

MR 067285/2014

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2014/2015

1

De um lado, como representante da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAUBATÉ**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº72.299.274/0001-34, detentora da Carta Sindical – Processo Mtb nº308.612/79, com sede na Rua Senador Dino Bueno, nº 158, Centro, Pindamonhangaba, Estado de São Paulo – CEP 12401-410 Assembléia geral realizada em sua sede no dia 11/07/2014, neste ato representado por seu Presidente Senhor **Carlos Dionísio de Moraes**, portador do CPF 515.705.058-53 e assistido por sua advogada Dra. Maria Francisca Alves da Cruz Gomes OAB/SP nº122.008, de outro lado **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PINDAMONHANGABA**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ 02.266.822/0001-44, detentora do Registro Sindical nº 46000.003682/98, com sede na Rua Bicudo Leme, nº 565, Centro, Pindamonhangaba, Estado de SP CEP 12.400-180 Assembléia geral realizada em sua sede no dia 08/08/2014, neste ato representado por seu Presidente Senhor **Antonio Cozzi Júnior**, portador do CPF 073.813.288-87 e assistido por sua advogada Dra. Yara Batista Medeiros OAB/SP 59.572, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

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

2 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos **Comerciários de Pindamonhangaba/SP**.

3 – PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/14, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

Parágrafo Único - O salário de office boy, office girl e empacotador deverá ser igualado ao mínimo nacional (nas 3 categorias), quando este for inferior ao mesmo.

| I – Empresas em Geral | |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
| a) Empregados em geral | R\$ 1084,00 (Um mil e oitenta e quatro reais) |
| b) Caixa | R\$ 1169,00 (Um mil, cento e sessenta e nove reais) |
| c) Faxineiro e Copeiro | R\$ 958,00 (Novecentos e cinquenta e oito reais) |
| d) Office Boy/Office Girl e Empacotador | R\$ 799,00 (Setecentos e noventa e nove reais) |
| e) Garantia do Comissionista | R\$ 1277,00 (Um mil duzentos e setenta e sete reais) |

2

| II – Feirantes e Ambulantes: | |
|-------------------------------------|-----------------------------------------|
| a) Empregados em geral | R\$ 990,00 (Novecentos e noventa reais) |

| III - Micro Empreendedor Individual (MEI) | |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| a) Piso salarial de ingresso | R\$ 881,00 (Oitocentos e oitenta e um reais) |
| a) Empregados em geral | R\$ 986,00 (Novecentos e oitenta e seis reais) |

4 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2014, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8% (oito por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2013.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais do mês de Setembro e Outubro/14, serão pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de Novembro e Dezembro/2014. Será permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula” COMPENSAÇÃO”.

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

5- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – CLÁUSULA POR ADESÃO: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte

(EPP's) e microempresas (ME's), 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 aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP's)** 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) e **Micro Empresa (ME's)** aquela com faturamento 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.

Parágrafo 2º – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário ao Sincomércio - Sindicato do Comércio Varejista de Pindamonhangaba, cujo modelo será fornecido por este, devendo estar assinado pelo sócio proprietário 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, número de empregados;

b) declaração de que a receita total 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/ 2013-2014;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º – Constatado o cumprimento dos pré requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer as empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 60 dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 07 dias úteis, contados da data do dia seguinte ao do recebimento.

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

Parágrafo 5º – Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do **Sincomércio**,

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 01/09/2014 até 31/08/2015 e que terá validade até a assinatura da nova convenção, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula " PISOS SALARIAIS", conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

4

| I - Microempresas (ME's) | |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| a) Piso salarial de ingresso | R\$ 881,00 (Oitocentos e oitenta e um reais) |
| b) Empregados em geral | R\$ 986,00 (Novecentos e oitenta e seis reais) |
| c) Caixa | R\$ 986,00 (Novecentos e oitenta e seis reais) |
| d) Faxineiro e Copeiro | R\$ 885,00 (Oitocentos e oitenta e cinco reais) |
| e) Office Boy, Office Girl e Empacotador | R\$ 799,00 (Setecentos e noventa e nove reais) |

| II - Empresas de Pequeno Porte (EPP's) | |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|
| a) Piso salarial de ingresso | R\$ 929,00 (Novecentos e vinte e nove reais) |
| b) Empregados em geral | R\$ 1.034,00 (Um mil e trinta e quatro reais) |
| c) Caixa | R\$ 1.034,00 (Um mil e trinta e quatro reais) |
| d) Faxineiro e Copeiro | R\$ 910,00 (Novecentos e dez reais) |
| e) Office Boy, Office Girl e Empacotador | R\$ 799,00 (Setecentos e noventa e nove reais) |

Parágrafo 6º - 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 previstos nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "d" (*faxineiro e copeiro*) e "e" (*office boy, office girl e empacotador*), segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 7º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2014-2015 a partir de 01 de

setembro de 2014, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula “*PISOS SALARIAIS*”, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2014.

Parágrafo 8º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será de até 90 dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo 9º - 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 nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2014-2015** a que se refere o parágrafo 5º.

Parágrafo 10º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, especificando o período de validade do REPIS.

6 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/13 ATÉ 31 DE AGOSTO/14: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

| DATA DE ADMISSÃO | MULTIPLICAR O SALÁRIO POR: |
|------------------------|----------------------------|
| ADMITIDOS ATÉ 15.09.13 | 1,0800 |
| DE 16.09.13 A 15.10.13 | 1,0731 |
| DE 16.10.13 A 15.11.13 | 1,0662 |
| DE 16.11.13 A 15.12.13 | 1,0594 |
| DE 16.12.13 A 15.01.14 | 1,0526 |
| DE 16.01.14 A 15.02.14 | 1,0459 |
| DE 16.02.14 A 15.03.14 | 1,0392 |
| DE 16.03.14 A 15.04.14 | 1,0326 |
| DE 16.04.14 A 15.05.14 | 1,0260 |
| DE 16.05.14 A 15.06.14 | 1,0194 |
| DE 16.06.14 A 15.07.14 | 1,0129 |
| DE 16.07.14 A 15.08.14 | 1,0064 |
| A PARTIR DE 16.08.14 | 1,0000 |

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas “*PISOS SALARIAIS*” e “*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – CLÁUSULA POR ADESÃO*”.

7 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários a seus empregados, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação, do empregado e o valor do depósito do FGTS do referido mês.

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

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

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

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula “*REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS*”. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula “*REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS*”. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

I - Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula “*REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS*”. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula “*REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS*”. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

12 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados, exclusivamente, a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma 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 à jornada legal de trabalho.

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

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

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

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

Parágrafo único: A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

16 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho 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.

17 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas “*PISOS SALARIAIS, REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – CLÁUSULA POR ADESÃO e REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS*” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas “*REAJUSTE SALARIAL e REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/13 ATÉ 31 DE AGOSTO/14.*”

18 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de 01 de setembro de 2014.

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

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

19 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustes previstos nas cláusulas *REAJUSTE SALARIAL e REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/13 ATÉ 31 DE AGOSTO/14* serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/14 até a assinatura da nova Convenção Coletiva de Trabalho, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

20 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa, no mês de Outubro, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois)

dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/14, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

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

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

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

21 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário atual do empregado, conforme previsto nas cláusulas “*PISOS SALARIAIS*” e “*REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/13 ATÉ 31 DE AGOSTO/14*” para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tiverem seguro para cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no caput desta cláusula.

22 - 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.

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

Parágrafo único - Prazo para homologação – PENALIDADE: a homologação da rescisão contratual deverá ocorrer até 20 dias após os prazos previstos no artigo 477 parágrafo 6º da CLT, sob pena de pagamento no ato da homologação de uma multa em favor do empregado no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais). Na hipótese da homologação deixar de ser realizada por culpa do empregado, não haverá incidência da referida multa.

24 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Serão acrescentados 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, nos termos da lei 12.506/2011.

Parágrafo 1º: Na hipótese de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Supremo Tribunal e Justiça (STJ – RE – 1.198.968 – SC 020/0114527-1), não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa.

Parágrafo 2º: Os primeiros 30 (trinta) dias do Aviso Prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados. Em caso de pedido de demissão, o aviso prévio trabalhado será de 30 (trinta) dias.

25 - 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 aos 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.

26- NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Se o empregado dispensado sem justa causa, apresentar declaração do novo empregador, no curso do aviso prévio trabalhado, o mesmo poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

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

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

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

Parágrafo único - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de **75 (setenta e cinco)** dias previsto no caput desta cláusula.

30 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento

compulsório, desde que este seja realizado no ano em que o alistando completar 18 anos e no prazo estabelecido pelo Ministério da Defesa, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

11

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

Parágrafo único - Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença e auxílio acidentário, pagos pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ – Resp 936308-RS), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

32 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, 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 (redação dada pelo Decreto Nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

| TEMPO DE TRABALHO NA MESMA ESTABILIDADE EMPRESA | |
|--------------------------------------------------------|-----------------|
| 20 anos ou mais | 02 anos |
| 10 anos ou mais | 01 ano |
| 5 anos ou mais | 06 meses |

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do {art 130 do decreto nº 6.722/08} ,que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

33 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

34 - JORNADA DE TRABALHO: Atendendo ao disposto no art.3º parágrafo 1º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários será de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida a sua distribuição durante a semana respeitando o limite mínimo de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Parágrafo 1º: As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir da data da assinatura da Convenção Coletiva, prevalecendo até a referida data as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existente.

35- TRABALHO AOS DOMINGOS: No comercio varejista em geral, inclusive supermercados, hipermercados e shoppings com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto n.º 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho aos domingos, na forma das Leis n.º 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e respeitada a legislação municipal, somente se observados os mesmos termos e condições estipulados na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, a saber:

Parágrafo 1º- ressalvar o direito de que o empregado tenha no mínimo 02 (dois) descansos remunerados no mês, coincidentes com o domingo, onde a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso, no chamado Sistema 1 X 1.

Parágrafo 2º: As empresas deverão pagar a titulo de indenização de alimentação, observado a seguinte regra:

Para o Comércio em Geral - Empresas que não possuem o Certificado do REPIS:

I – para os empregados que ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 25,00 (vinte e cinco reais);

II - para os empregados que ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R\$ 29,00 (vinte e nove reais).

III – para os empregados em escala 2x1 em qualquer jornada de trabalho, o valor será de R\$ 32,00 (trinta e dois reais).

Para as empresas que possuem o Certificado do REPIS (ME e EPP):

I – para os empregados que ativam em jornada de até 4 (quatro) horas: R\$ 11,00 (onze reais);

II – para os empregados que ativam em jornada acima de 4 (quatro) e até 6 (seis) horas: R\$ 16,00 (dezesesseis reais);

III – para os empregados que ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R\$ 20,00 (vinte reais).

IV – para os empregados em escala 2x1 em qualquer jornada de trabalho, o valor será de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais).

13

Parágrafo 3º: Fica a critério da empresa a forma de pagamento da indenização a título de alimentação pelos domingos e feriados, podendo ser efetuado o pagamento no final de cada dia trabalhado, mediante recibo avulso ou através do recibo de pagamento juntamente com o salário do mês .

Parágrafo 4º: Ao empregado que trabalhar no domingo será concedido uma folga na semana imediatamente posterior, sem prejuízo do descanso do próximo domingo conforme estabelecido no caput desta cláusula.

Parágrafo 5º: Fica facultada a adoção do sistema 2X1, no qual o empregado poderá trabalhar em 2 (dois) domingos seguidos, com folga no domingo imediatamente seguinte.

36 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59 parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e ou acordos coletivos existentes nas localidades e a manifestação dos sindicatos relacionados no parágrafo 5º desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

a) Semana do consumidor ou do freguês (uma semana)

- segunda a sexta-feira: das 09:00 às 23:00horas;

- sábado: das 08:00 às 18:00 horas;

- Shopping, Super e Hipermercados: segunda a sábado das 08:00 às 24:00 horas e domingos das 8:00 às 22:00horas.

b) Dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:

- antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas; salvo se recair aos sábados quando o horário será até às 18:00 horas;
- Shopping, Super e hipermercados: segunda a sábado das 08:00 às 24:00 horas e domingos das 8:00 às 22:00horas.

14

c) Festas Natalinas:

- período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 23:00 horas, de segunda a domingo, com exceção dos dias 24 e 31 que deverão funcionar até as 18:00 horas;
- não haverá trabalho nos dias 25 de dezembro/2014 e 1º de janeiro/2015;
- Shopping, Super e Hipermercados: segunda a sábado: das 08:00 às 24:00 horas e domingo das 08:00 às 22:00 horas, com exceção dos dias 24 e 31 que deverão funcionar até as 18:00 horas.

Parágrafo 1º - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

Parágrafo 2º - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00 horas, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

Parágrafo 3º - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

Parágrafo 4º - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

Parágrafo 5º - O disposto nesta cláusula não se aplica as atividades do comércio cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, que regulamentou a lei nº 605/49.

Parágrafo 6º - O benefício previsto nesta cláusula está condicionado à autorização a ser fornecida pelos Sindicatos (Sincomércio e Sincomerciários), cujo requerimento deve ser solicitado aos mesmos.

Parágrafo 7º - O trabalho em Datas Especiais sem a devida Autorização dos Sindicatos Patronal e Profissional ou sem o cumprimento integral da presente clausula dará ensejo

ao pagamento de uma multa de R\$ 200,00 (duzentos reais), por empregado, a favor deste.

37 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) – CLÁUSULA POR ADESÃO: A compensação da duração diária de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII da CF, fica autorizada, mediante formalização obrigatória, por adesão das empresas e seus comerciários, obedecidos os preceitos legais desde que atendidas as seguintes regras:

a) os empregadores poderão adotar o sistema de banco de horas, através do qual o excesso de horas trabalhadas (obedecido o limite previsto em Lei) poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia;

b) apresentação de lista de adesão assinada pelos empregados ao sindicato patronal, que após análise encaminhará ao sindicato dos empregados;

c) as empresas deverão manter os controles e emitir extratos sempre que solicitados pelo empregado para acompanhamento do banco de horas, que terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias para ser concedido, sob pena de pagamento como horas extras o saldo remanescente nos termos da cláusula “*REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO*” da presente CCT;

d) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional previsto na presente norma coletiva;

e) o trabalho em domingos e feriados não poderá ser objeto de compensação no banco de horas;

f) fica autorizada a compensação de horas trabalhadas em domingos e feriados para as empresas que possuem o certificado do REPIS;

g) as empresas interessadas na implementação do Banco de Horas, deverão apresentar aos dois sindicatos: patronal e profissional o REQUERIMENTO, cujo modelo é fornecido pelo SINCOMÉRCIO, que após o DE ACORDO, dos sindicatos, terá validade, atendidos os requisitos supra citados;

h) a prática do Banco de Horas sem a devida autorização ou sem o cumprimento integral da presente cláusula dará ensejo ao pagamento de uma multa de R\$ 200,00 (duzentos reais), por empregado, em favor deste.

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

39 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, (1 por mês e limitada a 12 por ano) e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 20, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 12 (doze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

16

Parágrafo único – O direito, previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

40 – 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, comprovando nos 5 (cinco) dias posteriores a realização.

41 - TRABALHO EM FERIADOS: No comércio varejista em geral, inclusive supermercados, hipermercados e shoppings, com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto n.º 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho em feriados, na forma das Leis n.º 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei n.º 11.603/07 e respeitada a legislação municipal, somente se observados os mesmos termos e condições estipulados na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, a saber:

a) as empresas deverão encaminhar requerimento ao respectivo Sindicato Patronal que, após análise conjunta com o Sindicato Profissional e uma vez verificado o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho, poderão autorizar o trabalho;

b) apresentação, pela empresa, de declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho;

c) pagamento somente do adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o número de horas trabalhadas no dia e sobre o valor da hora normal;

d) além do pagamento previsto no item “c”, o empregador deverá conceder um descanso compensatório pelo labor nos feriados, em dia a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e o empregado;

d.1) O descanso compensatório deverá ser gozado, no máximo, em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês seguinte ao feriado trabalhado;

d.2) A não concessão do descanso compensatório pelo labor nos dias de feriado dentro do prazo estipulado no item d.1, acarretará no pagamento das horas laboradas e de forma dobrada.

e) para empregados que se ativarem em jornadas de até 4 horas nos feriados será concedida folga proporcionalmente ao número de horas trabalhadas, e para jornadas acima de 4 horas a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todos os benefícios convencionados neste instrumento;

f) pagamento do vale transporte (com atencência mínima de 02 (dois) dias), para os empregados optantes ao vale transporte;

17

g) indenização a título de alimentação, observado o seguinte:

g1) Para o Comércio em Geral - Empresas que não possuem o Certificado do REPIS:

I – para os empregados que ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 25,00 (vinte e cinco reais);

II – para os empregados que ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R\$ 29,00 (vinte e nove reais).

g2) Para as empresas que possuem o Certificado do REPIS (ME e EPP):

I – para os empregados que ativam em jornada de até 4 (quatro) horas: R\$ 11,00 (onze reais);

II – para os empregados que ativam em jornada acima de 4 (quatro) e até 6 (seis) horas: R\$ 16,00 (dezesesseis reais);

III – para os empregados que ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R\$ 20,00 (vinte reais).

g3) fica a critério da empresa, a forma de pagamento da indenização a título de alimentação pelos domingos e feriados, podendo ser efetuado o pagamento no final de cada dia trabalhado, mediante recibo avulso, ou através do recibo de pagamento juntamente com o salário do mês;

h) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo em qualquer sistema de compensação de horas dos empregados, **exceto** para as empresas **que possuam o Certificado do REPIS;**

i) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

- j) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado, contudo, o mesmo deverá manifestar, por escrito, a sua intenção de não trabalhar, até 2 (dois) dias da sua escalação;
- k) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

l) O disposto nesta cláusula **não desobriga** a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

18

Parágrafo 1º - As empresas interessadas em trabalhar nos dias considerados feriados, deverão apresentar aos dois sindicatos: patronal e profissional, com antecedência de 07 (sete) dias, REQUERIMENTO, cujo modelo é fornecido pelo SINCOMÉRCIO, contendo nome da empresa, CNPJ, endereço, telefone, e.mail, e ainda declaração (já incluída no modelo requerimento) de que está cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho. No requerimento deverá a empresa indicar os feriados que pretende trabalhar no período de vigência da presente Convenção. Este documento, após o DE ACORDO dos sindicatos, será indispensável para comprovar a regularidade do trabalho nos dias considerados feriados.

42 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo único – O terço adicional de férias (art.7º, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ – AgRg 1062530-DF, AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

43 - 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.

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

45 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 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 e ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único – Os atestados médicos 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.

46 - AGENTES SINDICAIS – Fica assegurado aos Sindicatos convenientes, a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de fiscalizar e orientar o cumprimento das cláusulas previstas neste Instrumento junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único: As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

47 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas deverão descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base do mês de Novembro/14, limitado cada desconto ao valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais), aprovado nas assembleias 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 2014** e recolhida ao sindicato profissional até o dia **15 de Dezembro de 2014**, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula “*MULTA*” deste instrumento.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2014 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para 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, integrante da categoria. A oposição se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional que fornecerá protocolo de recebimento, em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional, notificar também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a partir da data de recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

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

48 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas deverão descontar e recolher dos empregados, integrantes da categoria, em favor das respectivas entidades profissionais, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, aprovada pelas assembleias.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no “caput”, devida a partir de setembro/14, será de 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 assembleia que a instituiu, e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo 2º - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula “MULTA” deste instrumento.

Parágrafo 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.

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

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

Parágrafo 6º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição, será manifestada por escrito e pessoalmente junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual devera 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 7º O recolhimento da contribuição confederativa 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.

49 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL: Os integrantes das categorias econômicas quer sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial e confederativa nos valores máximos, de conformidade com a seguinte tabela:

| SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA - SINCOMÉRCIO | VALOR |
|-------------------------------------------------------|--------------|
| MICROEMPRESAS | R\$ 310,00 |
| EMPRESAS DE PEQUENO PORTE | R\$ 626,00 |
| DEMAIS EMPRESAS | R\$ 1.252,00 |
| INTEGRANTE DA CATEGORIA FEIRANTES | R\$ 160,00 |

Parágrafo 1º - O recolhimento da contribuição confederativa deverá ser efetuado no mês de maio/15, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado no mês de setembro/15, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 3º - O recolhimento das contribuições assistencial e confederativa patronal efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º - As contribuições: Confederativa e Assistencial Patronal são devidas por todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

50 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

51 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, 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.

52 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único – Fica instituída 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 e da FECOMERCIO.

53 - MULTAS: Fica estipulada multa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a partir de 01 de setembro de 2014, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, em favor do prejudicado. Estão excluídas desta penalidade as cláusulas com cominações específicas, que não serão cumulativas para todos os fins e efeitos.

Parágrafo único: O trabalho em Domingos e ou Feriados, sem o cumprimento integral das cláusulas: “*TRABALHO EM FERIADOS*” e “*TRABALHO AOS DOMINGOS*” dará ensejo ao pagamento de uma multa de R\$ 200,00 (duzentos reais), por empregado, em favor deste.

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

23

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

Pindamonhangaba, 27 de Outubro de 2014.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAUBATÉ - SUBSEDE
PINDAMONHANGABA
CNPJ sob o nº 72.299.274/0001-34**

Carlos Dionísio de Moraes - portador do CPF 515.705.058-53

Dra. Maria Francisca Alves da Cruz Gomes OAB/SP nº 122.008

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PINDAMONHANGABA
CNPJ 02.266.822/0001-44**

Antonio Cozzi Júnior – portador do CPF nº 073.813.288-87

Dra. Yara Batista de Medeiros – OAB/SP 59.572