

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 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 MOGI DAS CRUZES**, entidade sindical de primeiro grau, regularmente inscrita no CNPJ nº 58.475.211/0001-60, com sede na Rua Professora Leonor de Oliveira Melo, nº 94, Jardim Santista, Mogi das Cruzes-SP, CEP 08730-140, com base territorial nas seguintes cidades: Mogi das Cruzes, Suzano, Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, conforme descreve o registro sindical nº 24000.004187/90, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **JAIR FRANCISCO MAFRA**, CPF nº 480.886.929-20, e do outro como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES**, entidade sindical regularmente inscrita no CNPJ nº 52.372.380/0001-99, com registro sindical nº 24000.001825/91, com sede na Rua Coronel Souza Franco, 74, Centro, Mogi das Cruzes, Estado de São Paulo, com base territorial nas seguintes cidades: Mogi das Cruzes, Suzano, Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **AIRTON NOGUEIRA**, CPF nº 172.696.018-87, de comum acordo celebram, na forma do Art. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

01 - REAJUSTAMENTO - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2011, data base da categoria profissional, 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 - Eventuais diferenças salariais referentes aos meses de setembro e outubro de 2011 poderão ser complementadas, em forma de abono, até a data de pagamento dos salários do mês de competência novembro de 2011.

Parágrafo 2º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

Parágrafo 3º - As empresas, como obrigação de fazer, se obrigam a declarar na RAIS e demais documentos relativos ao contrato de trabalho, estas diferenças incorporadas nos respectivo mês de competência, devidamente integrando as remunerações desse mês; e, no mês em que forem pagas as diferenças, estas serão excluídas, declarando-se apenas o valor relativo à remuneração do mês para esta finalidade.

02 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2010 ATÉ 31 DE AGOSTO/2011- 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 15/09/10	1,0980
16/09/10 a 15/10/10	1,0895
16/10/10 a 15/11/10	1,0810
16/11/10 a 15/12/10	1,0726
16/12/10 a 15/01/11	1,0643
16/01/11 a 15/02/11	1,0561
16/02/11 a 15/03/11	1,0479
16/03/11 a 15/04/11	1,0397
16/04/11 a 15/05/11	1,0317
16/05/11 a 15/06/11	1,0236
16/06/11 a 15/07/11	1,0157
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 piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 04, 07, 08, 09 e 10.

03 - COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 01 e 02 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01/09/2010 a 31/08/2011, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação e término de aprendizagem, além do abono previsto no § 1º da cláusula 01.

04 - SALÁRIOS NORMATIVOS - Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigor a partir de 01/09/2011, com exclusão das microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas no sistema REPIS previsto na cláusula 06 deste instrumento e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

4.1: Para os empregados nos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano:

- a) Empregados em Geral: R\$ 856,00 (oitocentos e cinquenta e seis reais);
- b) Caixa: R\$ 919,00 (novecentos e dezenove reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 609,00 (seiscentos e nove reais);

4.2: Para os empregados nos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis:

- a) Empregados em Geral: R\$ 762,00 (setecentos e sessenta e dois reais);
- b) Caixa: R\$ 845,00 (oitocentos e quarenta e cinco reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 669,00 (seiscentos e sessenta e nove reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais);

Parágrafo Único - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

05 - GARANTIA DO COMMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 1.004,00 (um mil e quatro reais), para os empregados nos municípios de **Mogi das Cruzes e Suzano** e a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 892,00 (oitocentos e noventa e dois reais), para os empregados nos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, nela já incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

06 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) – Os Sindicatos Convenientes conforme expressa os artigos 170, IX e 179 da CF/88, regulamentados na Lei 123/2006, alicerçados pelos artigos 7º, inciso XXVI c/c art. 8º, inciso VI da Carta Magna de 1988, estabelecem o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) aplicáveis no âmbito desta Convenção Coletiva para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, desde que cumpridas as regulamentações abaixo especificadas:

Parágrafo 1º - Para efeito desta cláusula convencional considera-se Microempresa (ME) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que em cada ano calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais); considera-se Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que a cada ano calendário aufera receita bruta (faturamento) superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

Parágrafo 2º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar estes limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 3º - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), que não aderirem ao REPIS deverão praticar aos empregados os pisos constantes nas cláusulas 04 e 05 desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 4º - As empresas enquadradas como Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão apresentar ao sindicato patronal representante da categoria econômica os seguintes documentos:

I – formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição da CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que será disponibilizado pela entidade patronal a todos os interessados em aderir ao REPIS;

II – o formulário que poderá ser retirado na sede da entidade sindical patronal ou impresso por qualquer meio eletrônico deverá obrigatoriamente informar:

a) Razão social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados;

c) declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva;

Parágrafo 5º - As empresas que quiserem se enquadrar no REPIS deverão entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no parágrafo 3º. Após verificação de cadastro, as entidades convenientes farão realizar audiência na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC para apreciação dos documentos que, quando preenchidos todos os requisitos, emitirá TERMO DE HOMOLOGAÇÃO com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta Convenção. Seguidamente os sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva fornecerão à empresa no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que lhes facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática dos pisos salariais previstos no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS;

I - As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, não poderão praticar os pisos especiais de salários (REPIS), devendo obrigatoriamente praticar os pisos descritos nas cláusulas 04 e 05 desta Convenção, mesmo que para os órgãos públicos estejam reconhecidas nos termos da lei 123/2006.

II - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido com efeitos retroativos até a data de início da irregularidade aos empregados os salários constantes nas cláusulas 04 e 05, bem como seus respectivos reflexos, respondendo por crime de falsidade.

III - Ainda ocorrerá o desenquadramento do REPIS com as mesmas penalidades do inciso II deste parágrafo o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

IV – A CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

a) Razão Social, CNPJ e o endereço da empresa;

b) Prazo de início e término da validade da CERTIDÃO;

c) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenientes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 6º - Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes, do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS a prova do empregador se fará com a exibição da TERMO DE HOMOLOGAÇÃO da CINTEC e a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS.

a) após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 28 de fevereiro de 2012 para solicitar a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO;

b) as empresas que se constituírem a partir de 28 de fevereiro de 2012, e aquelas que não possuem e vierem a contratar empregados, poderão requerer a Certidão de Enquadramento no REPIS, na forma descrita nesta Convenção Coletiva, no prazo de até 30 (trinta) dias da contratação do primeiro empregado.

c) a aplicação do sistema REPIS, não implica sob nenhuma hipótese em equiparação salarial com os empregados existentes;

d) as empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após o início da validade da CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que terá impressa o termo final e inicial de sua validade fixada em até 01 (um) ano.

e) independentemente do prazo de validade da CERTIDÃO esta não ultrapassará a data de validade da Convenção Coletiva;

f) as empresas interessadas em manter a adesão ao REPIS, deverão obrigatoriamente manter atualizada a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS solicitando sua renovação até o dia 28 de fevereiro de 2012, mediante o preenchimento de nova solicitação na forma expressa nesta Convenção Coletiva.

g) o prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

07 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALARIOS (REPIS) PARA AS MICROEMPRESAS - Os empregados de Microempresas, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

7.1: Para os empregados nos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano:

a) Empregados em Geral: R\$ 785,00 (setecentos e oitenta e cinco reais);

b) Caixa: R\$ 855,00 (oitocentos e cinquenta e cinco reais);

c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 703,00 (setecentos e três reais);

d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 609,00 (seiscentos e nove reais);

e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 698,00 (seiscentos e noventa e oito reais);

7.2: Para os empregados nos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**:

- a) Empregados em Geral: R\$ 686,00 (seiscentos e oitenta e seis reais);
- b) Caixa: R\$ 761,00 (setecentos e sessenta e um reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 601,00 (seiscentos e um reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais);
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 663,00 (seiscentos e sessenta e três reais).

Parágrafo 1º - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

Parágrafo 2º - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

08 - GARANTIA DO COMISSIONISTA MICROEMPRESAS INSCRITAS NO REPIS - Aos empregados em microempresas enquadradas no REPIS, remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 919,00 (novecentos e dezenove reais), para os empregados nos municípios de **Mogi das Cruzes e Suzano** e a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 803,00 (oitocentos e três reais), para os empregados nos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, nela já incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

09 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - Os empregados das Empresas de Pequeno Porte, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

9.1: Para os empregados nos municípios de **Mogi das Cruzes e Suzano**:

- a) Empregados em Geral: R\$ 821,00 (oitocentos e vinte e um reais);
- b) Caixa: R\$ 882,00 (oitocentos e oitenta e dois reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 722,00 (setecentos e vinte e dois reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 609,00 (seiscentos e nove reais);
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 736,00 (setecentos e trinta e seis reais).

9.2: Para os empregados nos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**:

- a) Empregados em Geral: R\$ 723,00 (setecentos e vinte e três reais);
- b) Caixa: R\$ 803,00 (oitocentos e três reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 635,00 (seiscentos e trinta e cinco reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais);
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 698,00 (seiscentos e noventa e oito reais).

Parágrafo 1º - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

Parágrafo 2º - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

10 - GARANTIA DO COMISSIONISTA DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE INSCRITAS NO REPIS

- Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas no REPIS, remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 965,00 (novecentos e sessenta e cinco), para os empregados nos municípios de **Mogi das Cruzes** e **Suzano** e a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 849,00 (oitocentos e quarenta e nove reais), para os empregados nos municípios de **Guararema**, **Biritiba Mirim** e **Salesópolis**, nela já incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

11 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - O empregado que exercer a função de caixa, independentemente do porte da empresa, terá direito a indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), para os empregados nos municípios de **Mogi das Cruzes** e **Suzano** e no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), para os empregados nos municípios de **Guararema**, **Biritiba Mirim** e **Salesópolis**, a partir de 1º de setembro de 2011.

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no *caput* desta cláusula.

12 - DO EMPACOTADOR - Nas empresas comerciais é definido como EMPACOTADOR, 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.

Parágrafo 1º - Descaracteriza-se a função de Empacotador a exigência de trabalho distinto do mencionado no *caput*.

Parágrafo 2º - A contratação de Empacotadores 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.

13 - DO REPOSITOR - Os empregados que exercem a função de Repositor em mercados, minimercados, supermercados e hipermercados farão jus, em qualquer hipótese de enquadramento da empresa, ao piso de Empregados em Geral respectivo.

14 - TERCEIRIZAÇÃO - As empresas abrangidas por esta norma coletiva não poderão terceirizar sua mão-de-obra que presta serviços em sua atividade-fim, sendo vedada taxativamente essa prática, podendo em caso de infração ser movida pelo Sindicato profissional ação junto a Justiça do Trabalho.

Parágrafo 1º - Constatada a infração a esta cláusula, a empresa infratora estará obrigada a efetuar o registro do empregado terceirizado desde sua admissão, pagando ao mesmo o salário correspondente à função desempenhada, não podendo, se for o caso, usufruir do REPIS, sendo devidas diferenças salariais que incidirão nas verbas salariais, rescisórias e indenizatórias do contrato de trabalho.

Parágrafo 2º - Não será considerada como terceirização da mão-de-obra, as funções desempenhadas por empregados de empresas fabricantes de mercadorias comercializadas dentro da loja ou estabelecimento comercial, como demonstradores dos referidos produtos e cujas atribuições deverão estar restritas à promoção, manuseio e recolocação dos mesmos dentro do recinto comercial.

15 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas nas cláusulas 04, 05, 07, 08, 09, 10 e 11 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

16 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de novembro de 2011, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimos de qualquer natureza.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula e que será descontada, de uma só vez, deverá ser recolhida ao sindicato profissional, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 62, deste instrumento.

Parágrafo 4º - O recolhimento se dará através de ficha de compensação com o banco conveniado, que deverá obrigatoriamente efetuar o repasse de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Mogi das Cruzes e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical e de todos os serviços das entidades sindicais profissionais beneficiárias (Sindicato e Federação).

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2011, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria.

Parágrafo 7º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 8º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 9º - A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido do total de juros.

Parágrafo 10º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição, se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional notificar, também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, a partir da data de recolhimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 11º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária, com a respectiva relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo 12º - Havendo alteração legal que venha modificar total ou parcialmente as regras da referida contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes mediante provocação do sindicato profissional, devendo ser levado a depósito e registro no órgão competente.

17 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar e recolher dos empregados, integrantes da categoria, em favor da respectiva entidade profissional, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, instituída através da competente Assembléia Geral do Sindicato e ratificada na assembléia que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no *caput*, devida a partir de 01 de setembro de 2011, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

Parágrafo 2º - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 62 deste instrumento.

Parágrafo 3º - O recolhimento se dará através de ficha de compensação com o banco conveniado, que deverá obrigatoriamente efetuar o repasse de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Mogi das Cruzes e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º - O valor da contribuição confederativa reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical e de todos os serviços das entidades sindicais profissionais beneficiárias (Sindicato e Federação).

Parágrafo 5º - A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

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

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

Parágrafo 8º - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido do total de juros.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição, se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional notificar, também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, a partir da data de recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 10º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticada pela agência bancária, com a respectiva relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo 11º - Havendo alteração legal que venha modificar total ou parcialmente as regras da referida contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes mediante provocação do sindicato profissional, devendo ser levado a depósito e registro no órgão competente.

18 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes dentro de sua base territorial, a contribuição assistencial por empresa constituída em única parcela e nos valores máximos aprovados pela A.G.E. em 25/08/2011, conforme a seguinte tabela:

VAREJO	
FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
Microempresas	R\$ 282,00
Empresas de Pequeno Porte	R\$ 492,00
Demais Empresas	R\$ 1.182,00
Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos da Prefeitura Municipal	R\$ 122,00
Micro Empreendedor Individual (MEI)	Isento

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 11/11/2011, conforme A.G.E. de 25/08/2011, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes.

Parágrafo 2º - O recolhimento da Contribuição Assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - Havendo alteração legal que venha a modificar total ou parcialmente as regras da contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes, mediante provocação, devendo ser levada a depósito e registro junto ao órgão competente.

19 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes em sua base territorial, a Contribuição Confederativa, por empresa constituída nos valores máximos aprovados pela A.G.E. em 25/08/2011, conforme a seguinte tabela:

VAREJO	
FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
Microempresas	R\$ 282,00
Empresas de Pequeno Porte	R\$ 492,00
Demais Empresas	R\$ 1.182,00
Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos da Prefeitura Municipal	R\$ 122,00
Micro Empreendedor Individual (MEI)	Isento

Parágrafo 1º - Os valores referentes à Contribuição Confederativa Patronal, conforme decisão da A.G.E. de 25/08/2011, poderão sofrer alterações à menor por deliberação da Diretoria Executiva.

Parágrafo 2º - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 08/06/2012, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes.

Parágrafo 3º - O recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - Havendo alteração legal que venha a modificar total ou parcialmente as regras da contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes, mediante provocação, devendo ser levada a depósito e registro junto ao órgão competente.

20 - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - Na forma do art. 583 § 2º da CLT, os comprovantes de recolhimento das contribuições sindicais serão enviados às entidades sindicais respectivas no prazo máximo de 15 (quinze) dias após seu vencimento, com a respectiva relação dos empregados contribuintes.

21 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais, especialmente os artigos 59 e parágrafos e Inciso I do art. 413 da CLT, bem como a legislação municipal pertinente 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 e o compensável, precisando-se no documento dias em que o trabalho será prorrogado e os dias em que será reduzido ou suprimido;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições do artigo 59 e parágrafos e inciso I do artigo 413 da CLT. As que excederem do horário pactuado deverão ser remuneradas com o acréscimo previsto na cláusula 50 deste instrumento, bem como aquelas que ao término da compensação avençada, resultarem em saldo positivo em favor do empregado;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas horas), obedecido sempre, o disposto no Inciso I do artigo 413 da CLT.

d) as entidades sindicais signatárias, cumpridos os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando a compensação ora pactuada.

e) havendo interesse por parte dos empregados e empregadores, poderá ser celebrado o instituto "Banco de Horas" com regras específicas, desde que firmado com a assistência das entidades signatárias deste instrumento.

Parágrafo Único - Na rescisão contratual, qualquer que seja a causa, o saldo de horas que houver a favor do empregado em virtude da compensação ou instituição do "Banco de Horas" de que trata esta cláusula, será pago como hora extra e com o salário vigente no mês da rescisão e, no caso do comissionista puro ou misto consoante previsto nas cláusulas 51 e 52. Ao contrário, se o saldo for a favor da empresa, nenhum desconto será feito por esta no termo rescisório.

22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (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 empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

23 - ESTABILIDADE DA GESTANTE - Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo Único - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso-prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

24 - LICENÇA PATERNIDADE - As empresas concederão licença paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

25 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA - Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75 do Decreto nº 3.048/99. De igual forma, serão reconhecidas as declarações de comparecimento do trabalhador, durante a vigência da presente Convenção, limitando-se a quatro por ano, sendo duas por semestre, a qualquer órgão público municipal ou estadual de assistência médica ou odontológica para fins de consulta, sendo vedado o desconto nos salários das horas de ausência ao trabalho pelo trabalhador, com vistas a essa finalidade.

Parágrafo Único - Os atestados médicos 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 05 (cinco) dias de sua emissão.

27 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente convenção.

28 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE - O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

29 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive Tiro-de-Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado completa 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo Único - Estão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

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

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

32 - AVISO PRÉVIO - O aviso prévio previsto na CLT será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que tenham até um ano de serviço prestado na mesma empresa, sendo acrescido de 03 (três) dias por ano superveniente de serviço prestado a mesma empresa, até o limite de 60 (sessenta dias), somando o total de 90 (noventa) dias.

33 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - O empregado dispensado sem justa causa que obtiver um novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

Parágrafo Único - A empresa fornecerá carta de referência ao empregado demitido sem justa causa ou que pediu demissão desde que em sua admissão tenha sido solicitada carta de referência da empresa que prestou serviço anteriormente.

34 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO - Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

35 - FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

36 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - Em casos de dispensa sem justa causa, bem como de pedido de demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá o empregado direito às férias proporcionais acrescidas de 1/3 na forma da lei.

37 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM A ÉPOCA DO CASAMENTO - Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Parágrafo Único - Se não coincidir o casamento com as férias, conforme o *caput*, o empregado terá direito a concessão de três dias úteis consecutivos, nos moldes do art. 473, II da CLT.

38 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, etc., for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

39 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIOS DE CHEQUE - Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meios de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

40 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

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

42 - CHEQUES DEVOLVIDOS - É vedado às empresas descontarem dos empregados 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 Único - 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.

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

44 - DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2011, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

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

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, até 90 (noventa) dias antes do vencimento da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias, às empregadas em licença maternidade e aos empregados afastados por acidente de trabalho até 06 (seis) meses anteriores a data comemorativa.

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

46 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS - A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pelas empresas mediante contra-recibo, em nome do empregado.

47 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL - As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

48 - HOMOLOGAÇÃO - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

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 uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

49 - PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR - As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

Parágrafo único - O Plano a que se refere o *caput* desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

50 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) as duas primeiras horas e 60% (sessenta por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - Na hipótese de ocorrer prorrogação da jornada de trabalho diária acima do limite de 02 (duas) horas, tal excesso deverá ser remunerado como hora extraordinária, de acordo com o percentual previsto no *caput*, ficando ainda a empresa sujeita a multa administrativa na forma da lei.

Parágrafo 2º - A presente cláusula não se aplica a horas extras em dias previstos nas cláusulas 59 e 60 desta Convenção.

51 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA PURO - O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês por 220. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 51. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 51. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

52 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO - O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 51. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês por 220. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 51. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

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

54 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS - O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês do pagamento.

Parágrafo Único - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

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

56 - ACORDOS COLETIVOS - As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e a celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas associadas ou não que integrem a respectiva categoria econômica sob pena de ineficácia e invalidade, em caso de atos praticados sem as respectivas negociações.

57 - DENUNCIA DE IRREGULARIDADES - A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncia de irregularidades em face da legislação vigente ou de descumprimento desta convenção a comunicar simultaneamente a entidade sindical representante da categoria econômica a convocação, para que esta acompanhe as empresas nestes procedimentos.

58 - BALANÇOS E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS - As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas garantias asseguradas por lei, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 3 (três) dias, no Sindicato da categoria profissional.

59 - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS E FERIADOS (CERTIDÕES) – Nas empresas em geral, com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto n.º 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho nas Datas Especiais e Feriados, na forma das Leis n.º 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei n.º 11.603/07 e respeitada a legislação municipal, e que estiverem em dia com as contribuições previstas em lei, nesta Convenção Coletiva de Trabalho e nas normas infraestatutárias dos Sindicatos convenientes, além de cumprirem as regras determinadas para cada caso descritas na presente cláusula deverão protocolar, com antecedência mínima de 7 (sete) dias de cada data ou período especial, no Sindicato da Categoria Econômica, requerimento solicitando sua adesão ao trabalho em datas especiais ou feriados. O requerimento deverá conter a qualificação da empresa e a especificação das datas especiais ou feriados em que se pretende trabalhar, com observância do período constante do parágrafo 1º, concomitantemente, a empresa deverá declarar que está cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho (modelo nos sites dos Sindicatos).

Parágrafo 1º - A eficácia do Termo de Adesão ao Acordo para Trabalho em Datas Especiais ou Feriados se dará somente com a emissão de Certidão específica para este fim, assinada pelos sindicatos da categoria econômica e da categoria profissional. A validade da Adesão será de 3 (três) meses a contar da data da expedição da Certidão.

Parágrafo 2º - As empresas deverão obrigatoriamente afixar a Certidão de autorização para o trabalho em datas especiais e feriados a que se refere o parágrafo anterior em local visível, que propicie conhecimento aos empregados e à fiscalização em geral.

Parágrafo 3º - As empresas que não possuem ou que requereram e ainda não retiraram a Certidão autorizatória para o trabalho em datas especiais e feriados assinada pelos dois Sindicatos, não poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados nestes dias, sob pena da multa prevista na cláusula 62 deste instrumento e denúncia ao setor de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 4º - Aos Hipermercados, Supermercados, Mercados e Congêneres, e aos Shopping Centers, aplica-se o precedente administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Ato Declaratório nº 12 do M.T.E., publicado em 09/09/2011, que determina a obrigatoriedade de acordo coletivo para abertura nos feriados.

Parágrafo 5º - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS: As empresas interessadas no trabalho nas datas especiais abaixo especificadas deverão cumprir as determinações do *caput* desta cláusula e seguir as seguintes regras:

1- São datas especiais e seus respectivos horários de funcionamento:

1.1 - Semana do Consumidor ou do Freguês (uma semana no ano de 2012):

- segunda a sexta-feira das 8h00 às 22h00;
- sábado das 8h00 às 18h00;
- Shopping Centers: segunda a sábado das 10h00 às 23h00.

1.2 - Dias das Mães, Dia dos Namorados, Dia dos Pais e Dia das Crianças:

- antevéspera e véspera das 8h00 às 22h00, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18h00.
- Shopping Centers: antevéspera e véspera das 10h00 às 23h00.

1.3 - Festas Natalinas

- período de 01 a 31 de dezembro das 8h00 às 22h00;
- Shopping Centers: período de 01 a 31 de dezembro das 10h00 às 23h00.

1.4 - Primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil:

- das 8h00 às 18h00, excetuados os Shopping Centers que poderão estender a jornada até as 23h00 horas, obedecido o disposto no artigo 59 e parágrafos 1º e 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento, e a legislação municipal correspondente;
- Caso o 5º dia útil recaia no primeiro sábado do mês, este será assim considerado para efeitos deste item.

Parágrafo 6º - TRABALHO EM FERIADOS: Poderá ser autorizado o trabalho em feriados, com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que sejam cumpridas as determinações do *caput* desta cláusula e atendidas as seguintes regras:

- 1- 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;
- 2- Haverá um dia de folga para cada feriado trabalhado, a qual deverá ser usufruída nos 30 (trinta) dias subsequentes ao dia trabalhado, sem prejuízo do Artigo 67 da CLT;
- 3- A concessão do DSR, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;
- 4- As horas trabalhadas aos feriados não serão incluídas no sistema de banco de horas;
- 5- Concessão gratuita e antecipada pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;
- 6- 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 no valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais);
- 7- O trabalho nos feriados é facultativo. Sua recusa não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;
- 8- Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal, calculada sobre a hora em dobro;
- 9- Os empregados não poderão trabalhar em três feriados consecutivamente;
- 10- Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- 11- Na existência, na mesma empresa, de empregados casados ou convivendo em união estável, pai, mãe, filho(a) ou membro da família que more na mesma residência, que tenham laborado no mesmo feriado, terão folga estabelecida obrigatoriamente no mesmo dia;
- 12- 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 convenientes;

13- Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

14- Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

15- O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazerem as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo 6.1 - TRABALHO EM 1º DE MAIO: Para o trabalho em 1º de maio além das regras previstas no parágrafo 6º, com exceção dos itens 2 e 8, ficam definidas as específicas e especiais regras:

1- A Jornada de trabalho não poderá ser superior a 6 (seis) horas e deverá ser paga em dobro;

2- Ficam terminantemente proibidas horas extraordinárias, que uma vez verificadas, sofrerão acréscimo de 200%, calculada sobre a hora em dobro;

3- Concessão de 1 (uma) folga aos empregados que trabalharem neste dia, em até 15 (quinze) dias a contar desta data;

Parágrafo 6.2 – Em dias de eleições federais, estaduais ou municipais, observar-se-á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

Parágrafo 7º - Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

60 - TRABALHO AOS DOMINGOS - Na forma do Decreto nº 99.467, de 20/08/90, combinado com a Lei 605/49, artigo 6º da Lei 10.101, de 19/12/2000, com nova redação dada pela Lei 11.603/2007 e legislações municipais aplicáveis, que dispõe o funcionamento dos estabelecimentos comerciais, rege-se pelas seguintes disposições:

a) Os empregados poderão trabalhar somente em dois domingos consecutivos, ou seja, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, sem prejuízo do D.S.R. na forma do caput do artigo 67 da CLT.

b) O trabalhador que prestar serviço nos domingos, terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas no máximo, sendo que eventual jornada extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento), ficando ainda a empresa, se o caso, sujeita a multa administrativa na forma da lei.

c) O pagamento no domingo será remunerado como dia normal de trabalho;

d) O trabalho em domingos em hipótese alguma terá aplicação de regras de banco de horas.

e) Qualquer que seja o período trabalhado pelo empregado, mesmo não atingidas as 08 (oito) horas diárias, fica obrigado o empregador a efetuar o pagamento da remuneração como um dia normal de trabalho, ou seja, na base de 08 (oito) horas diárias.

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

g) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às horas estabelecidas;

h) O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará multa prevista na cláusula 62.

i) Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

61 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS - Fica estabelecido que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social não constantes nesta Convenção Coletiva, beneficiando empregados de empresas ou grupos de empresas, mediante acordo coletivo de trabalho formulado entre as entidades sindicais convenientes, inclusive a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) da empresa, nos termos do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal concomitante a Lei 10.101/2000 e Artigo 621 da CLT.

62 - MULTA - Fica estipulada uma multa no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo Único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 16, 17, 18 e 19.

63 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA - Quando, no desempenho de suas funções, for necessário o contato do dirigente sindical com a direção da empresa, ele será efetuado no estabelecimento desta através de interlocutor por esta designado, mediante solicitação prévia da entidade profissional com a indicação do motivo.

Parágrafo 1º - Havendo recusa da empresa no atendimento do solicitado, o sindicato profissional deverá suscitar a entidade patronal para solução do conflito.

Parágrafo 2º - Permanecendo o conflito fica a entidade sindical profissional liberada a suscitar mesa redonda junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou qualquer outra medida cabível.

64 - ASSEMBLÉIAS SINDICAIS - URNA ITINERANTE - As empresas se obrigam, nos termos do Parágrafo Único do artigo 529 combinado com o artigo 543, § 6º, ambos da CLT, a permitir que os mesários das urnas itinerantes das assembleias sindicais que se processem no sindicato profissional conveniente, colham o voto dos integrantes da categoria, associados e não associados da entidade, dentro de seus estabelecimentos, desde que prevista no edital que a convocou, sob pena de descumprimento, passível da aplicação da multa prevista na letra "a" do artigo 553 da CLT em ação de execução junto à Justiça Federal Especializada do Trabalho.

65 - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC - Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio em geral, da base territorial comum dos Sindicatos convenientes, deverão ser submetidas a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC, obedecidos os artigos 625-A a 625-H da CLT. Também, como meio alternativo de solução de conflitos, fica assegurada a possibilidade das entidades signatárias da presente convenção utilizarem a Câmara de Conciliação individualmente, respeitando a representatividade de cada entidade sindical, bem como a cobrança de todo e qualquer valor devido por força de lei ou de toda e qualquer cláusula deste instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, antes de tomar qualquer medida judicial cabível.

Parágrafo 1º - Fica instituída uma taxa retributiva em conformidade com regimento interno da CINTEC ou acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

Parágrafo 2º - A empresa demandada que convocada para comparecer à sessão de conciliação da CINTEC deixar de fazê-lo sem justo motivo, obrigando o empregado a procurar seus direitos na Justiça do Trabalho, no caso de procedência do pedido, mesmo que em parte, será condenada a pagar uma multa a favor do empregado pelo valor correspondente a 3% (três por cento) da condenação.

Parágrafo 3º - Para os fins do parágrafo anterior, a ausência do empregador será registrada em declaração fornecida ao empregado, firmada pelos membros da comissão e juntada na ação trabalhista.

Parágrafo 4º - Em caso da ausência do empregado na sessão de conciliação designada, fica o empregador isento da multa referida no parágrafo 2º.

66 - 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.


67 - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012.

Parágrafo Único – Para as cláusulas sociais, o prazo acima será estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no Art. 614, § 3º da CLT.


Mogi das Cruzes, 31 de outubro de 2011

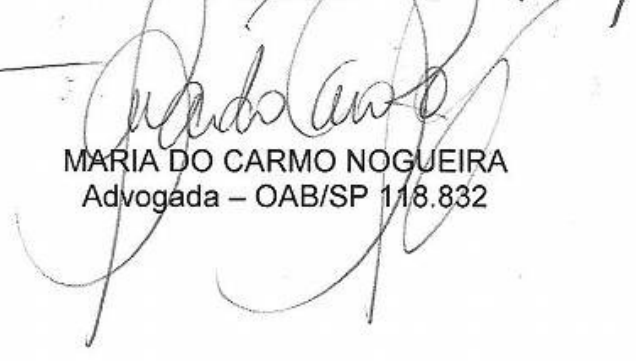
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE MOGI DAS CRUZES


JAIR FRANCISCO MAFRA
Presidente


ANDRÉ DIVINO VIEIRA ALVES
Advogado – OAB/SP 265.215

SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES


AIRTON NOGUEIRA
Presidente


MARIA DO CARMO NOGUEIRA
Advogada – OAB/SP 118.832