CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA, CNPJ n. 58.978.651/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO NUNES DE CASTRO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARE, CNPJ n. 60.123.635/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMAURI DOS SANTOS;

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 49.087.273/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO:

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados e empregadores do comércio varejista, com abrangência territorial em Itararé/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS DE ADMISSÃO

Fica estabelecido o pagamento por todas as empresas representadas pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITARARÉ e pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO, a viger a partir de 01/09/13 os seguintes pisos normativos aplicáveis a todos os empregados da categoria, e desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho (44hs semanais):

TABELA I - Pisos Normativos para comércio com mais de 30 empregados vinculados ou faturamento anual acima de R\$ 3,6 milhões

FUNÇÃO	VALOR
Empregados em geral	R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais)
Faxineiro / Copeiro / Estoquista	R\$ 863,50 (oitocentos e sessenta e três reais e cinquenta centavos)
Operador de Caixa	R\$ 975,50 (novecentos e setenta e cinco reais e cinquenta centavos)
Office-boy / Empacotador	R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais)
Garantia de Comissionista Puro	R\$ 1.088,00 (mil e oitenta e oito reais)

§ 1º - As empresas do comércio varejista em geral e com número inferior a 31 (trinta e um) empregados vinculados desde que sejam portadoras de Certificado de Regularização Sindical – CRS para Adesão ao Regime de Horários Especiais e Pisos Salariais - RHEPIS emitido pelas entidades convenentes durante a vigência e com validade para esta Convenção Coletiva quando representadas pelas entidades signatárias e que ativam se no comércio varejista em geral nos Municípios estabelecidos nesta Convenção Coletiva de

onvenção Coletiva

Trabalho ficam amparados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, pelo Artigo 179 da Constituição Federal, Lei Complementar 123/2007 e atualizações – pelo Estatuto Nacional das Microempresas e empresas de Pequeno Porte – SIMPLES NACIONAL e Lei regulamentadora da profissão de comerciários nº 12.790/2013 respeitando se os seguintes salários definidos nas tabelas II e III abaixo:

TABELA II - Pisos Normativos para Micro Empresas que possuam entre 11 a 30 empregados vinculados e para EPP's (faturamento anual de R\$ 360.000,00 até 3,6 milhões) com até a 30 funcionários.

FUNÇÃO	VALOR
Empregados em geral	R\$ 883,00 (oitocentos e oitenta e três reais)
Faxineiro / Copeiro / Estoquista	R\$ 813,00 (oitocentos e treze reais
Operador de Caixa	R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais)
Office-boy / Empacotador	R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais)
Garantia de Comissionista Puro	R\$ 966,00 (novecentos e sessenta e seis reais)
Salário Normativo de Ingresso (6 meses)	R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais)

TABELA III - Pisos Normativos para ME's (faturamento anual de até R\$360.000,00) com até 10 empregados vinculados.

FUNÇÃO	VALOR
Empregados em geral	R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais)
Faxineiro / Copeiro/ Estoquista	R\$ 790,00 (setecentos e noventa reais)
Operador de Caixa	R\$ 883,00 (oitocentos e oitenta e três reais)
Office-boy / Empacotador	R\$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais)
Garantia de Comissionista Puro	R\$ 925,00 (novecentos e vinte e cinco reais)
Salário Normativo de Ingresso (6 meses)	R\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais)

- § 2º São entendidos como "Empregados em Geral" os trabalhadores que se ativam como: balconista, vendedor, consultor de venda, serviços administrativos e básicos para a manutenção do ambiente de trabalho na empresa.
- § 3º Os pisos salariais estabelecidos no anexo das atividades para o comércio varejista para empregados vinculados de todas as demais categorias profissionais, semelhantes, conexas, congêneres e afins que vierem a se constituir e surgir no âmbito do comércio varejista em geral e na conformidade da lei vigente ou superveniente para os empregados que se ativarem em funções diferentes das indicadas, deverão ser no mínimo 5% (cinco por cento) maiores do que aqueles fixados para a categoria de empregados em geral, (exceto quando houver CCT, firmada com sindicatos de categoria diferenciada regularizados junto ao Ministério do Trabalho, junto ao sindicato da categoria econômica).
- § 4º O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados que tenham menos de 1 (um) ano de registro na ocupação a exercer. Terá vigência por 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação. Findo tal prazo, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME, esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de piso salarial superior previstas nas tabelas II e III, a critério da empresa, à exceção das funções de: Office boy e empacotador.
- § 5º O registro dos empregados deve obedecer, em decorrência da função a ser exercida, o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) do Ministério do Trabalho, não devendo ser utilizados termos genéricos, como por exemplo, "Serviços Gerais".
- § 6º A quantidade de trabalhadores vinculados, que prestam serviços diretamente à empresa em trabalho interno ou externo, também deve ser considerada para a contagem de empregados mencionados no título das tabelas I, II e III desta cláusula.

- § 7º Em caso de empresa com filiais de mesmo CNPJ será contabilizada a quantidade de empregados vinculados em todos os estabelecimentos da rede para a contagem de empregados mencionados no título das tabelas I, II e III desta cláusula.
- § 8º Fica estabelecido que nenhum salário nominal/h poderá ser inferior aos pisos salariais desta CCT.

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE HORÁRIOS E PISO SALARIAL E TRABALHO EM HORÁRIOS ESPECIAI

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's), microempresas (ME's) e empresas que desejam se utilizar do trabalho em horários especiais fica instituído o Regime Especial de Horário e Piso Salarial - REHPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

- § 1º Considera-se para os efeitos desta cláusula a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais), **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.
 - I) O Efeito desta cláusula se estende a empresas do comércio varejista com faturamento anual superior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) para utilização dos horários especiais estabelecidos na cláusula 28 desta CCT.
- §2º Para adesão ao REHPIS as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REHPIS através do encaminhamento de formulário ao Sindicato do Comércio Varejista de Itararé, por meio de modelo que será fornecido, devendo estar assinado pelo sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:
 - I) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
 - II) 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 Horário e Piso Salarial REHPIS/2013-2014.
 - III) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de trabalho;
- § 3º Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais que firmam a noma, deverão elas em conjunto, Sincomércio Itararé e Sincomerciários Itapeva, fornecer às empresas solicitantes, CERTIFICADO DE ADESÃO AO REHPIS, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida
 - I) Se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, iniciando-se novo prazo após apresentação da regularização.
- § 4º A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REHPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.
- § 5º Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais patronais definidas no parágrafo terceiro desta cláusula, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de horário e piso salarial CERTIFICADO DE

ADESÃO AO REHPIS, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula terceira, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista.

- § 6º As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula até 31/05/2014, poderão praticar os valores do REHPIS/2013-2014, ficando sujeitas ao deferimento do pleito pelas entidades signatárias. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 3ª, tabela I, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2013.
- § 7º O prazo para renovação da adesão ao REHPIS, com efeitos retroativos à data base, será na data limite de 31/05/2014, salvo às empresas que se enquadrarem ao regime e iniciar suas atividades após esta data e solicitarem a adesão ao REHPIS.
- § 8º As entidades patronais encaminharão sempre que necessário e/ou solicitado ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam oCERTIFICADO DO REHPIS/2013-2014.
- § 09° Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos na cláusula terceira, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REHPIS/2013-2014 estabelecido nesta Convenção Coletiva.
- § 10° Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REHPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTAMENTO

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir da assinatura desta CCT, 01 de setembro de 2013, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,2% (oito vírgula dois por cento), incidente sobre os salários percebidos e já reajustados em 1º de Setembro de 2012.

- § 1º As diferenças salariais dos meses de setembro, outubro, novembro, e dezembro/2013 serão pagas, juntamente com as folhas de pagamento referente aos meses de janeiro, fevereiro, e março de 2014, respeitando se a proporcionalidade para cada mês respectivo.
- § 2º Poderão ser compensados eventuais adiantamentos efetivados, obedecendo as diferenças devidas, a mesma disposição do parágrafo anterior.
- § 3º Nenhum salário reajustado poderá ser inferior aos pisos salariais definidos na cláusula terceira, aplicando-se na hipótese o valor ali definido.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 15/09/12 ATÉ 31/08/13

A tabela de reajuste salarial abaixo será aplicada na proporcionalidade somente aos salários acima do piso quando de sua admissão, para os pisos salariais normativos, incidirá o índice de 8,2% (oito vírgula dois por cento), respeitando-se a classificação de pisos salariais desta convenção.

TABELA

Admitidos no período de:		Multiplicar o salário de admissão por:	
Até 15.09.12		1,0820	
de 16.09.12 a	15.10.12	1,0751	
de 16.10.12 a	15.11.12	1,0683	
de 16.11.12 a	15.12.12	1,0615	
de 16.12.12 a	15.01.13	1,0546	
de 16.01.13 a	15.02.13	1,0478	
de 16.02.13 a	15.03.13	1,0410	
de 16.03.13 a	15.04.13	1,0341	
de 16.04.13 a	15.05.13	1,0273	
de 16.05.13 a	15.06.13	1,0205	
de 16.06.13 a	15.07.13	1,0137	
de 16.07.13 a	15.08.13	1,0068	
A partir de 16.08.13		1,0000	

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem ao sindicato laboral comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua indenização e a do empregado.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 5ª e 6ª referentes a "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 15/09/2012 ATÉ 31/08/2013" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/12 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

§ 1º - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE.)

As empresas concederão, a todos os empregados que o solicitarem, e até o dia 20 de cada mês, adiantamento de salário de até 40%, do salário nominal, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidas, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - OPERADOR DE CAIXA - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

Os comerciários que exercerem a função de operador de caixa perceberão indenização mensal, a título de "quebra de caixa" equivalente a 07% (sete por cento) do respectivo piso salarial, obedecendo as tabelas da cláusula 3ª, destinada a minimizar os efeitos de eventuais descontos salariais de diferenças apuradas em conferência e controles diários.

- § 1º A conferência dos valores somente terá validade quando efetuada na presença do operador de caixa.
- § 2º A Indenização que trata o "caput" desta cláusula será paga independente da empresa descontar, ou não, as eventuais diferenças de caixa.
- § 3º A percentagem de que trata o "caput" desta cláusula independe de o empregado receber salário superior ao piso.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal bruta auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- I) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- II) 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;
- III) a partir de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.
- § único Fica facultado às partes, de comum acordo, converter 1 (um) dia da gratificação em descanso,

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 16ª, conforme segue:

Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;

- a) Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- **b)** Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "a" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 16ª. O resultado é o valor do acréscimo;
- c) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "b" pelo número de horas-extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo este percentual sobre o valor da hora normal percebida pelo empregado.

- § 1º Quando o empregado laborar em horas extras, estas não deverão ultrapassar a 2 (duas) horas diárias, na conformidade da CLT.
- § 2º Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso conforme artigo 66 da CLT.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVICO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com, concomitantemente, mais de 50 (cinqüenta) anos de idade e mais de 20 (vinte) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, será ao aviso prévio legal, indenização em de mais 15 (quinze) dias, que será paga em pecúnia.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO AVISO

Os empregados dispensados sem justa causa terão direito ao acréscimo de 03 (três) dias, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço (doze meses completos) na mesma empresa, conforme lei 12.506 de 11 de outubro de 2011.

- § 1º Os dias, referente ao acréscimo estabelecido no "caput" desta cláusula deverão ser obrigatoriamente indenizadas, podendo ser exigido o labor do empregado somente nos primeiros trinta dias do aviso prévio.
- § 2º A projeção do aviso prévio proporcional indenizado deverá obedecer a legislação vigente.
- § 3º Em caso de aviso prévio cumprindo, este limitado a trinta dias com a redução de duas horas diárias;



o prazo para pagamento das verbas rescisória será no dia seguinte ao término deste, independentemente de quantos dias restantes houverem para serem indenizados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 3ª, para auxiliar nas despesas com o funeral.

§ único: As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no "caput" desta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES E DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

As homologações de rescisões contratuais de empregados regidos por esta convenção coletiva são obrigatórias a partir de 10 (dez) meses completos de trabalho, sendo, necessariamente, realizadas no Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva e em suas subsedes ou CINTEC devidamente constituída, respeitando o prazo legal para pagamento da rescisão.

- § 1º As empresas se obrigam a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.
- § 2º No ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, as empresas quando solicitadas, disponibilizarão para consulta a cópia do extrato analítico do Fundo de Garantia, permitindo, se for o caso, seja feito ressalva em relação a eventuais irregularidades.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL I ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃF

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

- § 1º 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 perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no caput desta cláusula.
- § 2º Quando houver motivo justo para que a mãe não se ausente da presença do filho após o período de licença gestante, poderão em comum acordo e na forma da lei, ser dispensada da obrigatoriedade desta cláusula com a solicitação por escrito pela empregada junto ao empregador com assistência do sindicato dos empregados.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

§ único - Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DO EMPREGADO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99 garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA 20 anos ou mais 10 anos ou mais 5 anos ou mais

ESTABILIDADE

2 anos 1 ano

- 6 meses
- § 1º Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do [art. 130 do Decreto n.º 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.
- § 2º A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.
- § 3º O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no

parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondentes, previstas no parágrafo anterior.

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SÁLÁRIO 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CALENDÁRIO DE HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA

Fica autorizado o trabalho no comércio pelo calendário do ano de 2014 aprovado pelas entidades signatárias, sua duração e a compensação do horário dos comerciários (art. 59 e parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT), devendo ser observadas esta convenção, legislações municipais, respeitadas convenções e/ou acordos coletivos específicos firmados nos municípios, obedecido o intervalo de onze horas consecutivas para descanso, nos seguintes termos:

- § 1º A jornada normal de trabalho no comércio varejista em geral, exceto do ramo alimentício está compreendida entre as 08h até às 18h de segunda a sábado, exceto em datas especiais estabelecidos nessa cláusula.
 - I) As empresas de gêneros alimentícios terão suas jornadas limitadas entre às 08h às 19h de segunda a sábado e das 08h às 12h aos domingos.
 - II) O trabalho em horários fora do estabelecido nesse parágrafo somente será permitido atentando-se aos demais parágrafos desta cláusula (28) e desde que possua o certificado REHPIS a que se refere a cláusula 4ª desta CCT, com exceção aos menores e gestantes, o qual é proibido o trabalho nos dias especificados no calendário desta cláusula, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor por seu representante legal.

§ 2º – Do limite de horário de trabalho aos domingos

As empresas do comércio varejista em geral, exceto do ramo alimentício, poderão ter empregados laborando aos domingos em horários especiais, atendendo às exigências especiais para o trabalho estabelecidas nesta convenção e na legislação vigente desde que cumpram rigorosamente os seguintes incisos:

- I) formular pedido por escrito mencionando os empregados que irão trabalhar e protocolar nos sindicatos representantes das categorias com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis, recebendo a devida autorização. Será necessário apresentar ainda a escala das folgas exigidas no inciso III;
- II) possuir o Certificado do REHPIS;
- III) a empresa deverá conceder duas folgas a cada empregado que laborar no dia, sendo uma na semana anterior e outra na semana posterior ao domingo trabalhado, com intervalo mínimo de 07 dias entre uma folga e outra, respeitando a folga semanal, a qual lhe é assegurado, mesmo que haja feriado durante a semana.
- IV) em hipótese alguma, as empresas poderão manter funcionários vinculados em atividade em horários especiais, fora do estabelecidos nesta convenção, com autorização de apenas uma das entidades sindicais convenentes.
- V) a título de indenização para o trabalho em horários especiais e aos domingos a empresa deverá firmar acordo coletivo junto a entidade Sindical Laboral.

§ 3º - O trabalho aos feriados no comércio em geral

Fica proibido o trabalho nas empresas do comércio varejista, em feriados estabelecidos em lei municipal, salvos os estabelecidos nesta convenção.

- I) A proibição não se aplica nos feriados descritos nas alíneas abaixo, podendo as empresas contar com o trabalho do comerciário por 5 horas nestes dias preferencialmente das 10h às 15h (podendo ser flexível), desde que sejam portadoras do REHPIS e apresentem requerimento de adesão ao disposto nesta cláusula junto aos sindicatos convenentes, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, indicando os funcionários que trabalharão.
 - a) 21/04/2014 Tiradentes;
 - b) 19/06/2014 Corpus Christi;
 - c) 29/06/2014 Padroeiro;
 - d) 09/07/2014 Revolução Constitucionalista de 1932:
 - e) 28/08/2014 Aniversário de Itararé:
 - f) 07/09/2014 Independência;
 - g) 12/10/2014 N. Sa Aparecida;
 - h) 15/11/2014 Proclamação da República;
 - i) 20/11/2014 Consciência Negra;
 - j) 08/12/2014 Padroeira.
- II) A empresa que aderir ao trabalho nos feriados autorizados, deverá dar, no prazo de até 30 dias (ressalvado o DSR), uma folga correspondente ao empregado que laborou, além de uma indenização paga em espécie no final do expediente laborado, pela refeição nos valores abaixo:
 - a) O valor de R\$ 30,00 (trinta reais) pelo período trabalhado nas empresas de gêneros alimentícios.
 - b) Para demais empresas do comércio varejista o valor indenizatório será pago por hora trabalhada:
 - **b1)** O valor de R\$ 6,00 (seis reais) por hora trabalhada, para Microempresas que tenham até dez empregados;
 - b2) O valor de R\$ 7,00 (sete reais) por hora trabalhada, para ME com mais de dez empregados e para EPPs com até 30 empregados;

- **b3)** O valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por hora trabalhada para os comissionistas das empresas e redes com mais de 30 empregados, ou com faturamento superior a de enquadramento EPP;
- **b4)** O valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por hora trabalhada aos não comissionistas das empresas e redes com mais de 30 empregados, ou com faturamento superior a de enquadramento EPP.

§ 4º - Semana do Consumidor ou Freguês:

Fica estabelecido que o trabalho, a critério do comércio de cada localidade, poderá ser definido limitado a dois períodos de promoção no comércio estabelecido no calendário 2014, obedecidas as seguintes regras:

- I) de segunda a sexta-feira: das 09h às 20h, exceto aos feriados;
- II) no sábado posterior, das 09h às 20h, exceto aos feriados;
- III) Entende-se como Semana do Consumidor ou do Freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se der a nível local nos períodos de troca de estações;

§ 5° - Datas comemorativas

Para as vésperas de datas comemorativas, o trabalho em horário especial será permitido seguindo a tabela:

- I) Para o Dia das Mães: Antevéspera e Véspera o trabalho até às 20h;
- II) Para o Dia dos Namorados: Antevéspera e Véspera o trabalho até às 20h;
- III) Para o Dia dos Pais: Antevéspera e Véspera o trabalho até às 20h;
- IV) Para o Dia das Crianças: Antevéspera e Véspera o trabalho até às 20hs.

§ 6° - Festas Natalinas

Fica liberado o trabalho nos comércio varejista no mês de dezembro conforme tabela abaixo, exceto em caso de feriado:

- I) até as 22h, a partir do dia 09 até o dia 23 de dezembro; de segundas as sextas feiras;
- II) até as 20h nos sábados do mês de dezembro que antecederem o Natal;
- III) até as 17h30m nos dias 24 e 31 de dezembro;
- IV) pelo período de 6 horas no domingo que anteceder o Dia de Natal, preferencialmente das 9 até 15h;

§ 7° - Folga semanal

É garantido a todo o empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas no sétimo dia de trabalho. O repouso semanal remunerado do comerciário deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas. As empresas do comércio devem estabelecer uma escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização, de modo que não trabalhem três domingos consecutivos.

I - A empresa que conceder o DSR a partir do 8ª dia deverá remunerá-lo em dobro, sem prejuízo ao pagamento das horas extras.

- § 8º Convencionam as partes que o regramento de datas e horários definidos nesta clausula, poderão, mediante a celebração de termo de aditamento, sofrer modificações para uma melhor adequação do calendário das cidades abrangidas por esta convenção.
- § 9° As regras desta cláusula não se aplicam para os casos em que a mão de obra ocupada faça parte de um sistema de trabalho familiar, assim entendida aquelas desempenhadas pelos cônjuges e filhos do(s) titulares da empresa.
- § 10° O descumprimento desta cláusula constitui infração de norma trabalhista, sujeita a multa no valor de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por empregado, a ser revertida em favor do(s) respectivo(s) empregado(s) prejudicado(s) pela inobservância desta cláusula. O valor correspondente a respectiva multa poderá ser reivindicado por meio da competente Ação Trabalhista.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho para empresas do comércio varejista em geral amparado por esta convenção, obedecidos, aos preceitos legais ou acordos coletivos existentes, fica autorizada atendida integralmente todas as regras estabelecidas nesta cláusula:

- § 1º Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do encerramento do mês trabalhado, ficando estabelecido que para compensação em prazo superior a 60 (sessenta) dias deverá ser realizada assembleia com assistência do Sindicato dos Empregados no Comércio;
- § 2º Somente poderão usufruir desta cláusula as empresas devidamente regulares e portadoras do Certificado de Regularização Sindical CRS RHEPIS dos sindicatos signatários.
- § 3º- Quando houver crédito de horas em favor da empresa, estas poderão ser compensadas nas datas especiais do calendário de horário de trabalho do comércio varejista.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Todas as empresas, mesmo possuindo menos do que dez empregados laborando, deverão manter controle de registro de ponto: manual, mecânica, eletrônica ou digital.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO

No caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos e filhos, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por três dias.

§ Único - No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, em conformidade com as NR(S) aplicáveis ao(s) caso(s), salvo injustificado extravio ou mau uso.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

§ 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), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA A 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 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente convenção.

§ único: Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas às condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam de acordo com a legislação e instruções pertinentes e/ou supervenientes, a descontar em folha de pagamento, a recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial devidamente autorizado em assembléia, o percentual de 5% (cinco por cento) de sua respectiva remuneração do mês de setembro/2013, limitado cada desconto ao valor de R\$ 70,00 (setenta reais), aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

- § 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.
- § 2º A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, diretamente em folha de pagamento de janeiro/2014 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 de fevereiro, 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 FECOMERCIARIOS.
- § 3º A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciários/SP.
- § 4º 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.
- § 5º 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.
- § 6º Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2013 será descontada a mesma taxa estabelecida desta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.
- § 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.
- § 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.
- § 9º O desconto previsto desta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá 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.

§ 10° - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam de acordo com a legislação e instruções pertinentes e/ou supervenientes, a descontar em folha de pagamento, a 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.

- § 1º A contribuição referida no "caput", devida a partir de 1º de setembro/13, não poderá ultrapassar a 2% (dois por cento) da remuneração do empregado por mês limitado cada desconto ao valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), 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 subseqüente ao desconto.
- § 2º A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar com o pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciários/SP.
- § 3º Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato 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.
- § 4º A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.
- § 5º O desconto previsto desta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá 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.
- § 6º As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativas devidamente autenticadas pela agência bancária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os integrantes das categorias econômicas do comércio varejista em geral representante das categorias econômicas e amparados por esta convenção, deverão recolher respectivamente ao sindicato do comércio varejista de Itararé os valores máximos estabelecidos na tabela abaixo na conformidade do ajuste firmado entre as partes pela contribuição assistencial pela negociação desta CCT, aprovada nas assembleias gerais realizadas em 31/08/2013 (Sincomércio Itararé) e 16/08/2013 (Sincovaga-SP), respeitando a legislação pertinente e/ou superveniente.

Tabela:

VALOR
R\$ 168,00
R\$ 210,00
R\$ 714,00

EMPRESAS COM ZERO EMPREGADOS	R\$ 117,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES, MEI E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS NA PREFEITURA	ISENTOS

- § 1º O recolhimento deverá ser efetuado conforme deliberado em assembléia devidamente convocada na forma do estatuto, nas agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelas entidades sindicais patronais correspondentes à atividade econômica desenvolvida.
- § 2º Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo.
- § 3º O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subseqüente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da perda de privilégios estabelecidos e aprovados pela assembléia.
- § 4º Nos municípios das bases dos sindicatos onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais por município, será devida uma contribuição, por cada estabelecimento existente neste município.
- § 5º Nos municípios não abrangidos por sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CÂMARAS DE CONCILIAÇÕES PRÉVIAS (CINTEC)

Qualquer demanda de natureza trabalhista, e/ou acordos coletivos de empresas nas cidades representadas pelas das partes convenentes, serão obrigatoriamente submetidas, às Câmaras de Conciliações Prévias, - CINTEC, devidamente constituídas pela(s) parte(s) que assinam esta Convenção Coletiva, respeitando-se os dispostos nas Leis n.ºs 9.958/00 e Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas nº. 123/06, as entidades convenentes darão publicidade do funcionamento da mesma em toda base territorial e suas respectivas Varas do Trabalho.

§ único - Fica instituído uma taxa retributiva a ser acordada entre os Sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia - CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS SP representada pelo Sincomerciários e da FECOMERCIO SP representada pelo Sincomércio que firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS

Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica do Comércio Varejista em geral.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As disposições contidas nesta Convenção se aplicam a todas as relações de trabalho e emprego que ocorrerem dentro da respectiva base, ainda que especialmente promovidas por empresas não sediadas nesta base, que deverão cumprir cabalmente esta CCT, bem como a legislação municipal, no que for compatível com a matéria trabalhista.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado, a partir de 1º de setembro de 2013, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor da parte prejudicada.

§ único - A multa prevista desta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 28ª, 38ª, 39ª e 40ª.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMAS ESPECIAIS

Fica estabelecido na forma da legislação vigente e/ou superveniente, que as entidades representativas das categorias econômicas e profissionais, desenvolverão programas, individualmente ou em conjunto, de ações de educação, formação e qualificação profissional, objetivando fomentar o Emprego e Renda.

§ único: O Programa a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores e a todos que ingressarem nas categorias representadas por esta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADAS DE TRABALHO EM REGIME ESPECIAL

Fica firmado e facultado pelas partes Convenentes que, além da jornada normal de 44 horas as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante mais dois tipos de jornadas, a saber; jornada parcial e jornada reduzida, na conformidade da CLT, Lei 12.790/2013 e legislação pertinente e cabível.

- § 1º JORNADA PARCIAL Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 25 horas semanais, vedadas às horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:
 - I) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 horas diárias;
 - II) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V, do artigo 7°, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em jornada normal na mesma função;respeitando se as tabelas I, II e III da cláusula terceira.
 - III) após cada período de 12 meses, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:
 - a) dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
 - b) dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas:

P

- c) quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- d) doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- e) dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- f) oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

§ 2º - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 horas e inferior a 44 horas semanais, obedecidos aos seguintes requisitos:

I) horário contratual;

II) o salário do empregado contratado com jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V, do artigo 7°, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em jornada normal na mesma função; respeitando se as tabelas I, II e III da cláusula terceira.

III) após cada período de 12 meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA E ADITAMENTO

A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014.

§ único - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT.

Itararé, 09 de janeiro de 2014

ARCELO NUNES DE CASTRO

PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA

MAURI DOS SANTOS

PRESIDENTE

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARE

ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO

PRESIDENTE

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS DO ESTADO DE SAO PAULO

ANEXO I - REQUERIMENTO PARA EMISSÃO DO CERTIFICADO REHPIS

Ao:

Sindicato do Comércio Varejista de Itararé e

Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva.

De acordo com a cláusula 4ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014, a empresa abaixo vem pelo presente requerer a expedição do Certificado de regularidade de situação sindical para adesão ao REHPIS — Regime Especial de Horário e Piso Salarial e Trabalho em Horários Especiais.

RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA				DATA DA AD	F07-104
				DATA DA AB	EKTUKA
NOME FANTASIA DA EMPRESA				OPTANTE PELO) SIMPLES
				() SIM () NÃO
ENDEREÇO					No.
COMPLEMENTO		BAIRRO		CIDADE	UF
CEP		E-MAIL DA EI	MPRESA	TEL/FAX DA E	MPRESA
				()	
CNPJ	Inscrição Estadual	NIRE	CNAE	ATIVIDADE DE	COMERCIO
CAPITAL SOCIAL		RECEITA BRUTA ANUAL	Nº EMPREGADOS		
R\$		R\$		1	
NOME DO SÓCIO RESPONSÁVEL			RG	CPF	
CONTADOR RESPONSÁVEL			CRC	TELEFOI	NE
				()	
Assumimos compron Trabalho – 2013/2014 da q Temos ciência de que le cumprimento da Conve empresa do REGIME ESP ESPECIAIS, com o consequenalidades das leis civil e de	ual declaramos ter e a falsidade das i nção Coletiva de PECIAL DE HORÁ uente pagamento	r conhecimento. informações contid Trabalho em vigo ARIO E PISO SAL	as nesta decla r ocasionarão .ARIAL E TR	aração, bem o desenquad ABALHO EM	como a fal dramento d HORÁRIO
			,de		de 2.0
Assinatura		-	Assinatura		
Sócio Responsáv	/el		Contador	Responsável	

Protocolo:

ANEXO II - CERTIFICADO

CERTIFICAMOS A REGULARIZAÇÃO SINDICAL DA EMPRESA PORTADORA DESTE, PERANTE AS ENTIDADES SINDICAIS CONVENETES, QUE FIRMARAM A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA 2013/2014, PODENDO A MESMA PRATICAR TODOS OS BENEFÍCIOS NELA CONTIDOS.

ESTE CERTIFICADO SOMENTE TEM VALIDADE COM AS ASSINATURAS DOS PRESIDENTES SIGNATÁRIOS DO SINCOMERCIÁRIOS E DO SINCOMÉRCIO DE ITARARÉ.

ESTE CERTIFICADO DEVERÁ SER EXIBIDO OBRIGATÓRIAMENTE QUANDO DAS HOMOLOGAÇÕES, SOLICITAÇÕES PARA O LABOR EM HORARÍOS ESPECIAIS AUTORIZADOS E ADITAMENTOS PARA QUAISQUER ACORDOS INDIVIDUAIS COM O SINCOMERCIÁRIOS, SOB PENA DE NULIDADE DOS ATOS PRATICADOS SEM A APRESENTAÇÃO DO MESMO.

EMPRESA PORTADORA:		
	IE:	
ENDEREÇO:		
BAIRRO:		
ITARARÉ, DE	DE 20	

Marcelo Nunes de Castro

PRESIDENTE - SINCOMERCIÁRIOS ITAPEVA SP

Amauri dos Santos

PRESIDENTE - SINCOMÉRCIO ITARARÉ/SP