COMENTÁRIOS À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

COMERCIÁRIOS DE FRANCO DA ROCHA/SINCOVAGA

2010-2011

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2010, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 7,25% (sete vírgula vinte e cinco por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de setembro de 2009.

Parágrafo 1º - As diferenças salariais referentes ao mês de setembro de 2010 poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência outubro de 2010.

Parágrafo 2º - Os encargos de natureza previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas, respeitando-se os prazos previstos em lei.

Aplicar 7,25% aos salários de 0l/09/09, podendo ser deduzidas antecipações concedidas. Pagar o reajuste e a diferença relativa ao mês de setembro/10 no pagamento de outubro. O mesmo procedimento se adota em relação aos encargos.

2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/09 ATÉ 31/08/10: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:	**Multiplicar o salário de admissão por:**
Até 15.09.09	1,0725
de 16.09.09 a 15.10.09	1,0663
de 16.10.09 a 15.11.09	1,0601
de 16.11.09 a 15.12.09	1,0539
de 16.12.09 a 15.01.10	1,0478
de 16.01.10 a 15.02.10	1,0417
de 16.02.10 a 15.03.10	1,0356
de 16.03.10 a 15.04.10	1,0296
de 16.04.10 a 15.05.10	1,0236
de 16.05.10 a 15.06.10	1,0177
de 16.06.10 a 15.07.10	1,0117
de 16.07.10 a 15.08.10	1,0058
A partir de 16.08.10	1,0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas 04 e 05.

Em função da data de admissão o reajuste poderá ser proporcional, entretanto, o salário reajustado não poderá ser menor do que os valores fixados para os salários admissionais – cláusulas 4 e 5. Um empregado que ganhava R$ 715,00 em setembro/09 passa a ganhar R$ 722,00 em setembro/10 e não R$ 766,83 – que seria o resultado de 715 X 7,25%.

4 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO: Ficam estipulados para os empregados da categoria, a viger a partir de 01 de setembro de 2010, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (220 horas/mês), os seguintes salários de admissão:

a) empregados em geral	**R$ 772,00 (setecentos e setenta dois reais);**
b) office-boy, faxineiro, e copeiro	**R$ 618,00 (seiscentos e dezoito reais)**
c) garantia do comissionista	**R$ 940,00 (novecentos e quarenta reais)**

Estão definidos os pisos salariais para os empregados que trabalham 220 horas/mês. Empregados que trabalhem contratualmente em jornada menor recebem valor menor proporcional. Divide-se o piso salarial aqui fixado por 220 e se multiplica pelo número de horas mensais de trabalho. Por exemplo, caixas que trabalhem 6 horas dia têm seu piso salarial em R$ 632,00 – 772/220=3,50 x 180= R$631,63- arredondado para R$ 632,00.

5 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM ENTRE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS. Mediante requerimento ao Sindicato Patronal, apresentando copia da última RAIS e declarando que cumpre integralmente a presente CCT, fica assegurada às empresas com até 5 e com de 6 a 20 empregados, a prática dos seguintes salários de admissão, com vigência a partir de 01/09/2010 e até 31/08/2011 e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS

a) empregados em geral ..... R$ 697,00
(seiscentos e noventa e sete reais);

b) office-boy, faxineiro e copeiro..... R$ 557,00
(quinhentos e cinqüenta e sete reais);

c) garantia do comissionista..... R$ 833,00
(oitocentos e trinta e três reais).

EMPRESAS QUE POSSUAM ENTRE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS

a) empregados em geral ..... R$ 734,00
(setecentos e trinta e quatro reais);

b) office-boy, faxineiro e copeiro..... R$ 585,00
(quinhentos e oitenta e cinco reais).

c) garantia do comissionista..... R$ 892,00
(oitocentos e noventa dois reais).

Parágrafo 1º - Atendidos os requisitos do caput, as empresas receberão, firmado pelas entidades sindicais convenentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma, **ATESTADO DE PISO SALARIAL ESPECIAL 2010/2011**, que garante a prática dos pisos salariais especificados.

Parágrafo 2º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **ATESTADO DE PISO SALARIAL ESPECIAL 2010/2011**.

Parágrafo 3º - As empresas que contratarem empregados na vigência da presente CCT de forma irregular (sem a emissão do **ATESTADO DE PISO SALARIAL ESPECIAL 2010/2011**) serão devedoras de diferenças entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4, ainda, lhes imposta multa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2010, sem prejuízo da apresentação da cópia da última RAIS.

São definidos salários mais reduzidos para empresas com até 5 e de 6 até 20 empregados.

O direito ao exercício destes salários é facultativo e condicionado ao cumprimento de exigências. A empresa que pretenda deve solicitar ao SINCOVAGA, assinar declaração de que cumpre integralmente a CCT e juntar cópia da última RAIS. Satisfeita a condição o SINCOVAGA e o Sindicato dos Comerciários emitirão ATESTADO DE PISO SALARIAL ESPECIAL 2010/2011, regularizando a prática dos valores aqui fixados.

A empresa que não satisfizer as condições ou que preferir não praticar tais salários fica obrigada ao cumprimento dos salários fixados na cláusula 4.

A prática indevida destes salários – sem que a empresa detenha o ATESTADO DE PISO SALARIAL ESPECIAL 2010/2011 – resultará no pagamento de diferenças em relação ao disposto na cláusula 4 e multa.

6 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (220h/mês), conforme já fixado nas cláusulas 4 e 5.

7 – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas 4 e 5 não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei n.º 605/49.

9 – PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES: Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5° dia útil do mês subseqüente.

10 – CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 15. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

11 – CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS: O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) férias: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início;

b) primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13° Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

As cláusulas de 6 a 11 são idênticas às da CCT 2009/2010 e não precisam de comentário.

12 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer as funções de Caixa terá direito, a partir de 01 de setembro de 2010, a indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados	**R$ 44,00** (quarenta e quatro reais);
Empresas com 06 a 20 empregados	**R$ 46,00** (quarenta e seis reais);
Empresas com mais de 20 empregados	**R$ 49,00** (quarenta e nove reais).

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.

O regramento cuida da indenização devida a empregados contratados para as funções de caixa e contemplam valores diferentes em função do nº. de empregados. Como decorrência a empresa sempre precisará provar – a RAIS serve para isto – o número de seus empregados para fazer jus a valores menores, quando for o caso.

13 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, e 12, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

14 – MENORES APRENDIZES: Os menores que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/09 até 31/08/10, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula 2ª e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

15 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

As cláusulas de 13 a 15 são idênticas às da CCT 2009/2010 e não precisam de comentário.

16 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região, 6% (seis por cento) sobre o salário já reajustado em 1º de setembro/10, a título de contribuição assistencial, observado o teto de R$ 108,00 (cento e oito reais).

Parágrafo 1º - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 10/11/10, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato.

Parágrafo 2º - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento do seu salário e recolhido pela empresa até o último dia útil do mês subseqüente.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor do principal.

Parágrafo 5º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individualmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

17 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais - Federação e sindicatos patronais do comércio atacadista e varejista - signatários da presente - se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, desde que ratificada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional representada.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no "caput", devida a partir de 1º de setembro/10, não poderá ultrapassar a 1,5 % (um vírgula cinco por cento) da remuneração do empregado por mês, limitado o desconto ao valor de R$ 44,00 (quarenta e quatro reais), devendo ser recolhida a partir da assinatura da presente norma coletiva em agência bancária constante da guia respectiva, a ser fornecida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado nesta cláusula será acrescido da multa prevista no artigo 600 da CLT.

Parágrafo 3º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa prevista no artigo 600 da CLT, correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor do principal atualizado monetariamente pelo índice do IGP/M-FGV.

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

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

Parágrafo 6º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individualmente perante a empresa, com cópia encaminhada ao sindicato representante da categoria profissional.

Parágrafo 7º - O sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação comunicado aos trabalhadores a cerca do direito de oposição a contribuição confederativa contida nesta clausula, informando prazos e local de recebimento das manifestações.

As cláusulas 16 e 17 dizem respeito a contribuição assistencial e a confederativa devidas ao sindicato comerciário. São obrigação de fazer das empresas, que a devem cumprir, respectivamente, até a data ajustada – 11 de novembro e, mensalmente – não devendo haver desconto e recolhimento ao sindicato, apenas para a hipótese de oposição e desde que exercida, conforme os parágrafos 5º e 6º das cláusulas 16 e 17.

18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Com previsão na alínea "e"do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 23 de junho de 2010, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**. Assim, respeitada a jurisprudência do Egrégio Supremo Tribunal Federal as empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte e número de empregados recolherão **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** a favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nos valores máximos, conforme segue:

	VALOR EM REAIS
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	**100,00**
EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	**250,00**
EMPRESAS COM 06 ATÉ 19 EMPREGADOS	**400,00**

SUPERMERCADOS E CONGÊNERES – CNAE 4711-3

Número total de empregados da empresa.	**Valor da Contribuição**
De 01 a 50	**R$ 500,00**
De 51 a 100	**R$ 650,00**
De 101 a 300	**R$ 2.000,00**
De 301 a 500	**R$ 2.650,00**
De 501 a 1000	**R$ 4.000,00**
De 1001 a 2500	**R$ 7.000,00**
De 2501 a 3500	**R$ 50.000,00**
De 3501 a Acima	**R$ 70.000,00**

Parágrafo 1º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de novembro de 2010,

através de:

a) **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 10/11/2010.
b) Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável somente nas agências da Caixa Econômica Federal – CEF; e,
c) Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100.

Parágrafo 2º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - As empresas constituídas após 01/09/10 recolherão a Contribuição Assistencial relativa à 2010/2011 no mês de sua abertura através de ficha de compensação que será enviada em até 30 dias após a mesma. Em caso de não recebimento da guia solicitar 2ª. via conforme disposto nesta cláusula.

Diz respeito à Contribuição Assistencial Patronal devida ao SINCOVAGA que obedece a valores fixos para as empresas que não detem o CNAE de supermercado e autoserviço e de proporcional ao nº. de empregados para as que detem o CNAE 4711-3, podendo a entidade, se for o caso, solicitar cópia da RAIS para verificação do número.

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

Parágrafo 1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.
Parágrafo 2º – Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.
Parágrafo 3º – Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada lhe ressarcir o valor retido.

20 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer os requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 10 (dez) dias de sua emissão.

21 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos

prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	**2 anos**
10 anos ou mais	**1 ano**
5 anos ou mais	**6 meses**

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

22 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando complete 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único – Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput" desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

23 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

As cláusulas de 19 a 23 são idênticas às da CCT 2009/2010 e não precisam de comentário.

24 – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio indenização, que deverá ser destacada no recibo de pagamento do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/10, 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 a conversão de um dia de descanso obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da Convenção.

Há importante modificação: no pagamento do salário de outubro **o valor** relativo a um ou dois dias de indenização (um dia quando for concedido o segundo como folga e dois quando não for concedida folga) **deverá ser destacado e grafado como indenização pelo "Dia do Comerciário**".

25 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:
a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;
b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 120 (cento e vinte) horas.
c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula 15 deste instrumento;
d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
e) obedecidos os dispositivos desta cláusula, as entidades participantes 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 categorias, na respectiva base territorial.
f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subseqüente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo, eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;
g) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;
h) a empresa que descumprir o quanto disposto nesta cláusula, desde que comprovado por auto fiscalizatório do órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, além das penalidades legais, ficará proibida de utilizar o sistema de compensação nela previsto, até final vigência desta norma.

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

Parágrafo 1º - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes, que não serão computados para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

Parágrafo 2º - Se o empregado despedido comprovar a obtenção de novo emprego, no curso do aviso prévio, poderá pedir a dispensa de cumprimento deste, ficando a empresa, no entanto, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

27 – 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.

28 – FÉRIAS: As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo 1º - O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei n.º 7.414, de 09.dez.85 (D.O.U. de 10.dez.85);

Parágrafo 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

29 – FÉRIAS EM DEZEMBRO: Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

30 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM 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 à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

31 – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

32 – 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.

33 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula 20, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.
Parágrafo único: O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

34 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, limitados a 2 (dois) por ano, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

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

36 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso-prévio a que fizer jus.

37 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

38 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

39 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário de admissão, conforme a função, para auxiliar nas despesas com o funeral.
Parágrafo único - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no “caput” desta cláusula.

40 – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo único: Os descontos objetos desta cláusula, compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

As cláusulas de 25 a 40 são idênticas às da CCT 2009/2010 e não precisam de comentário.

41 – TRABALHO AOS DOMINGOS: Na forma da Lei n.º 605/49 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como na legislação municipal aplicável, o trabalho aos domingos se regerá pelas seguintes regras:

OPÇÕES DE JORNADA:

1) Trabalho em domingos alternados, ou seja, a cada domingo trabalhado, segue se outro domingo necessariamente de descanso;

2) Adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada, além da folga compensatória, a mais, anualmente, 2 (dois) dias de folga.

3) A folga compensatória deverá ser concedida e gozada no prazo máximo de **7 (sete) dias**, contados do domingo trabalhado.

4) No sistema 2X1 (dois por um) – ítem 2 - os dias adicionais de folga serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:

> **I -** até 90 dias de trabalho na empresa: não faz jus ao benefício;
> **II -** acima de 90 dias de trabalho na empresa o empregado fará jus aos 02 (dois) dias de folgas adicionais, cuja concessão e gozo deverão ocorrer até 31 de julho de 2011.

b) TRANSPORTE:

1) Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

c) REMUNERAÇÃO:
1) Jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho;
2) Remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 8 (oito) horas diárias, vedada a inclusão das horas excedidas na compensação autorizada pela cláusula 25.

d) REFEIÇÃO:

1) As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições nos termos do PAT, servirão, nas mesmas condições, alimentação nos domingos trabalhados, não permitida a utilização como substituto do uso de "marmitex", ou, fora dessa situação, concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro, conforme segue:

> **I – Jornada de até 6 (seis) horas: R$ 9,00 (nove reais);**
> **II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:**
>
> - empresas com até 20 empregados: R$ 13,00 (treze reais);
>
> *- empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 15,00 (quinze reais); e*
>
> - empresas com 101 ou mais empregados: R$ 22,00 (vinte dois reais).

e) OUTRAS DISPOSIÇÕES:

1) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

2) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação ao funcionamento de suas lojas.

f) PENALIDADE:

1) O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula 44;

Duas são as novidades em relação à CCT 2009/2010. A redução para 2 (duas) das folgas anuais pelo trabalho no regime 2 x 1 – OPÇÕES DE JORNADA – 4 – I e II -, já que no ano anterior eram 3 as folgas. A correção de todos os valores fixados em reais na cláusula.

42 – TRABALHO EM FERIADOS: Na forma da Lei n.º 605/49 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) comunicação da empresa ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;
b) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:
I – os feriados a serem trabalhados;
II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e
III – o dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo, sempre a número igual ao dos feriados laborados;
IV – As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao trabalhado, sob pena de dobra.
c) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados;
d) a concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;
e) não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;
f) Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
g) Concessão até 31 de julho de 2011 de folgas adicionais em 03 (três) domingos sem prejuízo do disposto na cláusula 41, relativamente ao trabalho naqueles dias.
h) independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitido a concessão de "marmitex":

> I - empresas com até 20 empregados: R$ 13,00 (treze reais);
> *II - empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 15,00 (quinze reais); e*
> III - empresas com 101 ou mais empregados: R$ 22,00 (vinte dois reais).

i) ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal;
j) o trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;
l) serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em

limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes;
m) o disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;
n) Declaração firmada pela mesma empresa e com recibo da entidade empresarial de que está cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, condição indispensável para o recebimento de **COMPROVANTE DE REGULARIDADE PARA O TRABALHO EM FERIADOS**;

Parágrafo Único: Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras:
I - limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho.
II - proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.
III - pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas).
IV - 2 (duas) folgas: a primeira em até 15 (quinze) dias do trabalho e a outra em até 60 (sessenta) dias.
V - pagamento de R$ 14,00 (catorze reais) em vale compras ou dinheiro.
VI - vale transporte gratuito; e,
VII - o descumprimento de qualquer disposição dessa cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R$ 272,00 (duzentos e setenta e dois reais) por empregado.
A única novidade é a correção dos valores em reais fixados na cláusula.

43 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS – Nas empresas comerciais varejistas de gêneros alimentícios, artigos de limpeza doméstica e higiene pessoal, especialmente, auto-serviços (mini, super e hipermercados e lojas de conveniência) é definido como **EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS**, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:
a) - empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
b) - auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias;
c) - verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;
d) - recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
e) - auxiliar o operador de caixa em atividades afins.
§ 1º – Descaracteriza-se a função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos a exigência de trabalho distinto do mencionado no “caput”
§ 2º - A jornada de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.
§ 3º - Os adolescentes exercentes da função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos, ficam obrigados, mensalmente, a comprovar a freqüência a cursos escolares regulares.
§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R$ 454,00 (quatrocentos e cinqüenta quatro reais).
§ 5º - A contratação de Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade, formalizados, quando possível, convênios com órgãos dos poderes públicos locais, ou entidades de assistência de reconhecida idoneidade.

O valor do salário de admissão foi reajustado para R$ 454,00, permanecendo idênticas as demais disposições. Empacotadores que trabalhem em jornada superior a 6 (seis) horas devem perceber o piso salarial geral previsto nas cláusulas 4 e 5.

44 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 44,00 (quarenta e quatro reais), a partir de 01 de setembro de 2010, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

O valor da multa foi reajustado apenas.

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

46 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

47 – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

48 – GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA: Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária.

As cláusulas de 45 a 48 são idênticas às da CCT 2009/2010 e não precisam de comentário.

49 - **GARANTIA DE EMPREGO - APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS:** O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.
Parágrafo Único – Esta cláusula somente tem efeito a partir da data de assinatura deste instrumento.

Cláusula nova com aplicação exigível apenas a partir de 25 de outubro, data em que foi assinada a CCT.

50 - **TERCEIRIZAÇÃO:** Atendendo à orientação do Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão-de-obra terceirizada.

Parágrafo Único - Não é considerada atividade-fim a desempenhada pelos promotores de venda, assim entendidos os profissionais a serviço de empresas fornecedoras ou de prestadoras de serviços, cujas atribuições estejam limitadas à promoção, manuseio e recolocação dos produtos da empresa empregadora ou contratante nos locais a ele destinados na loja.

51 - PROMOTORES: Os trabalhadores vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produto de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

52 - AUSÊNCIA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ 44,00 (quarenta e quatro reais), revertida em favor do trabalhador.

53 - SINDICALIZAÇÃO – As entidades convenentes envidarão esforços visando ao agendamento, em conjunto, de visitas a empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização, quer dos trabalhadores, quer das próprias empresas.

54 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS: As empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

55 - **CESTA NATALINA:** As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

56 – GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV; – Ao empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs) será garantido o emprego até o seu afastamento pelo INSS, desde que tenha comunicado essa circunstância à empresa em até 60 (sessenta) dias antes de eventual aviso prévio pela mesma concedido.

57 - HOMOLOGAÇÃO – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para trabalhadores e empregadores, na forma do art. 477 § 7° da CLT.

Parágrafo Primeiro - Em caso de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo - As homologações deverão ser realizadas em até 30 (trinta) dias após a dispensa ou término do aviso trabalhado, desde que as verbas rescisórias tenham sido quitadas dentro do prazo legal.

Parágrafo Terceiro - A não observação pela empresa do prazo acima estabelecido, acarretará uma multa equivalente a um salário do empregado, revertida em seu favor, independente das demais penalidades legais.

Parágrafo Quarto - O Sindicato não poderá recusar ou postergar a homologação da rescisão de contrato de trabalho solicitada pela empresa.

Parágrafo Quinto – Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de taxa retributiva destinada às despesas do setor de homologação.

As cláusulas de 50 a 57 são idênticas às da CCT 2009/2010 e não precisam de comentário.

CLÁUSULAS 58 a 62 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTEM EM 1º SETEMBRO DE 2010, COM 400 (QUATROCENTOS) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO

58 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

59 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção, assistência médica de qualidade a todos os seus empregados, através de convênio médico com empresa idônea, totalmente gratuito, não sendo considerado cobrança a eventual anuída participação pecuniária do empregado em fator moderador, conforme previsto na legislação que regulamenta a matéria.
Parágrafo Único: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

60 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE: As empresas concederão licença remunerada à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de:
- 120 dias, se a criança tiver até 01 ano de idade;
- 60 dias, se a criança tiver entre 01 a 04 anos de idade; e
- 30 dias se a criança tiver de 04 a 08 anos de idade.

61 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

62 - LICENÇA PATERNIDADE: As empresas concederão licença paternidade equivalente a 05 dias corridos, contados desde a data do parto.

As cláusulas de 58 a 62 são de cumprimento obrigatório para as empresas com mais de 400 empregados a partir de 1º de setembro de 2010. Vigorou na CCT 2008/2009 e com restrições na de 2009/2010.

63 – 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.

64 – FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

65 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2010 até 31 de agosto de 2011.

As cláusulas de 63 a 64 repetem a CCT 2009/2010 e a 65 fixa o prazo em que vigora esta CCT.