CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
GENEROS ALIMENTICIOS BASE TERRITORIAL

Entre o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JAÚ/SP**, com sede localizada na Rua Cônego Anselmo Walvekens, 281, Centro, Jaú/SP, regularmente inscrito no CNPJ sob o nº. 54.715.206/0001-27 e no CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, com Registro Sindical sob o nº. 24000.005640/92, junto ao Ministério do Trabalho, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente o **Sr. Adilson de Carvalho**, brasileiro, casado, aposentado, residente e domiciliado na Rua Antonio Raffa, 290, Jardim Itamaraty, Jaú/SP, portador do CPF 401.473.718.72, representando os Empregados no Comércio de "Gêneros Alimentícios": *Mercadinhos, Mercearias, Empórios, Quitandas, Adegas, Bomboniere, HortiFrutiGrangeiros, Lojas de Conveniências, Laticínios, e mercados, supermercados e hipermercados e seus respectivos depósitos, em sua* ***Base Territorial: Barra Bonita, Bocaina, Dois Corregos, Igaraçú do Tiete, Itapuí, Mineiros do Tiete, Torrinha,*** e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE JAÚ/SP**, com sede localizada na Alameda Nossa Senhora do Patrocínio, 14, Centro, Jaú/SP, regularmente inscrito no CNPJ sob o nº. 50.759.661/0001-73 e no CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, com Registro Sindical sob o nº. 002.127.02463-4, junto ao Ministério do Trabalho, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente o **Sr. José Roberto Pena,** brasileiro, casado, comerciante, residente e domiciliado na Avenida João Franceschi, Chácara 16, Jardim Alvorada, Jaú/SP, portador do CPF 091.764.138-88, representando as empresas no Comércio Varejista de "Gêneros Alimentícios" (Sincovaga) nas cidades da **Base Territorial a saber: Barra Bonita, Bocaina, Dois Córregos, Igaraçú do Tiete, Itapuí, Mineiros do Tiete, Torrinha**, ou seja, *Mercadinhos, Mercearias, Empórios, Quitandas, Adegas, Bomboniere, HortiFrutiGrangeiros, Lojas de Conveniências, Laticínios, e mercados, supermercados e hipermercados e seus respectivos depósitos,* e **Sindicato do Comercio Varejista de Generos Alimenticios do Estado de São Paulo – SINCOVAGA,** Entidade Sindical do primeiro Grau, com sede localizada na Rua 24 de Maio, 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, Cep 01041-001, São Paulo (SP), regularmente inscrito no CNPJ sob o nº 49.087.273/0001-04 e no CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, com Registro Sindical sob o nº DNT 8877/1941, junto ao Ministério do Trabalho, Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 29/09/2011, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente o **Sr. Álvaro Luiz Bruzadin Furtado**, brasileiro, estado civil, profissão, residente e domiciliado à Avenida Moaci, 1207 – Indianópolis – São Paulo, portador do CPF 045.467.768-53, assistido pelo Advogado **Dr. Mauricio Dias de Andrade Furtado,** OAB/SP 220.947, representando as empresas do comércio varejista de alimentos nos Municípios de **Barra Bonita, Bocaina, Dois Corregos, Igaraçú do Tietê, Itapuí, Mineiros do Tiete, Torrinha,** firmam a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, visando o estabelecimento de condições econômicas e sociais aplicáveis aos empregados e empresas situados nesta localidade representadas pelas entidades acordantes, que se regerá pelas seguintes condições:

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2011, mediante aplicação do percentual de 9,8%. O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitido no periodo de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15/09/2010	1,0980
De 16/09/2010 à 15/10/2010	1,0898
De 16/10/2010 à 15/11/2010	1,0817
De 16/11/2010 à 15/12/2010	1,0735
De 16/12/2010 à 15/01/2011	1,0653
De 16/01/2011 à 15/02/2011	1,0572
De 16/02/2011 à 15/03/2011	1,0490
De 16/03/2011 à 15/04/2011	1,0408
De 16/04/2011 à 15/05/2011	1,0327
De 16/05/2011 à 15/06/2011	1,0245
De 16/06/2011 à 15/07/2011	1,0163
De 16/07/2011 à 15/08/2011	1,0082
A partir 01/09/2011	1,0000

Parágrafo Único: O salário não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 2 e 4.

2 – PISO SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2011, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) Empregados em Geral	**856,00**
b) Caixa	**919,00**
c) Faxineiro e Copeiro	**755,00**
d) Office Boy e Empacotador	**609,00**
e) Garantia do Comissionista	**1004,00**

3 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, as antecipações e abonos espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2010 a 31/08/2011, salvo os decorrentes de promoção, transferência, aumento espontâneo, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo Único: As diferenças salariais referentes aos meses de setembro de 2011 e outubro de 2011 em virtude da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula 2, deverão ser quitados na folha de pagamento do mês de novembro de 2011.

4 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) – ADESÃO: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e empresas de pequeno porte (EPP's), conceituadas na Lei Complementar 123/06, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º: Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: **Microempresa (ME)** – aquela com faturamento anual igual ou inferior a R$ 240.000,00 e **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** - aquela com faturamento superior a R$ 240.000,00 e igual ou inferior a R$ 2.400.000,00, que prevalecerão até que venham a ser alterados por legislação superveniente.

Parágrafo 2º: Para aderirem ou renovarem adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário ao Sindicato do Comércio Varejista de Jaú/SP, cujo modelo será fornecido por este, devendo estar assinado pelo sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

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

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletivas de Trabalho, inclusive cláusulas 9, 10 e 11, sob pena de multa constante da Cláusula 57º.

Parágrafo 3º: A entidade patronal deverá encaminhar ao sindicato profissional correspondente cópia da solicitação, acompanhada de cópias dos documentos mencionados nas alíneas *"a"*, *"b"* e *"c"*.

Parágrafo 4º: Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, **deverão em conjunto, fornecer as empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.**

Dos Prazos:

a) Sindicato Patronal, após o protocolo de recebimento, terá até 10 dias para enviar ao Sindicato da Categoria para as devidas conferências;
b) Sindicato da Categoria terá até 10 dias do protocolo de recebimento do Sindicato Patronal para a devolução confirmando ou não da emissão do Certificado.

Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pelo Sindicato Patronal para que regularize sua situação, terá o prazo máximo de 10 (dias) dias úteis, caso não seja regularizada eventuais divergência não poderá praticar o REPIS.

Parágrafo 5º: A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, ou seja, **Salários idênticos aos praticados por empresas não enquadradas no REPIS**.

Parágrafo 6º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2011 até 31/08/2012, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na Cláusula 2, sendo eles:

I – MICROEMPRESAS (ME):

a) Piso Salarial de Ingresso	**698,00**
b) Empregados em Geral	**785,00**
c) Caixa	**855,00**
d) Faxineiro e Copeiro	**703,00**
e) Office Boy e Empacotador	**609,00**
f) Garantia do Comissionista	**919,00**

II – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP):

a) Piso Salarial de Ingresso	**736,00**
b) Empregados em Geral	**821,00**
c) Caixa	**882,00**
d) Faxineiro e Copeiro	**722,00**
e) Office Boy e Empacotador	**609,00**
f) Garantia do Comissionista	**965,00**

Parágrafo 7º: O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nas letras "b" e "c", a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras *"d" (faxineiro e copeiro)* e *"e" (office boy e empacotador)*, dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 8º: As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2011-2012 a partir da data do protocolo, ficando entretanto sujeitas ao deferimento do pleito. **Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 2, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2011**.

Parágrafo 9º: O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, terminará no dia **25/02/2012, sem prorrogação.**

Parágrafo 10: A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS 2011/2012**.

Parágrafo 11: Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2011/2012** a que se refere o parágrafo 4º, a não apresentação do Certificado de Adesão ao Repis no ato homologatório, será efetuada a ressalva no verso do TRCT.

5 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS: ADESÃO: Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas – BANCO DE HORAS, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1: Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS às obrigações constantes na cláusula 5 em seu parágrafo 2º (requerimento) e nas alíneas "e" e "f" do parágrafo 5º, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenentes, deverão encaminhar para estes, no prazo de 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados, sob pena de multa constante da Cláusula 57º.

Parágrafo 2º: Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de autorização através do encaminhamento de formulário ao Sincomércio, cujo modelo será fornecido por este e deverá conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável e

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletivas de Trabalho.

Parágrafo 3º - Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, **deverão em conjunto, fornecer as empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO – BANCO DE HORAS.**

Dos Prazos:

a) Sindicato Patronal, após o protocolo de recebimento, terá até 10 dias para enviar ao Sindicato da Categoria para as devidas conferências;
b) Sindicato da Categoria terá até 10 dias do protocolo de recebimento do Sindicato Patronal para a devolução confirmando ou não da emissão do Certificado.

Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pelo Sindicato Patronal para que regularize sua situação, terá o prazo máximo de 10 (dias) dias úteis, caso não seja regularizada eventuais divergência não poderá praticar o REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO – BANCO DE HORAS.

Parágrafo 4º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 5º - As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 90 (noventa) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

b) as horas extras trabalhadas não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, deverá haver a quitação, assim como zeradas todas conjuntamente na mesma data, sem a possibilidade de manutenção de saldo residual, positivo ou negativo.

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min, obedecidos, porém, o disposto no inciso I, do art. 413 da CLT;

d) na Rescisão Contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas negativas.

e) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 (dez) dias para apresentá-los, se solicitados através de ofício por qualquer dos Sindicatos Convenentes.

f) Ficam os empregadores obrigados a fornecer mensalmente planilha onde conste horas positivas ou negativas, para que o funcionário fique informado sobre o assunto.

6 – JORNADA DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL: Fica permitido o trabalho em regime de tempo parcial, cuja duração **não poderá exceder a vinte e cinco horas semanais**, nos termos do artigo 58 - A e seguintes da CLT.

Parágrafo 1º: O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada integral.

Parágrafo 2º: Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial deverão ter o contrato registrado na CTPS, assim como os seguintes direitos: Férias, 13º Salário, FGTS, Aviso Prévio e os demais direitos previstos nesta Convenção Coletivo do Trabalho, entretanto **não poderão realizar horas extras.**

7 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões percentuais sobre as vendas (comissionistas puros ou mistos), 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 se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo 1º: À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

Parágrafo 2º: Horas extras: Fica garantido ao comissionista misto/puro, em caso de horas extras realizadas em domingos e feriados, o pagamento destas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal. Destaca-se que as horas extras, mencionadas neste parágrafo, devem ser entendidas como sendo aquelas que excederem a jornada normal de trabalho.

8 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 5% (cinco por cento) de sua respectiva remuneração do mês de setembro de 2011, limitado cada desconto ao valor de R$ 60,00 (sessenta reais), aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizaram 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 será descontada, de uma só vez, até o dia 30 de novembro de 2011 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 de dezembro de 2011, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º: Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

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

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

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), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 9º: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito de forma individual junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o empregado deverá também notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 10: As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticadas pela agência bancária.

9 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, em favor das respectivas entidades profissionais, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, aprovada pelas assembléias.

Parágrafo 1º: A contribuição referida no *caput*, devida a partir de 1º de setembro de 2011, não poderá ultrapassar 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional, acompanhada da cópia da ata da assembléia que a instituiu, e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo 2º: Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

Parágrafo 3º: A contribuição confederativa não poderá descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

Parágrafo 4º: 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 5º: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito de forma individual junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o empregado deverá também notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena de o sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

10 – CONTRIBUIÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA: Os integrantes da categoria econômica, associados ou não, deverão recolher ao Sindicato representativo da respectiva categoria econômica, uma contribuição assistencial nos valores de conformidade com a seguinte tabela:

Estabelecimento com até 20 Empregados	R$ 650,00
Estabelecimento com mais de 20 Empregados	R$ 950,00

Estabelecimento de Microempresa – ME, enquadrada no REPIS – Regime Especial de Pisos Salarial (Clausula 4)	R$ 250,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, enquadrada no REPIS – Regime Especial de Pisos Salarial (Clausula 4)	R$ 400,00

Parágrafo 1º: O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º: A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento ou recolhida fora do prazo será acrescida de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º: Nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles pagará de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo, correspondente a Microempresa.

Parágrafo 4º: A empresa que recolher valor maior e posteriormente for enquadrada no REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga a maior.

Parágrafo 5º: Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente a faixa "com até 20 empregados" deverão, quando solicitados, apresentar cópia da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, no prazo de 10 dias, sob pena do pagamento da diferença para a faixa "com mais de 20 empregados".

11 – INDENIZAÇÃO DE CAIXA: O(a) empregado(a) que exercer a função de caixa ou operador de caixa terá direito à indenização mensal a título de "quebra de caixa" no valor de R$ 42,00, a partir de 01 de setembro de 2011.

Parágrafo 1º: Esta indenização será condicionada ao desconto do empregado em caso de quebra no caixa.

Parágrafo 2º: As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais faltas 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 incorpora ao salário de contribuição do empregado.

Parágrafo 4º: A conferência na retirada de valores (dinheiro, cheque e outros), também conhecida com "sangrias" dos caixas, serão realizados na presença do operador(a) responsável, que senão presenciá-la apondo a sua assinatura, ficará isento(a) de qualquer responsabilidade por eventuais faltas encontradas.

12 – CHEQUES SEM FUNDO: Fica proibido o desconto nos salários dos empregados(as) de cheques devolvidos por falta de fundos, **desde que cumpridas as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa-empregadora** para seu recebimento, **inclusive ficando uma via com a empresa e outra com o empregado(a) das normas e regulamentos para recebimento de cheques.**

13 – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO: Enquanto durar a substituição, **que seja eventual**, o empregado(a) substituto fará *jus* ao recebimento de salário idêntico ao salário contratual do substituído.

14 – PROMOÇÕES: Toda a promoção de cargo será acompanhada, obrigatoriamente, de um aumento salarial não compensável, nunca inferior a 10% (dez por cento), salvo se a empregadora possuir quadro de carreira organizado.

15 – ADIANTAMENTO SALARIAL: As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados(as), ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de "vale compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

16 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO: Serão fornecidos obrigatoriamente aos funcionários mensalmente os comprovantes de pagamento, contendo a discriminação da empresa, dos valores pagos, dos depósitos do FGTS e os descontos efetuados.

17 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONISTAS: O Repouso Semanal Remunerado dos comissionistas **será calculado tomando-se por base o total das comissões auferidas no mês, dividido por 25 e multiplicando o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizer *jus* o empregado**;

18 – INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES NOS CÁLCULOS DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS: O cálculo da remuneração das Férias, 13º salário, do aviso prévio, do afastamento dos 15 primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, **Inclusive Rescisão** terá como base a média das remunerações dos últimos 6 (meses) anteriores ao pagamento, computando para tanto, caso haja nesse período férias e afastamento, **considerar as médias obtidas nos respectivos meses**, sempre corrigidos mês a mês pelo INPC, ou outra sigla que o vier substituir.

19 – ANOTAÇÕES DE COMISSÕES: As empresas empregadoras ficam obrigadas a anotar na CTPS, quando o empregado for receber salário por comissões, **o percentual das comissões pré-ajustados**, bem como, sua base de incidência, não sendo admitido anotar simplesmente "Comissões", "Comissões sobre vendas", etc.

20 – ANOTAÇÃO: FUNÇÃO NA CTPS: As empresas ficam obrigadas a anotar na CTPS, o cargo efetivamente exercido pelo empregado, ficando proibidas **anotações de cargos genéricos, como: serviços gerais, auxiliar geral, auxiliar de loja, operador de loja, atendente de loja, etc, devendo para tanto ser observado o Código Brasileiro de Ocupações.**

21 – REQUERIMENTO PARA AFASTAMENTO: As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, quando por estes solicitados, no prazo máximo de 5 dias, contados da data da solicitação por escrito, requerimento de afastamento devidamente preenchidos.

22 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS: Os uniformes, equipamentos individuais de proteção e ferramentas, serão fornecidos gratuitamente sempre que exigidos pelas empresas ou por determinação legal;

23 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE: Quando o pagamento dos salários se der por meio de cheque, deverá ser concedido ao empregado, no curso da jornada e dentro do expediente bancário, o tempo necessário ao desconto do mesmo, **limitado a 01 (uma) hora**, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado, cheque de terceiros, ou cujo banco sacado esteja localizado em cidade diversa da prestação de serviços do empregado.

Parágrafo Único: A empresa fica liberada da obrigação estabelecida no *caput*, ou seja, da **concessão do tempo necessário para desconto** do cheque, se o pagamento do salário ocorrer antes do prazo estabelecido em lei.

24 – DIRIGENTE SINDICAL: O empregado pertencente ao quadro diretivo da entidade sindical profissional ora acordante, titular ou suplente, poderá ausentar-se do serviço, **sem prejuízo de qualquer natureza**, para participação em seminários, congressos e reuniões sindicais, limitada esta ausência ao máximo de **15 (quinze) Dias, ou seja, (120 horas)** no ano e ao máximo de dois dirigentes simultâneos por empresa, devendo, entretanto, a empresa ser comunicada por oficio pela Entidade sobre o assunto.

25 – MENSALIDADE SINDICAL: Desde que autorizada pelos empregados e comunicada com antecedência pelo sindicato profissional, as empresas se comprometem a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades sociais dos seus empregados associados do sindicato, repassando-as ao Sindicato beneficiário até o dia 10 (dez) do mês do desconto, ficando condicionado, todavia, tal desconto, à comprovação, de haver, no mínimo, 5 (cinco) empregados sindicalizados na empresa.

26 – MULTA POR ATRASO DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: As homologações das rescisões do Contrato de Trabalho deverão ocorrer dentro do mesmo prazo definido no artigo 477 da CLT, para efeito de pagamento das verbas rescisórias, sob pena de pagamento de uma multa diária equivalente a 1/30 (um trinta avos) do último salário do empregado prejudicado, por dia de atraso, a partir do 31° dia no caso de cumprimento de aviso prévio, e, a partir do 11°, em se tratando de aviso prévio indenizado, multa essa revertida ao próprio empregado, **mesmo que a empresa tenha depositado em conta os valores rescisórios.**

Parágrafo Único: Caso não haja comparecimento do empregado na homologação, o sindicato profissional fará ressalva no verso do TRCT, desde que apresente o aviso devidamente assinado, constando data e hora marcada para a homologação. Neste caso ficará a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula; entretanto a empresa deverá aguardar até as 16h00min, horário limite de encerramento das homologações.

27 – DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO: As empresas deverão comparecer munidas dos documentos constantes da Instrução Normativa n° 4, de 08 de dezembro de 2006 do MTE, SRT 2007, que versa sobre o assunto: ASSISTENCIA E HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO, e em caso de ME e EPP apresentar o CERTIFICADO DO REPIS, caso tenha efetuado a ADESÃO.

Parágrafo 1: Principalmente no que se refere ao pagamento, este deverá ser realizado em dinheiro, cheque administrativo ou através de depósito em conta do titular, comprovando a devida compensação.

Parágrafo 2: O Ato na assistência na Rescisão Contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designado pelo Sindicato Profissional para a realização do Ato.

28 – DESPESAS PARA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a pagar despesas de transporte e refeição dos empregados, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão do contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços;

29 – TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO: O Empregado **transferido por ato unilateral do empregador** para local mais distante de sua residência, respeitada a legislação aplicável, tem o direito à suplementação salarial, assim como todas as despesas inerentes de transporte.

Parágrafo Único: Fica vedado transferir o(a) empregado(a) para **completar sua jornada** de trabalho em uma filial, que não seja para a qual foi contratado(a).

30 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos 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 deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), bem como, deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão. **O empregado poderá apresentar atestados de profissionais não contratados pela empresa desde que sejam observados, quanto aos atestados médicos, os requisitos mencionados acima.**

31 – FÉRIAS - INÍCIO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e ainda, que não haja coincidência com épocas de pico de vendas especificadas pela empresa.

32 – Férias Não incidência de Contribuição Previdenciária: O terço adicional de férias (Art. 7º XVII x CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), e do Superior Tribunal de Justiça (STJ), AgRg no REsp 1062530-DF e AgRg no REsp 1123792-DF, não sofrerá incidência de Contribuição Previdênciária

33 – FÉRIAS - DIAS COMPENSADOS: O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, bem como, quando as férias coletivas abrangerem os dias **25** de dezembro e/ou **01** de janeiro, estes dias não serão computados no prazo de sua duração;

34 – ATRASO NO INÍCIO DA JORNADA: Fica vedado às empresas descontarem no cálculo e pagamento dos Descansos Semanais Remunerados dos empregados comissionistas ou mensalistas as **importâncias consequentes de entradas em atraso ao serviço, uma vez permitido o trabalho naquele(s) dia(s).**

35 – ABONO DE FALTA DE COMERCIÁRIO(A) ESTUDANTE: O(a) Empregado(a) estudante que deixar de comparecer ao serviço, para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde de que, em ambas as hipóteses haja comunicação prévia as empresas **com antecedência de 5 (cinco) dias e com a devida comprovação do órgão competente.**

36 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência, quando o empregado(a) for readmitido(a) para o exercício na mesma função na empresa.

37 – DIA DO COMERCIÁRIO - GRATIFICAÇÃO: Em homenagem ao "Dia do Comerciário" – 30 de outubro, será concedido 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) até 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 indenização em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, no prazo até de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º: A indenização prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e as empregadas em gozo de licença maternidade.

38 – AVISO PRÉVIO TRABALHADO: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, com dispensa sem justa causa, o empregado que apresentar declaração fornecida pelo novo empregador ficará isento do cumprimento dos dias restantes do aviso, sem prejuízo em suas Verbas Rescisórias.

39 – ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS – CONDIÇÕES ESPECIAIS: A(o) empregada(o) que necessite de acompanhar seu(sua) filho(a) menor de 14 anos ou inválido, a consultas médicas e internações, terá esta falta considerada justificada, para todos os fins, desde que apresente o respectivo atestado médico, limitando-se essa concessão a 15 (quinze) na vigência da presente Convenção.

40 – GUIAS DE RECOLHIMENTO: Sempre que solicitado pelos sindicatos signatários, as empresas devem apresentar, no prazo de 10 dias, guias de recolhimento da contribuição sindical, assistencial e/ou confederativa, devidamente quitadas, relativas aos empregados que forem referidos no período;

41 – FALECIMENTOS - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: O(a) empregado(a) poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo de qualquer natureza, 02 (dois) dias consecutivos por falecimento e sepultamento, nos casos de morte de sogro(a), nora, genro e pessoas que vivam sob sua dependência econômica nos termos legais.

Parágrafo Único: Nos casos de falecimento de pai, mãe, filho(a), cônjuge, companheiro(a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviços, na forma do *caput*, 03 (três) dias consecutivos, contados a partir do dia posterior ao falecimento.

42– LICENÇA CASAMENTO: A licença casamento será de 05 (cinco) dias úteis, sem prejuízo de qualquer natureza, para todos os abrangidos pelo presente acordo.

43 – LICENÇA PATERNIDADE: Pelo nascimento do filho, o empregado terá direito a licença paternidade de 05 (cinco) dias, subsequentes ao nascimento, considerados estes como de efetivo serviços prestados, para todos os fins.

44 – AUXILIO FUNERAL: Se o empregado vier a falecer em virtude de morte natural ou acidental, a família beneficiária será indenizada com o valor correspondente igual a 1 (uma) vez a sua última remuneração, para auxiliar as despesas com o funeral.

45 – ESTABILIDADE GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o nascimento, conforme **art. 10, II, letra, "b" da Constituição Federal, mais 45 dias por esta CCT.**

46 – ESTABILIDADE 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 completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) 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.

47 – ESTABILIDADE DO 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 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Único: Os 15 primeiros dias de afastamento por motivo de auxilio doença e auxilio acidentário pago pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), e Superior Tribunal de Justiça (STJ), REsp 936308-rs, não sofrerão incidência de Contribuição Previdenciária.

48 – ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Fica assegurada estabilidade provisória aos empregados em vias de aposentadoria, mediante o preenchimento de uma das seguintes condições:

a) Prestação de serviços na mesma empresa ou grupo de empresas, durante 20 (vinte) anos ou mais, desde o primeiro contrato de trabalho e até 02 (dois) anos anteriores à aquisição do direito previdenciário;

b) Manutenção contínua da relação de emprego durante o prazo mínimo de 10 anos ou mais, com a mesma empresa, no período de até 01 (um) ano anterior à aquisição do direito ao benefício previdenciário;

c) Manutenção contínua da relação de emprego durante o prazo mínimo de 05 anos ou mais, com a mesma empresa, no período de até 06 (meses) ano anterior à aquisição do direito ao benefício previdenciário;

Tempo de Trabalho	Estabilidade
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo Único: A concessão prevista nesta Cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa-causa e pedido de demissão. Para a concessão da estabilidade prevista no item "b" e "c", o empregado deverá apresentar à empresa documento comprobatório fornecido pela entidade estatal previdenciária (INSS), que comprove seu enquadramento na situação prevista.

49 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções, na defesa do patrimônio da empresa.

50 – SINDICALIZAÇÃO: As empresas se comprometem a facilitar a sindicalização de seus empregados, sempre que procuradas pelo sindicato signatário, através de diretor, empregado do sindicato ou pessoa devidamente credenciada.

51 – HORAS–EXTRAS: Serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), calculadas sobre o valor da hora normal, até as 22h00min horas, **acima desta, serão pagas com acréscimo de 100% mais o adicional noturno.**

Parágrafo Único: O valor da **hora extra** dos empregados comissionistas será calculado tendo por base a comissão auferida no mês, dividida por 220 e acrescido o valor apurado do percentual estabelecido no *caput*, multiplicado o valor pelo número de horas-extras devidas, **excluindo-se, entretanto, os Domingos e Feriados, quando o valor será de 100%.**

52 – DESVIO DE FUNÇÃO: Fica vedado às empresas desviar o empregado(a) para prestar serviços diferentes daqueles para o qual foi contratado, salvo se correlatos e que não cause prejuízo salarial. Se, todavia, ficar caracterizado o desrespeito da presente, a empresa infratora ficará sujeita ao pagamento ao empregado(a), da multa de 10% da remuneração deste, por infração, independentemente da obrigação do ressarcimento dos prejuízos consequentes deste desvio.

53 – EMPREGADOS(AS) ESTAGIÁRIOS(AS): A contratação de empregados(as) sob a condição de estagiários(as), preenchidos os requisitos da Lei, deverá respeitar todas as demais clausulas previstas no presente instrumento, sob pena de nulidade do contrato.

54 – FERIADO: **Em caso de tratativa para trabalho em um determinado feriado, o mesmo será regido por Convenção Coletiva especifica**, e para tanto as empresas deverão seguir:

REGRAS GERAIS PARA A ADESÃO

1) Para a Adesão as empresas deverão requerer a expedição de autorização para cada estabelecimento interessado através do encaminhamento de requerimento(s) ao Sincomércio, com antecedência mínima de 10 (dias) anterior aos feriados solicitados **com modelo que será fornecido pela Entidade Patronal** e conter as seguintes informações:
   a. Razão Social, CNPJ, Código Nacional de Atividade Econômica CNAE, Endereço Completo, Número de Empregados no Estabelecimento, e Identificação do Responsável;
   b. Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
2) Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas Entidades Sindical Patronal e Profissional, deverão em conjunto, fornecer as empresas solicitantes a autorização, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada que regularize a sua situação, também no prazo máximo de 10 dias úteis.
3) A falsidade de declaração ou descumprimento dessa cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada a empresa requerente o pagamento de diferenças salariais apuradas.
4) A prática do trabalho em feriado sem autorização dará ensejo ao pagamento da multa conforme cláusula 57.

REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO

As empresa autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das especificas para cada seguimento do Comércio:

a) Pagamento do Vale Transporte;
b) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrario, sendo menor assistido por seu responsável legal;
c) A recusa ao trabalho no feriado não se constituirá infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.
d) Descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e empregado, a ser gozado no Maximo em até 90 (noventa) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro a critério da empresa.
e) O valor referente ao trabalho será estipulado na data própria.

55 – PROIBIÇÃO – ARBITRAMENTO: As empresas e empregados(as), abrangidos pela presente Convenção Coletiva, **se obrigam a não se utilizar de Arbitragem**, sejam estas que âmbito for, para a solução de eventuais conflitos trabalhistas (inclusive para homologação de rescisões de contrato de trabalho), sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.

56 – RENEGOCIAÇÃO: Fica convencionado que durante a vigência da presente Convenção Coletiva, que poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza Social e Econômica, bem como, supridas, alteradas, aditadas e remuneradas cláusulas constantes desta convenção, mediante manifestação por escrito e discussão/entendimentos entre as partes, sempre que situações específicas ou alterações na política, social e econômica assim determinarem.

57 – MULTAS: A empresa ficará obrigada a pagar uma multa equivalente a 30% do piso salarial praticado pelo empregador, previsto neste instrumento, por empregado(a) constante da SEFIP e por infração, pelo desrespeito a qualquer das Cláusulas aqui pactuadas, excluídas as Cláusulas que possuem sanção própria, e serão sempre revertida a favor da Entidade prejudicada, que a seu juízo encaminhará a Entidades Assistenciais.

Parágrafo Único: O valor que vier a ser recebido pelas Entidades em decorrência do pactuado nas presentes cláusulas, será revertido em prol de Entidades Assistenciais, a critério e juízo das Entidades.

58 – REMESSA GUIA SINDICAL: Em conformidade com a Lei ficam as empresas obrigadas após o pagamento encaminhar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Jaú, as guia quitada, assim como RE – Relação de Empregados constante da SEFIP, e ao Sindicato do Comércio Varejista de Jaú a respectiva guia quitada.

59 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenentes, objetivando 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 evolvendo quaisquer empresas, associados ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

60 – FORO: Dúvidas e controvérsias acerca da aplicação das cláusulas contidas neste instrumento serão dirimidas, preferencialmente, diretamente pelas partes acordantes, que poderão recorrer à Justiça do Trabalho, no caso de frustração da conciliação de interesses.

61 – **ENTENDIMENTOS/CONCILIAÇÕES-COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** Visando o aprimoramento e um melhor relacionamento entre as Entidades Profissionais com referencia a **Empregados e Empregadores**, acordam neste ato os seguinte:
Comunicação Prévia: Na Hipótese de Convocação de empresas em razão de denuncias sobre descumprimentos da legislação vigente ou desta Convenção Coletiva e outras Convenções Especificas Assinadas, a Entidade representante dos empregados se obriga a comunicar via oficio a Entidade representante da categoria Econômica para que no prazo de 5 dias preste assistência e acompanhe a sua representada com a finalidade de solucionar o assunto surgido, em caso do não atendimento dentro do prazo estipulado a Entidade Profissional encaminhara as repartições competentes assim como a Justiça do Trabalho, para que seja sanado o conflito que não houve a possibilidade de acordo.

62– VIGÊNCIA: As cláusulas sociais previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho terão sua validade fixada para o período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012.

Paragrafo Único: Os efeitos dessa Convenção Coletiva se estenderão até a celebração de nova Convenção.

Jaú, 01 de novembro de 2011.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JAÚ/SP
ADILSON DE CARVALHO
Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE JAÚ/SP
JOSÉ ROBERTO PENA
Presidente

Sindicato do Comercio Varejista de Generos Alimenticios do Estado de São Paulo – SINCOVAGA
Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Dr. Mauricio Dias de Andrade Furtado
Advogado, OAB/SP 220.947