CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DE COTIA/SINCOVAGA
2011/2012

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA E REGIÃO**, com base territorial nos municípios de **Cotia, Itapecerica da Serra**, e, **Vargem Grande Paulista**, com sede na Av. Brasil, 21 – Jardim Central – Cotia – SP – CEP – 06700-270, neste ato representado por seu Presidente, **José de Sousa Vilarim,** CPF nº 288.077.908-15 e assistido pela advogada **Rosy Eny Lopes Rodrigues**, OAB/SP 80.117, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA**, entidade sindical do primeiro grau, com base no estado de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Mauricio Dias de Andrade Furtado,** OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizados pelas assembléias gerais extraordinárias realizadas respectivamente, no sindicato dos empregados, na data de **26/08/2011** e no sindicato patronal, na data de **24/08/2011**, que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios sediadas nos municípios de **Cotia, Itapecerica da Serra**, e **Vargem Grande Paulista**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pela entidade sindical profissional convenente serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2011, mediante aplicação do percentual de 9,8% (nove vírgula oito por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2010.

Parágrafo 1º - As diferenças salariais referentes ao mês de setembro de 2011 poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência outubro de 2011.

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.

2ª - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/10 ATÉ 31 DE AGOSTO/11: 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 15.09.010	1,0980
de 16.09.10 a 15.10.10	1,0895
de 16.10.10 a 15.11.10	1,0810
de 16.11.10 a 15.12.10	1,0726
de 16.12.10 a 15.01.11	1,0643
de 16.01.11 a 15.02.11	1,0561
de 16.02.11 a 15.03.11	1,0479
de 16.03.11 a 15.04.11	1,0397
de 16.04.11 a 15.05.11	1,0317
de 16.05.11 a 15.06.11	1,0236
de 16.06.11 a 15.07.11	1,0157
de 16.07.11 a 15.08.11	1,0078
A partir de 16.08.11	1,0000

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

3ª - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/10 a 31/08/11, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem

4 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO: Ficam estipulados para os empregados da categoria, a viger a partir de 01 de setembro de 2011, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (220 horas/mês), os seguintes salários de admissão:

a) empregados em geral	**R$ 845,00 (oitocentos e quarenta e cinco reais)**
b) office-boy, faxineiro, e copeiro	**R$ 676,00 (seiscentos e setenta e seis reais)**
c) garantia do comissionista	**R$ 1.011,00 (hum mil e onze reais)**

5 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Micro-empreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal na legislação de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA, acompanhado de cópia da última RAIS;

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo SINCOVAGA de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (220 horas/mês), dos seguintes salários normativos: -

I – MEI's, ME'S E EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

a) empregados em geral.....R$ 761,00 (setecentos e sessenta e um reais);

b) office-boy, faxineiro e copeiro.....R$ 609,00 (seiscentos e nove reais);

c) garantia do comissionista.....R$ 909,00 (novecentos e nove reais).

II – ME's, EPP's E MPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

a) empregados em geral .....R$ 802,00
(oitocentos e dois reais);

b) office-boy, faxineiro e copeiro.....R$ 642,00
(seiscentos e quarenta e dois reais).

c) garantia do comissionista.....R$ 961,00
(novecentos e sessenta e um reais).

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO)** sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 5, sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2011, sem prejuízo da apresentação da cópia da última RAIS.

Parágrafo 4º - 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 da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 5º - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

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 16. 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 integrais ou proporcionais: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;
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.

12 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado (a) que exercer as funções de Caixa ou Operador de Caixa, terá direito a uma indenização mensal a titulo de "quebra de caixa", nos seguintes valores:

EMPRESAS EM GERAL..... R$ 52,00 (cinqüenta e dois reais)
EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:
Com até 05 empregados..... R$ 45,00 (quarenta e cinco reais);
Com de 6 até 20 empregados..... R$ 48,00 (quarenta e oito reais);

Parágrafo 1º: Esta indenização será condicionada ao desconto do empregado em caso de quebrar o caixa.

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.

Parágrafo 3º: Tratando-se de indenização, os valores pagos não têm natureza salarial não sofrendo, assim, a incidência em 13º salário, Férias e FGTS, e, também não se incorporando ao salário de contribuição do empregado.

Parágrafo 4º: As retiradas de valores (dinheiro, cheques e outros) também conhecidas como "sangrias" dos caixas devem ser efetivadas pelo próprio Operador de Caixa, conferidas pelo Retirante, necessária com a presença de ambos. Recebido o documento assinado pelo Retirante, no qual constem os valores "sangrados", fica o Operador de Caixa isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 5º: Quando o Empregador adotar o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia o mesmo fica obrigado a apresentar documento que comprove a conferencia.

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 01/09/10 até 31/08/11, 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.

16 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: 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 Cotia e Região, 5% (cinco por cento) de sua respectiva remuneração do mês de setembro de 2011, limitado cada desconto ao valor de R$ 120,00 (cento e vinte reais), aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 14/11/11, 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 artigo 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 de 2011, não poderá ultrapassar a 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, limitado o desconto ao valor de R$ 25,00 (vinte e cinco 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 Cotia e Região, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto.

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

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 à contribuição confederativa contida nesta clausula, informando prazos e local do recebimento das manifestações.

18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Com previsão na alínea "e"do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 24 de agosto de 2011, 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	**105,00**
EMPRESAS TRADICIONAIS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	**260,00**
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	**325,00**
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	**420,00**

AUTO-SERVIÇO –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3

Número total de empregados da empresa em lojas de São Paulo	Valor da Contribuição
De 01 a 50	R$ 550,00
De 51 a 100	R$ 700,00
De 101 a 200	R$ 2.100,00
De 201 a 300	R$ 2.800,00
De 301 a 500	R$ 3.500,00
De 501 a 1000	R$ 7.400,00
De 1001 a 4000	R$ 10.000,00
Acima de 4001	R$ 75.000,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de novembro de 2011, 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 10/11/2011.
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 01/09/11 recolherão a Contribuição Assistencial relativa à 2011/2012 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.

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.

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 extrato de informações previdenciárias, 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 extrato de informações previdenciárias 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.

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/11, 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.

25 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, obedecidas 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, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período

b.1) Fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas

c) O saldo de horas suplementares não compensado até o dia 31 de agosto de 2011 deverá ser liquidado em até 120 (cento e vinte dias) dias a contar de 01 de setembro de 2011;

d) 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;

e) 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 artigo 413 da CLT;

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 ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas *"a"*, *"b"* e *"e"* desta cláusula implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

i) A suspensão do direito à compensação prevista na alínea "h" obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

26 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Ao empregado dispensado sem justa causa, além do aviso prévio legal, será concedido 1 (um) dia por ano de registro na empresa.
Parágrafo Único – Na hipótese de legislação superveniente que venha regulamentar o aviso prévio, esta cláusula ficará sem efeito.

27 - 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 indenização em pecúnia correspondentes aos dias restantes, que não serão computados para efeito de tempo de serviço, 13º salário, férias e outras incidências.

Parágrafo 2º - Na hipótese de legislação superveniente que venha regulamentar o aviso prévio, esta cláusula ficará sem efeito.

28 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO: Na hipótese de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal e Justiça (STJ - RESP- 1.198.968 - SC 010/0114527-1), do Supremo Tribunal Federal e da Justiça Federal de Brasília (MSC – 2009.7666-6, da 7ª VFC) não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa (AP.MS 2009.61.004954-6 – TRF – 3ª Região – 13ª VFC-SP).

29 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO: O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo declaração do demitido, por escrito, comprovada posteriormente da obtenção de novo emprego.

30 – 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.

31 – 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 em 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.

32 – 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.

33 – 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.

34 – 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.

35 – 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 19, 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.

36 – 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.

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

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

39 – 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.

40 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário normativo devido a trabalhadores em geral que for aplicável à empresa, 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.

41 – 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.

42 - TRABALHO AOS DOMINGOS: Atendendo a Legislação Federal de Regência, bem como a Legislação Municipal aplicável o trabalho aos domingos no comércio varejista de gêneros alimentícios dependerá de obtenção de Certidão.

Esta deverá ser solicitada ao SINCOVAGA por todas as empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, bastando que comprovem o integral cumprimento desta Convenção.

A CERTIDÃO será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos.

O SINCOVAGA se obriga a encaminhar cópia da CERTIDÃO ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região.

OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS: REGIME DE JORNADA

1 – Regime 1x1 – que significa trabalho em domingos alternados, ou seja, a cada domingo trabalhado, segue se outro domingo necessariamente de descanso;

2 – Regime 2x1 – que significa que a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada, ao pagamento, nos domingos em que se ativar, das horas efetivamente trabalhadas com o adicional de 100% (cem por cento).

REMUNERAÇÃO

I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;
II- Excedida a jornada de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);

III – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula 25.

PENALIDADES

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

2 – O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários aos domingos.

3 – Eventuais irregularidades que resultem do não-atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em domingos ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula 47, por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

43 - TRABALHO EM FERIADOS: Atendido ao disposto na Lei n.º 605/49 e em 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 depende da obtenção de Certidão.

Esta deverá ser solicitada ao SINCOVAGA com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado por todas as empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, indicando sua intenção de trabalho e funcionamento em cada um dos feriados do período 01/09/2011 a 31/08/2012, comprovando, ainda, o cumprimento integral desta Convenção.

A CERTIDÃO será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados nos feriados por ela solicitados.

O SINCOVAGA se obriga a encaminhar cópia da CERTIDÃO ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região.

Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I – Fica autorizado o trabalho em feriados nas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios representadas pelo SINCOVAGA;

II - Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de Dezembro) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de Janeiro);

III – Fica garantido ao trabalhador comerciário o descanso, no período de vigência desta Convenção, em 3 (três) feriados definidos em comum com a empresa, assegurado, ainda, somente para aqueles que se ativarem em feriados, o acréscimo de mais 2 (dois) dias em férias, quando estas forem gozadas no mês de dezembro;

IV – As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal;

V – Do referido instrumento deverão constar:

a- Os feriados a serem trabalhados;
b- A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e
c- O dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo, sempre a número igual ao dos feriados laborados.

VI – 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 do feriado trabalhado, sob pena de dobra;

VII – As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o com adicional de 100% (cem por cento). 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 para comissionados;

VIII - A concessão do DSR, gozado ou indenizado não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional de 100% (cem por cento), não podendo o DSR ser considerado para tal fim;

IX - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula 25.

X – As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

XI- REFEIÇÃO

A - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos feriados trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de "marmitex";

B – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

1- empresas com até 20 empregados: R$ 14,00 (catorze reais);

2- empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 16,00 (dezesseis reais); e

3- empresas a partir de 101 empregados: R$ 24,00 (vinte e quatro reais).

XII – O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

XIII - 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;

XIV - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

XV - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados.

XVI – Eventuais irregularidades que resultem do não-atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em feriados ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula 45 por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em feriados.

44 - 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$ 510,00 (quinhentos e dez 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.

45 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais), a partir de 01 de setembro de 2011, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

46 – 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.

47 – 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.

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, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

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.

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 - 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$ 45,00 (quarenta e cinco reais), revertida em favor do trabalhador.

52 - 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.

53- 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.

54 - 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.

55 – 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.

56 - HOMOLOGAÇÃO – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único - 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.

57 – 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.

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

59 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012.

Parágrafo Único - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova convenção, respeitado o disposto no § 3º do artigo 613 da CLT.

São Paulo, 07 de outubro de 2011.

Sindicato Dos Empregados No Comércio De Cotia e Região

José de Souza Vilarim
Presidente

Rosy Eny Lopes Rodrigues
OAB/SP 80.117

Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947