 de trabalho.

06. MICROEMPRESAS: Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos da Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006, terão garantidos integralmente os valores constantes desta norma.

07. 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\$ 47,00 (quarenta e sete 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 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.

08. MULTA: Fica estipulada uma multa equivalente ao salário normativo de empregados em geral, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

09. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

10. 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 dezembro 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.

11. 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 Fecomerciariorios.

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.

12 - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL: Os integrantes da categoria econômica dos lojistas do comércio, estabelecidos na base territorial do **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, quer sejam associados ou não, deverão recolher as contribuições assistencial e confederativa patronais, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, observando o capital social da empresa, conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 04 de setembro de 2012 e convocada através de edital publicado nos jornal "Agora" aos 28 de agosto de 2012:

EMPRESAS LOJISTAS	VALOR
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 150,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 350,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 600,00

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados até os dias 20 de dezembro de 2012 e 30 de maio de 2013, respectiva e exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical.

Parágrafo Segundo: Os recolhimentos efetuados fora dos prazos mencionados no parágrafo primeiro serão acrescidos da multa de 2% (dois 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 Terceiro: Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais e Confederativas 2012/2013, nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

13. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecido aos preceitos legais, fica autorizada, atendida 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 50 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 40 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.

14. ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO: Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

b) O empregado, nas condições do caput e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

c) As empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria.

15. 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.

16. 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.

17. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos aqueles fornecidos pelo sindicato laboral ou aquele que mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS/3.291/84.

18. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA: A comerciarista que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas, em caso de internações de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em caso 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.

19. 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

20. 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 complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório 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.

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

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

23. AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

24. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso-prévio a que fizer jus.

Parágrafo único: Em face da promulgação da Lei nº 12.506, de 11/10/11, publicada no DOU de 13/10/11, que alterou as disposições relativas ao aviso prévio, o direito



previsto nesta cláusula somente se aplica às dispensas ocorridas até 12/10/11, levando-se em conta, ainda, o período de projeção do aviso prévio indenizado.

25. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado demitido 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.

26. 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 aviso prévio.

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

28. 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 venda da empresa, por ela estabelecida, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

29. 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.

30. 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.

31. 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 a identificação da empresa e do empregado.

32. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento do seu 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.

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

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



35. DIA DO COMERCÍARIO: Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciante, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2012 a ser paga juntamente com a remuneração, 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 1 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo único: Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso de dois dias úteis, durante a vigência da presente convenção.

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

37. HOMOLOGAÇÕES: Nas homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados, serão feitas gratuitamente, poderá ser exigida para apresentação futura a guia de recolhimento das contribuições quitadas.

38. 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.

39. 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.

40. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

41. 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 durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 40.

42. 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 que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei 605/49.



43. CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA: Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo 1º: Aos empregados que não contarem com os doze meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

Parágrafo 2º: O 13º salário será pago na forma da Lei nº 4090/62 e Decreto nº 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a segunda parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

44. ADIANTAMENTO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, de até 40% (quarenta por cento) do salário do mês a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por ela concedido, prevalecendo, nesse caso, apenas um deles.

Parágrafo único: a opção pelo adiantamento salarial ficará a critério do funcionário desde que por escrito.

45. AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao Piso Normativo da Categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

46. ESTABILIDADE APÓS AS FÉRIAS: As empresas concederão estabilidade provisória de 30 (trinta dias) a seus empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares.

47. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE: As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

48. LICENÇA PATERNIDADE: As empresas concederão Licença Paternidade equivalente a 6 (seis) dias corridos, contados desde a data do parto.

49. REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

50. FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

51. DOMINGOS – ABERTURA: Na forma da Lei Complementar nº 11.603, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos empregados nos domingos, desde que atendidos todos os seguintes requisitos:

A EMPRESA somente poderá contar com o trabalho de seus empregados, que ao fazê-lo a jornada será máxima de 06 (seis) horas, na conformidade do artigo 58 da



CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite nos domingos. Deverá, também, ser garantido o intervalo para refeição e descanso, respeitando-se sempre a legislação vigente referente jornada de trabalho.

- a) Os empregados que trabalharem nos domingos deve-se, obrigatoriamente, apontar as horas trabalhadas nesses dias no mesmo cartão de ponto utilizado para controle da jornada nos outros dias da semana.
- b) Fica vedado o trabalho de um mesmo empregado em 3 (três) domingos consecutivos.
- c) Será concedido ao empregado 01 (um) dia de descanso compensatório DSR (descanso semanal remunerado), em dia estabelecido pela empresa, no máximo até 07 (sete) dias após o domingo trabalhado.
- d) Será concedido, pela EMPRESA o vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ ou desconto para o mesmo.

52 – TRABALHO EM FERIADOS: Na forma da Lei Complementar 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos empregados nos feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir.

53 – TRABALHO EM FERIADOS – ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão ao Regime Especial de Trabalho em 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 TRABALHO EM FERIADOS através do protocolo de formulário específico ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, 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 TRABALHO EM FERIADOS.



II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pela entidade sindical profissional, deverá fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE 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, o sindicato profissional deverá 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 2012, ressalvados o caso de revogação.

Parágrafo 2º: As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho extraordinário de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT, 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 40 da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários;

c) Concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, no máximo até o mês seguinte ao trabalho, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana e contemplar;

d) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte;

e) Indenização a título de alimentação no importe de R\$ 19,00 (dezenove reais) a cada empregado;

f) 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.

g) 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.

h) 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.



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.

54 – PROIBIÇÃO DE TRABALHO: As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos comerciários, nos feriados previstos na cláusula 55, sob pena de pagamento de multa de R\$ 929,00 (novecentos e vinte e nove reais), por feriado trabalhado, a ser paga diretamente a cada funcionário prejudicado que laborar em referidas datas.

Parágrafo único: A multa prevista no caput desta cláusula também aplica-se às empresas que não possuírem o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM FERIADOS e exigirem o trabalho de seus empregados.

55 – RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO: Fica proibido o trabalho dos empregados no comércio nas datas a seguir relacionadas:

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

56. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2012: As empresas lojistas abrangidas pela presente norma coletiva se comprometem a encerrar suas atividades às 15 horas, sob pena de pagamento da multa de R\$ 1.202,00 (hum mil e duzentos e dois reais) a ser pago diretamente para cada empregado.

57. FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

58. MULTA: Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos constantes das cláusulas 52 a 56 ou se a Empresa abrir seu estabelecimento exigindo o trabalho de seus empregados ficará sujeita à multa de R\$ 1.607,00 (hum mil, seiscentos e sete reais) por empregado prejudicado a favor da citada entidade sindical dos empregados, além do pagamento da multa prevista na cláusula 61 a favor do empregado prejudicado.

59. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT: As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

60. ASSÉDIO MORAL: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham a praticar atos que possam ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único: Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 01 (um) membro das Entidades Patronal e Profissional, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho.



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

62. COOPERATIVAS DE TRABALHO: As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativas de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, dias das mães, dias dos namorados, dia dos pais, dias das crianças e festas natalinas.

63. CÓPIA DE DOCUMENTOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar das RAIS's aos Sindicatos signatários deste instrumento até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, bem como da relação de admissões e dispensa de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo para remessa às DRT's.

Parágrafo 1º: As empresas quando devidamente notificadas deverão enviar ao sindicato profissional da categoria, o arquivo do FGTS (aplicativo da Conectividade Social) depois de recepcionado e liberado pela Caixa Econômica Federal.

64. 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.

65. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato profissional, até o dia 10 do mês subsequente, relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, data de admissão, nº. CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio quando enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou através de impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso, a data da saída do mesmo.

66. CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC'S: Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, a mesma houver ou vier a ser instituída, conforme disposto na Lei 9.958/00 e nesta Convenção. A empresa que, regularmente notificada da realização da sessão de tentativa de conciliação prévia a ela não comparecer, pagará uma multa de R\$ 298,00 (duzentos e noventa e oito reais) em benefício do empregado demandante.

67. COMPENSAÇÕES: Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam as constantes do presente instrumento.


68. ABRANGÊNCIA: A presente convenção abrange todos os empregados e empresas representadas legalmente pelos signatários da presente convenção coletivas no município de Jaguariúna.

69. VIGÊNCIA: A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de Setembro de 2012 até 31 de agosto de 2013.

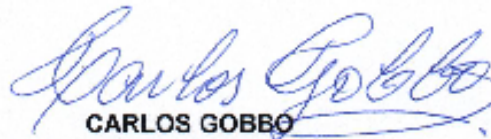


Parágrafo único: Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

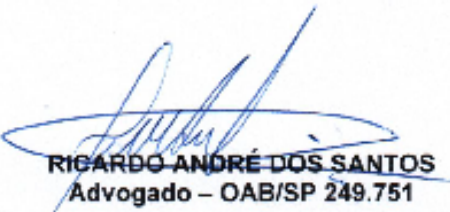
Campinas/SP, 03 de dezembro de 2012.



JOÃO PERES FUENTES
Presidente do Sindicato dos
Empregados do Comércio de Bragança
Paulista



CARLOS GOBBO
Presidente do Sindicato dos Lojistas
do Comércio de Campinas e Região



RICARDO ANDRÉ DOS SANTOS
Advogado – OAB/SP 249.751

