SINDIVAREJISTA
de Campinas e Região

SIND COMERCIÁRIOS
Bragança Paulista - SP
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

MUNICÍPIO DE HOLAMBRA

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, Bragança Paulista/SP, 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 do Brasil nº 249.751, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF nº 46.107.462/0001-03, registro sindical - Processo nº 223.607/54, com sede na Rua General Osório, 883, 4º andar, Centro, CEP 13010-111, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente Sra. Sanae Murayama Saito, assistido por seu advogado Dr. Thiago Guimarães de Oliveira, inscrito nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil nº 127.427, 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 31/08/2011, 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, poderão pagas com a folha de pagamento do mês de dezembro de 2012.

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$ 899,00
(Oitocentos e noventa e nove reais)

b) office-boys, faxineiros, copeiros e empacotadores.....R$ 651,00
(seiscentos e cinquenta e um reais)

c) piso de ingresso.....R$ 704,00
(setecentos e quatro reais)

Parágrafo 1º - Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos valores constantes nesta cláusula, 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 1 (um) ano 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).

Parágrafo 3º - O salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item "c" da presente cláusula (Empregados em Geral) durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL que será apresentada ao SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social e Termo de Compromisso de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho e emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SINDCOMERCIÁRIOS BRAGANÇA) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA CAMPINAS).

Parágrafo 4º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas nos parágrafos anteriores, os empregados deverão receber os salários como NORMATIVO da função efetivamente exercida.

Parágrafo 5º - O Salário NORMATIVO para a função efetivamente exercida é devido para aqueles empregados com mais de um ano de contrato de trabalho na empresa, desde que cumprido o parágrafo 2º.

05. GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01/09/2012, a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.032,00 (mil e trinta e dois 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 - Para os empregados de microempresas ME, assim enquadradas conforme legislação vigente, e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho, desde que obedecidas as condições previstas nesta cláusula e especial o parágrafo primeiro dessa cláusula, ficam estipulados os seguintes salários normativos, a partir de 01 de setembro de 2012:

a) empregados em geral.....R$ 840,00
(oitocentos e quarenta reais)

b) office-boys, faxineiros, copeiros e empacotadores.....R$ 634,00
(seiscentos e trinta e quatro reais)

c) piso de ingresso.....R$ 653,00
(seiscentos e cinquenta e tres reais)

Parágrafo 1º - Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos valores constantes nesta cláusula, este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 2º - O Salário Normativo nas Microempresas é devido ao empregado admitido para as funções estabelecidas na presente clausula, desde que a empresa possua CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL que será apresentado ao SINDIVAREJISTA CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social, comprovação de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho e dos recolhimentos das contribuições sindicais, e emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SINDICOMERCIÁRIOS BRAGANÇA) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA).

Parágrafo 3º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 1 (um) ano 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).

Parágrafo 4º - O salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item "a" da presente cláusula (Empregados em Geral) durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL que será apresentada ao SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social e Termo de Compromisso de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho e emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SINDCOMERCIÁRIOS BRAGANÇA) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA CAMPINAS).

Parágrafo 5º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas nos parágrafos anteriores, os empregados deverão receber os salários como NORMATIVO da função efetivamente exercida.

Parágrafo 6º - O Salário NORMATIVO para a função efetivamente exercida é devido para aqueles empregados com mais de um ano de contrato de trabalho na empresa, desde que cumprido o parágrafo 2º.

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$ 45,00 (quarenta e cinco 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 piso 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, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

10. DESCONTO 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 assembleia 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 subseqüente 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 FECOMERCIÁRIOS.

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 Fecomerciarios.

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 beneficiarias.

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 Fecomerciarios.

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- 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 nos valores máximos, até 30 de abril de 2013 e a Contribuição Assistencial Patronal até o 31 de agosto de 2013, ambas aprovadas em Assembléia Geral Extraordinárias, no dia 22 de agosto de 2012, conforme publicação do Edital de Convocação no dia 15 de agosto de 2012 no Jornal 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 no SIMPLES PAULISTA que estabelece as MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

Parágrafo 2º: O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 31 de abril de 2013 e 31 de agosto de 2013, respectivamente, exclusivamente em rede bancaria, 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 1º 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, 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 firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com os órgãos oficiais competentes da Previdência Social ou da Saúde obedecidos 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.

Parágrafo Primeiro: O empregado deverá apresentar o referido atestado médico ou odontológico no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do inicio do afastamento, sob pena de não ser considerado como ausência justificada;

Parágrafo Segundo: As empresas comunicarão, por escrito, a todos os empregados do prazo previsto no parágrafo anterior.

18. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes e 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 COMERCIÁRIO ESTUDANTE - O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, 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.

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

24. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo no aviso prévio legal de 1 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único – Se mais benéfica ao empregado aplicar-se em substituição ao caput desta cláusula os termos da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2.011, bem sua

regulamentação, se houver. Não havendo a cumulação de beneficio previsto nesta cláusula com a referida Lei.

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 descriminação 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 a 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 30 de outubro, dia do comerciário, 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 beneficio;
b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
c) acima de 181 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 n.º 4090/62 e Decreto n.º 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. FERIADOS. 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 às cláusulas e demais condições a seguir.

52 – OS EMPREGADOS DO COMÉRCIO QUE ADERIREM AO TRABALHO NOS FERIADOS FICA ASSEGURADO - Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta clausula, será obrigatório o Protocolo de Pedido e Adesão, a ser feito diretamente entre a Empresa interessada ao Sindicato do Comércio Varejista de Campinas e Região, as quais obedecerão às prévias disposições já estabelecidas, cujo modelo da ADESÃO, a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina, em seu portal eletrônico www.sindivarejistacampinas.org.br.

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 ate o mês seguinte ao trabalho, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana e contemplar;

d) As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxilio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:

- até 10 funcionários - R$ 14,00 (catorze reais);
- até 20 funcionários - R$ 16,00 (dezesseis reais);
- acima de 20 funcionários - R$ 18,00 (dezoito reais).

e) Independentemente 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;

f) 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 da multa, cujo valor está previsto na cláusula 57;

g) Facultatividade do trabalho pelos empregados, obrigando-se a empresa a elaborar lista de adesão e encaminhar ao sindicato até o quinto dia útil posterior ao mês da abertura, na conformidade desta clausula;

h) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

i) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito;

j) Será concedido, pela EMPRESA o vale transporte de ida e volta do empregado conforme estabelecido em lei;

53. PROIBIÇÃO DE TRABALHO - As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos comerciários, nos feriados previstos na cláusula 54.

54. RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROIBE O TRABALHO:

a) 25 de dezembro de 2012;
c) 01 de janeiro de 2013;

55. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2011 - As empresas do comércio varejista na base territorial do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA** e do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO,** se comprometem a encerrar suas atividades às 15 horas.

56. 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.

57. MULTA - Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos constantes das cláusulas 52 a 55 ou se a Empresa abrir seu estabelecimento exigindo o trabalho de seus empregados ficará sujeita à multa de um piso normativo revertido a favor do empregado prejudicado.

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

59. 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.

60. 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.

61. 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.

62. COPIA 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.

63. 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.

64. RELAÇÃO DE EMPREGADOS - As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato profissional, até o dia 10 do mês subseqüente, 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.

65. 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$ 252,00 (duzentos e cinquenta e dois reais) em benefício do empregado demandante.

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

67. ABRANGÊNCIA - A presente convenção abrange todos os empregados e empresas representada legalmente pelos signatários da presente convenção coletiva no município de HOLAMBRA.

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.

Campinas, 12 de dezembro de 2012.

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

SANAE MURAYAMA SAITO
Presidente
CPF nº 867.226.208-57

Dr. Thiago Guimarães de Oliveira
OAB/SP 144.405

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA

JOÃO PERES FUENTES
Presidente
CPF nº 287.198.508-16

Dr. Ricardo André dos Santos
OAB/SP 249.751

Rua General Osório, 883 4º andar CEP: 13010-111
Centro – Campinas – Fone: (19) 3232-4574
E-mail: falecom@sindivarejistacampinas.org.br

Rua Coronel Assis Gonçalves, 774 – CEP 12900-480
Centro – Bragança Paulista – Fone: (11) 2277-3422
E-mail: contatos@sindcomerciarios.com.br