

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

BASE TERRITORIAL: ARTHUR NOGUEIRA

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU**, CNPJ/MF nº 67.168.559/0001-04, neste ato representado por seu Diretor-Presidente, Sr. Fernando José Batturi, brasileiro, portador do CPF/MF nº 074.382.698-17, e do outro lado, o representante da categoria econômica, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ/MF nº 46.107.462/0001-03, representado por sua Diretora-Presidente, Sra. Sanae Murayama Saito, brasileiro, portadora do CPF/MF nº 867.226.208-57, com fundamento nos artigos 611 e seguintes da CLT, firmam entre si a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, e que passa a vigor da seguinte forma:

1 – REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2.012, data base da categoria profissional, mediante a aplicação de 8,0% (oito por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2011.

Parágrafo único: Os valores devidos do reajustamento previsto nesta cláusula e nas de número 2, 4 e 5 poderão ser pagas, na forma de complementação salarial, juntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2.012, sem nenhum acréscimo.

2 – EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE OUTUBRO DE 2011: O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de outubro de 2.010 e até 31 de agosto de 2.012 serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2012, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1º, proporcional correspondente a 1/12 avos (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

B

M

Parágrafo Único: Na aplicação desta cláusula deverá ser respeitado os critérios determinados no artigo 461 da CLT.

3 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/2011 até 31/08/2012 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4- SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes salários de INGRESSO e NORMATIVO, a vigorar a partir de 01/09/2012, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

EMPRESAS EM GERAL:

a)	Empregados em geral	922,00
b)	Caixa	1.026,00
c)	Faxineiro, copeiro, Office-boy e Empacotador	749,00
d)	Comissionista	1.074,00
	Quebra de Caixa	52,00

Parágrafo 1º : O salário de INGRESSO será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL que será emitida pelo SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social e comprovação de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º: Findo o Prazo acima os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, a critério da empresa, a exceção das funções de faxineiro, copeiro, Office-boy e Empacotador.

5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Micro-Empresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

5.1) Considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que alfira receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.4000.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e Microempresas (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais).

Rua General Osório, 883 – 4 Andar
Centro – Campinas/SP
CEP 13010-111
Fone/Fax (19) 3775-5560
Site: www.sindivarejistacampinas.org.br

Rua Santa Julia, 290 – Centro
Mogi Guaçu/SP
CEP 13844-001
Fone (19) 3861-0261
Site: www.sincomerciarismogiguacu.com.br

B

M

5.2) Para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário a sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações;

a) Razão Social, CNPJ, número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE – Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês, da declaração que permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2010/2012;

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção;

5.3) Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão estas, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de (sete) dias úteis, contados a partir da data do recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhado da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

5.4) A falsidade de declaração uma vez constatada, ocasionarão desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

5.5) Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2012 até 31/08/2013, a prática de pisos salariais com valores diferenciado daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

a) EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME)

B

M

a)	Empregados em geral	852,00
b)	Caixa	921,00
c)	Faxineiro, copeiro, Office-boy e Empacotador	738,00
d)	Comissionista	944,00
e)	Salário de Ingresso	727,00
	Quebra de Caixa	52,00

5.6) as empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 5.2 poderão praticar os valores do REPIS 2012-2013 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2.012.

5.7) o prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos á data base, poderá ser efetuado até 60 (sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva.

5.8) em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento de pisos salariais previstos neta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2012-2013** a que se refere o item 5.5 desta cláusula.

5.9) nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para pagamento em até 10 (dez) dias.

5.10) a entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato da categoria Profissional para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS 2012-2013.

5.11) O Salário de INGRESSO será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa. Findo este período os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a se enquadrar nas funções de nível superior, a critério da empresa, a exceção das funções de faxineiro, copeiro, office-boy e empacotador.

6 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra “d” das cláusulas 4 e 5, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente

B

N

prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo Único: Aos valores fixados esta cláusula não serão incorporados abonos antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7 – GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA e INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:

- I -INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais), a partir de 1º de setembro de 2.012.

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.

- II GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA: O empregado de outras funções que eventualmente exercer, por até 100(cem) horas no mês, suas atividades como CAIXA, conforme planilha de controle da empresa, receberá uma gratificação de R\$ 83,00 (oitenta e três reais), por mês, com destaque no recibo de pagamento (holerite);

Parágrafo Primeiro - A este empregado se aplicam, cumulativamente, as condições constantes do item “II” abaixo e seus parágrafos;

Parágrafo Segundo - A gratificação estabelecida neste inciso não se aplica aos empregados contratados como CAIXA.

Parágrafo Terceiro - As empresas, quando utilizar o trabalho de seus empregados nas funções descritas no item “I” acima, deverão encaminhar ao Sindicato Profissional, quando por ele solicitado, as planilhas de controle dessa jornada, devidamente assinada pelo empregado, no prazo de 10(dez) dias

8 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 369,00 (trezentos e sessenta e nove reais), a partir da data de assinatura desta convenção, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo Único – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 8 e 9.

9 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas na cláusula 4 não se consistirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

10 – COTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS – As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, Sindicato signatário da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 6 % (seis por cento) de sua respectiva remuneração do mês de dezembro de 2.012, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º – A contribuição de que trata esta cláusula, será descontada de uma só vez, em DEZEMBRO DE 2.012 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 2º – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 8 deste instrumento.

Parágrafo 3º – O valor da contribuição assistencial é distribuído da seguinte forma: 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, sendo revertido em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da referida federação.

Parágrafo 4º – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º – Dos empregados admitidos após o mês de outubro de 2011 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 6º – O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 7º – Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 8º – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 9º – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticadas pela agência bancária, não sendo aplicadas a este parágrafo, a multa prevista na cláusula 8º desta convenção.

11 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais - Federação e Sindicatos Patronais do Comércio Varejistas - signatários da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, em favor das entidades profissionais, a contribuição confederativa prevista no artigo 8º inciso IV, da Constituição Federal, desde que instituída através da competente Assembléia Geral do Sindicato interessado ou da Federação, que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

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

B

MA

Parágrafo 2º - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 8º deste instrumento.

Parágrafo 3º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80 % (oitenta por cento), para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para 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 fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

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

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

Parágrafo 6º - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º, será de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 7º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além de multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo 8º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, integrante da categoria. A oposição se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional, notificar também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data do recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto.

12 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL – Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, nos termos do artigo 8º inciso IV, da Constituição Federal, deverão recolher ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, a Contribuição Confederativa Patronal até o dia 31 de abril de 2.013 e a contribuição Assistencial Patronal até o dia 31 de agosto de 2.013, ambas aprovadas em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 22 de agosto de 2.012, conforme publicação do

edital de convocação no dia 15 de agosto de 2.012 n Folha de São Paulo, conforme a seguinte tabela:

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

Parágrafo 1º – O critério adotado para o pagamento das contribuições CONFEDERATIVA e ASSISTENCIAL será através do FATURAMENTO ANUAL DAS EMPRESAS, conforme enquadramento previsto na Lei complementar 123/2006 que estabelece as MICROEMPRESAS e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

Parágrafo 2º – O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 31 de abril de 2.013 e 31 de agosto de 2.013, respectivamente, exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 3º – Os recolhimentos das contribuições confederativa e assistencial patronal efetuadas fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro será acrescido de multa de 10% ao mês.

Parágrafo 4º – As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangida pela Entidade Sindical Patronal recolherão a contribuição Assistencial e Confederativa 2012/2013, referente a cada estabelecimento contribuinte, considerando-se para os efeitos desta alínea, os limites da tabela progressiva constante desta Cláusula.

13- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos dos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, ficam autorizado 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 de trabalho e o período compensável das horas excedente, nos termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;
- b) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, em vigor. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula 39, sobre o valor da hora normal;

- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT.
- d) Cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregadores e empregados, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

14 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO – Fica assegurado aos empregados em vias de aposentadoria, em seus prazos mínimos de conformidade com o previsto no parágrafo 1º do art. 188 do Decreto nº 3048/99 garantia de emprego como segue:

TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO	IDADE MÍNIMA	TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
HOMENS 28 anos	51 anos	28 anos	2 anos
29 anos	52 anos	10 anos	1 ano
29 anos e 6 meses	52 anos e seis meses	5 anos	6 meses
MULHERES 23 anos	46 anos	23 anos	2 anos
24 anos	47 anos	10 anos	1 ano
24 anos e 6 meses	47 anos e seis meses	5 anos	6 meses

Parágrafo 1º – Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, 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. B

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 pleitear a aposentadoria na data em que fizer jus perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

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 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 PO 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 firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficiais competentes da Previdência Social ou da Saúde obedidas as demais exigências da Portaria MPAS 3.291/84. Serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75, do Decreto 3.048/99.

18 – ABONO DE FALTA A MÃE COMERCIÁRIA OU RESPONSÁVEL LEGAL– A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante a 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, obedidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

19 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado 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.

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 do ano 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.

21 – GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança era 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 05 (cinco) anos 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.

Parágrafo Único – Se mais benéfica ao empregado aplicar-se-á em substituição ao caput desta cláusula, os termos da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2.011, bem como sua regulamentação, se houver, não havendo a cumulação do benefício previsto nesta cláusula com a referida Lei.

24 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: O empregado dispensado sem justa causa terá direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único – Se mais benéfica ao empregado aplicar-se-á em substituição ao caput desta cláusula, os termos da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2.011, bem como sua regulamentação, se houver, não havendo a cumulação do benefício previsto nesta cláusula com a referida Lei.

25 – 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.

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 restante do aviso prévio.

27 – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com domingos, 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 à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação 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 sua identificação e a do empregado.

32 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento do se 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 COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro – será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva 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 1º - Fica facultada às partes, de comum acordo, converter à gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

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

37 – DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidas pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado.

B

M

38 – 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.

39 – REMUNERAÇÃO DE 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.

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 06 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado (valor da hora normal acrescido do percentual) pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto da cláusula 39.

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” pelo percentual previsto na cláusula 39. O resultado (valor da média horária + percentual) multiplicar pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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 pelo número de dias úteis e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fazem jus, atendido o disposto no art. 6º da Lei 605/49.

42 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anterior ao mês do pagamento.

Parágrafo Único: Para a integração das comissões no cálculo do 13º 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 dia útil de janeiro.

B

M

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

44 – DO TRABALHO NOS DIAS CONSIDERADOS FERIADOS: Ficam estabelecidas as seguintes condições para o trabalho nos dias de FERIADOS:

I – DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS: A regulamentação para abertura das empresas varejistas nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

II – ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS: Para o pleno exercício da Faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA), que obedecerá às disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo de ADESÃO, a entidade patronal colocará a disposição, dos interessados, em seu portal eletrônico (WWW.sindivarejistacampinas.org.br) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina e será emitido pelos **SINDICATOS PROFISSIONAL** (Sincomerciários de Mogi Guaçu) e **PATRONAL (SINDIVAREJISTA)**.

Parágrafo Único – A empresa se obriga depois do referido PEDIDO de ADESÃO emitido pelas entidades sindicais signatários do presente instrumento coletivo, afixar o termo de adesão em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

III – CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS – Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais e municipais, terão garantidos os seguintes direitos:

- a) Um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas.
- b) Uma indenização de 1/30 avos de sua remuneração total mensal, pelo feriado trabalhado.

Parágrafo Primeiro: O pagamento dos itens da cláusula acima deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar do holerite do empregado.

Parágrafo Segundo: Tendo em vista a data da celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho e visando o pagamento dos feriados anteriormente trabalhados, as empresas deverão remunerar seus empregados na quantidade dos feriados.

IV – ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO FERIADO: A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados, a título de refeição e vale transporte para cada feriado trabalhado o seguinte:

- a) **ALIMENTAÇÃO:** As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a R\$ 15,00 (quinze reais).
- b) **TRANSPORTE:** As empresas concederão Vale transporte, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único – O valor acordado na letra “a” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

V – JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade do artigo 58, CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além deste limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo legal para a refeição e descanso, respeitando sempre a legislação referente à jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente proibido que seja concedida a folga normal do descanso semanal remunerado do empregado no dia que seja considerado feriado.

Parágrafo segundo: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem por escrito.

Parágrafo terceiro: em hipótese alguma as horas trabalhadas nos dias considerados feriados fará parte de qualquer tipo de compensação ou Banco de horas.

VI – FACULDADE DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados não podendo a mesma proceder nenhum ato discriminatório com o funcionário que se recuse trabalhar neste dias.

B

M

VII – FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO: As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25 de Dezembro de 2.012;
- b) 01 de Janeiro de 2013;
- c) 01 de Maio de 2013;
- d) 06 de abril de 2013; (Sexta-feira Santa)

Parágrafo Primeiro: As empresas do COMÉRCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS, Mini, Super e Hipermercados ficam excluídas APENAS da obrigação de não exigir o trabalho no feriado descrito na letra “d”, SEXTA-FEIRA SANTA, ficando mantida para as mesmas, contudo, a obrigatoriedade de conceder todos os benefícios e obrigações contidas nessa cláusula, sob pena de pagamento da multa por descumprimento desta cláusula.

VIII - HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 24 e 31 DE DEZEMBRO – As empresas varejistas não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 18 horas do dia 24 e 31 de dezembro de 2.012, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 16:00 horas.

Parágrafo Primeiro: As empresas do COMÉRCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 20 horas do dia 24 e 31 de dezembro de 2.012, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18:00 horas.

IX – CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa quando notificada pelo Sindicato Profissional, deverá no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos apresentar cópias dos recibos de pagamento de salário, cópia dos recibos dos valores de custeio, de transporte e alimentação dos empregados e cópia dos controles diários de jornada de trabalho independentemente de desobrigação legal, devidamente assinado pelos mesmos.

XII – PUBLICIDADE DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS: As empresas que aderirem á presente cláusula se obrigam dar ciência por escrito, de todo conteúdo da negociação coletiva aos empregados, inclusive os admitidos após sua assinatura.

XIII – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLAUSULA - No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, fica estabelecida

a multa, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

a-) EMPRESAS ENQUADRADAS NA LEI COMPLEMENTAR 123/2006 = R\$ 681,00;

b-) DEMAIS EMPRESAS = R\$ 1.091,00.

45 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo Único: As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no “caput” desta cláusula.

46 – LICENÇA PARA EMPREGADA(O) ADOTANTE: As empresas concederão licença remunerada, para empregada(o) que adotar judicialmente crianças na conformidade da Lei 10.421/02.

Parágrafo Único – Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador.

47 – LICENÇA PATERNIDADE – As empresas concederão Licença Paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

48 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões terão seu tempo remunerado com trabalho extraordinário.

49 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS: Os membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional conveniente poderá se ausentar ao serviço até 02 (dois) dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias, desde que seja comunicado por escrito à empresa no prazo de 07 (sete) dias de antecedência, para participação em assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores. B

50 – CÓPIA DE DOCUMENTOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia 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 dispensas de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo da remessa à DRT.

51 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

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

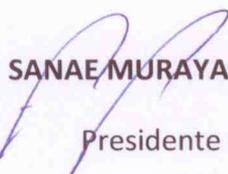
53 – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que durante a vigência da presente Convenção, poderá ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não prevista.

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

54 – ABRANGÊNCIA: Este instrumento coletivo é aplicado a todas as empresas do COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL da cidade de Arthur Nogueira.

55 – VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 meses contados a partir de 1º de setembro de 2.012 até 31 de agosto de 2.013.

Mogi Guaçu, 29 de novembro de 2.012.



SANAE MURAYAMA SAITO

Presidente do

Sindicato do Comércio Varejista

de Campinas e Região

Rua General Osório, 883 – 4 Andar
Centro – Campinas/SP
CEP 13010-111
Fone/Fax (19) 3775-5560
Site: www.sindivarejistacampinas.org.br



FERNANDO JOSÉ BATTURI

Presidente do

Sindicato dos Empregados no

Comércio de Mogi Guaçu

Rua Santa Julia, 290 – Centro
Mogi Guaçu/SP
CEP 13844-001
Fone (19) 3861-0261
Site: www.sincomerciariosmogiguacu.com.br