CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ENTRE SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA E SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE REGISTRO - 2009/2010

Por este instrumento e na maior forma de direito, de um lado, como representante da categoria econômica, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA**, entidade sindical sem fins lucrativos, inscrita no **CNPJ/MF nº 58.251.794/0001-46**, com sede na Avenida Dona Ana Costa, nº 25 – Vila Mathias – CEP.: 11060-001, na cidade de Santos, Estado de São Paulo, com inscrição no **MTE sob nº SD08022**, neste ato representado por seu Diretor Presidente Alberto Weberman, inscrito no CPF/MF nº 030.527.378-72, e do outro lado como representante da categoria profissional autorizado em assembléia de 30/09/2009, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE REGISTRO**, com base territorial compreendendo a cidade de Peruíbe, entidade sindical de primeiro grau, detentora da carta sindical nº 24000.002008/92 e CNPJ/MF 57.741.860/0001-01, com sede na Rua Esmeralda, nº 35 – Centro – Cep.: 11900-000, na cidade Registro, Estado de São Paulo, com inscrição no **MTE sob nº SR08815**, neste ato representado por sua Diretora Presidente Rosemeire Lara dos Santos Novaes, inscrita no CPF/MF nº 097.855.618-60, autorizado em assembléia de 08/10/2009, em conformidade com o disposto nos Artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** mediante as cláusulas seguintes:

1ª REAJUSTE DE SALARIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em **01.10.2009** mediante o reajuste global de **7%** (sete por cento), incidentes sobre os salários vigentes no período de 01.10.2008 a 30.09.2009, observados os pisos mínimos aplicáveis previstos nas cláusulas 3ª, 4ª e 5ª.

Parágrafo 1º: O empregado admitido após a data base terá seu salário reajustado em conformidade com a cláusula 1ª, proporcionalmente, pela aplicação de 1/12 avos pelos meses trabalhados, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.
Parágrafo 2º: Em ocorrendo mudança da política salarial ora vigente ou alteração substancial do custo de vida, as partes se comprometem a proceder a revisão e a fixação de novos valores salariais.
Parágrafo 3º As diferenças salariais decorrentes do reajustamento previsto nesta cláusula poderão ser pagas em 03 (três) parcelas de igual valor.

2ª COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

Serão compensadas todas as antecipações legais ou espontâneas concedidas no período de Outubro/2008 a Setembro/2009, salvo as decorrentes de promoção, transferências, término de aprendizagem, implemento de idade e equiparação.

3ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO NAS EMPRESAS EM GERAL:

Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a viger a partir de 01/10/2009, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) Empregados em geral.....R$ 710,00
(Setecentos e dez reais)

b) Faxineiro e Copeiro.....R$ 694,00
(seiscentos e noventa e quatro reais)

c) Caixa.....R$ 816,00
(Oitocentos e dezesseis reais)

d) Office boy e Empacotador.....R$ 471,00
(Quatrocentos e setenta e um reais)

e) garantia do comissionista.....R$ 897,00
(Oitocentos e noventa e sete reais)

Parágrafo 1º: Enquadra-se como **"empacotador e office-boy"**, empregados com idade entre 16 a 18 anos, desde que estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino, com jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais cumpridas de Segunda-feira a Sábado compatível com o horário escolar, sendo proibida a prestação de horas extraordinárias.
Parágrafo 2º: O piso de **"empacotador e office-boy"**, não poderá ser inferior ao Salário Mínimo Nacional vigente.

4ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP´s) E MICROEMPRESAS (ME´s) COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS, QUE ADERIREM AO REPIS:
Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a viger a partir de 01/10/2009, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) Empregados em geral.....R$ 698,00
(Seiscentos e noventa e oito reais)

b) Faxineiro e Copeiro.....R$ 682,00
(Seiscentos e oitenta e dois reais)

c) Caixa.....R$ 801,00
(oitocentos e um reais)

d) Office boy e Empacotador.....R$ 465,00
(Quatrocentos e sessenta e cinco reais)

e) garantia do comissionista.....R$ 881,00
(Oitocentos e oitenta e um reais)

Parágrafo 1º: Enquadra-se como **"empacotador e office-boy"**, empregados com idade entre 16 a 18 anos, desde que estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino, com jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais cumpridas de Segunda-feira a Sábado compatível com o horário escolar, sendo proibida a prestação de horas extraordinárias. **Parágrafo 2º:** O piso de **"empacotador e office-boy"**, não poderá ser inferior ao Salário Mínimo Nacional vigente.

5ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO NAS MICROEMPRESAS (ME´s) COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS, QUE ADERIREM AO REPIS:
Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a viger a partir de 01/10/2009, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) empregados em geral.....R$ 662,00
(Seiscentos e sessenta e dois reais)

b) faxineiro e copeiro.....R$ 635,00
(seiscentos e trinta e cinco reais)

c) caixa.....R$ 761,00
(Setecentos e sessenta e um reais)

d) Office boy e empacotador.....R$ 465,00
(Quatrocentos e sessenta e cinco reais)

e) garantia do comissionista.....R$ 836,00
(Oitocentos e trinta e seis reais)

Parágrafo 1º: Enquadra-se como **"empacotador e office-boy"**, empregados com idade entre 16 a 18 anos, desde que estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino, com jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais cumpridas de Segunda-feira a Sábado compatível com o horário escolar, sendo proibida a prestação de horas extraordinárias. **Parágrafo 2º:** O piso de **"empacotador e office-boy"**, não poderá ser inferior ao Salário Mínimo Nacional vigente.

6ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS:
Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e empresas de pequeno porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, que instituiu o SIMPLES NACIONAL, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, a viger a partir de 01/10/2009 para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada normal de trabalho, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Considera-se microempresa, para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que em cada ano-calendário aufira receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais), enquanto que a empresa de pequeno porte é aquela com faturamento superior a R$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

Parágrafo 2º - Para aderirem ou renovarem adesão anterior ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/ 2009-2010;

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

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

Parágrafo 4º - Desde que constatada a regularidade de situação das empresas solicitantes, ambas as entidades – profissional e patronal – deverão, em conjunto, fornecer o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, 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. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 5º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 6º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/10/2009 até 31/09/2010, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3ª.

7ª QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa ou operador de caixa terá direito à percepção de "quebra de caixa" no valor de R$ 36,00 (Trinta e seis reais) por mês, sendo condicionado o pagamento ao desconto pelo empregador.

Parágrafo Único: As conferências de Caixa, necessariamente deverão ser feitas na presença do operador, sob pena de não poder ser responsabilizado por divergências ou diferenças encontradas.

8ª HORAS EXTRAS

Fica assegurado o pagamento do adicional de **75% (setenta e cinco por cento)** sobre o valor da hora normal, para as horas extras que excederem a jornada normal de trabalho.

9ª. FERIADOS MUNICIPAIS, ESTADUAIS E NACIONAIS

a) - A jornada de trabalho nos feriados, não poderá exceder 8 (oito) horas;

b) - A remuneração será em dobro;

c) - Será **concedida** a folga compensatória na semana, pelo trabalho no feriado;

A empresa pagará, em dinheiro, à título de ajuda de custo, o valor de R$ 10,00 (dez reais) por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até 4 (quatro) horas e R$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador ativado em jornada de trabalho superior a 4 (quatro) horas, correspondente ao feriado trabalhado. Ficando assegurado que a empresa que mantiver restaurante próprio, ou que já vem mantendo vantagens adicionais o direito de celebração de acordo em apartado.

10ª ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE
A empresa concederá a todos os empregados que o solicitarem e até o dia 20, adiantamento não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal.

11ª ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.
A empresa fica obrigada a anotar na C.T.P.S. o cargo ou função especifica exercido pelo empregado, observado o disposto nos artigos 29, 457 - parágrafo 1º e 458 da C.L.T.
Parágrafo Único: A falta dos registros, independentemente da penalidade administrativa do MTE, implicará em multa equivalente a **50%** (cinqüenta por cento) do Salário Profissional Normativo, em favor do empregado.

12ª ASSISTÊNCIA JURIDICA
A empresa prestará assistência jurídica ao empregado que no exercício de sua função praticar ato que o leve a responder a ação penal.

13ª ASSENTOS PARA DESCANSO
Fica facultado o descanso durante a jornada de trabalho e para tanto, as empresas colocarão à disposição dos empregados um assento para descanso.

14ª PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL
Para a obtenção de tratamentos e/ ou benefícios da Previdência Social, a empresa fornecerá ao empregado, preenchidos, os formulários pertinentes, nos prazos seguintes:
a) – acidente do trabalho: de imediato;
b) – auxílio doença 15 (quinze) dias;
c) – aposentadoria 30 (trinta) dias;
d) – rescisão contratual, no ato, desde que solicitado pelo trabalhador.

15ª ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
Reconhecimento por parte da empresa, de atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato dos Empregados, ou empresas conveniadas com o Sindicato, observadas as disposições existentes em Portarias da Previdência Social.

16ª AVISO PRÉVIO
Durante o prazo de vigência do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, ficam vedadas as alterações no contrato de trabalho, inclusive transferência do local de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.
Parágrafo Único: Ao empregado dispensado sem justa causa e que no cumprimento do aviso prévio comprove ter obtido novo emprego, mediante declaração do novo empregador, será garantida a sua dispensa imediata, sem desconto e pagamento dos dias subseqüentes.

17ª AVISO PRÉVIO – ESPECIAL
Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato na empresa, dispensado sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.
Parágrafo Único: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

1 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL – os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo de 01 dia no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

18ª CARNÊS:
A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez, do empregado que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês financiados, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, ao empregador, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.

19ª CARTA DE APRESENTAÇÃO
Aos empregados demitidos sem justa causa será fornecida, no ato da formalização da rescisão, uma Carta de Apresentação cujo teor deve referir-se ao comportamento ilibado do empregado durante a relação empregatícia.

20ª COMISSIONISTA – BALANÇOS
Fica assegurado ao empregado comissionista e de salário misto, quando do comparecimento obrigatório, para realização de balanço, dentro da sua jornada normal de trabalho, o pagamento da média horária das comissões do mês imediatamente anterior.
Parágrafo Único: Na hipótese de eventual prorrogação da jornada, será assegurado o pagamento das horas extras, conforme disposto na cláusula 8ª.

21ª COMISSIONISTA - CÁLCULO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA
A remuneração do empregado comissionista e de salário misto, para efeito de férias, 13º salários, horas extras, verbas rescisórias, será apurada com base na média dos últimos 6 (seis) meses anteriores ao pagamento.
Parágrafo Único: Para o empregado com remuneração mista (fixo + variável), a presente cláusula aplicar-se-á somente sobre a parte variável.

22ª COMISSIONISTA – CÁLCULO DO AUXILIO DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO
O cálculo do pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias, de responsabilidade da empresa, com referência ao empregado comissionista e de salário misto obedecerá ao disposto na cláusula 21ª.

23ª COMISSIONISTA - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
Ao empregado comissionista ou que percebe salário misto, fica assegurado o Descanso Semanal Remunerado e Feriados, que será calculado, dividindo-se a remuneração do mês (excluída a parte do salário fixo daqueles que ganham salário misto) pelo número de dias trabalhados no respectivo mês, multiplicando-se o quociente pelo número de domingos e feriados.

24ª COMISSIONISTA – HORAS EXTRAS
O comissionista terá direito ao adicional de horas extras sobre as horas que excederem a jornada normal de trabalho, exceto quando em atividade diferente para a qual foi contratado, quando fará jus às horas extras calculadas em conformidade com a cláusula 21ª, acrescida do adicional estipulado na clausula 8ª.
Parágrafo Único: Para o empregado com remuneração mista (fixo + variável), a presente cláusula aplicar-se-á somente sobre a parte variável.

25ª COMISSIONISTA - IRREDUTIBILIDADE DA REMUNERAÇÃO
É vedado à empresa, sem anuência expressa do empregado, modificar para menos os percentuais de comissão, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, bem como os valores das gratificações, ajuda de custo e horas extraordinárias.

26ª COMISSIONISTA - REMUNERAÇÃO NO EXERCÍCIO DE OUTRO CARGO
O empregado comissionista ou que perceba salário misto que for incumbido de exercer outros serviços que não aqueles inerentes ao de sua função, uma vez que para tais serviços tenha sido convocado por escrito, terá direito à remuneração desse trabalho, pela média horária do mês em curso, isto é, mês da prestação do serviço, se em horário normal. Se a prestação do serviço for em horário prorrogado, terá direito ao acréscimo estabelecido na Cláusula 8ª.

27ª COMISSIONISTA – TRANSFERÊNCIAS
Na transferência de local de trabalho, bem como na transferência de seções, definitiva ou provisória, fica a empresa obrigada a garantir a média das comissões dos últimos 6 (seis) meses, salvo se a pedido do empregado.

28ª COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sempre para período de 90 (noventa) dias, fica dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, até o limite máximo de 35 (trinta e cinco) horas mensais, desde que não excedida a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, condicionados para sua validade, o seguinte:

a) – as empresas interessadas deverão protocolizar no Sindicato dos Empregados no Comércio de Registro documento contendo o seu nome, C.N.P.J., endereço e a relação contendo nome e número e série da C.T.P.S. dos empregados abrangidos pela compensação, com a indicação dos dias da semana, horários de trabalho e os intervalos para repouso e alimentação, bem como a data do início e do termino do prazo de vigência;
b) – no caso de menor, o trabalho fica restrito ao período diurno;
c) – as horas de trabalho excedentes ao pactuado serão remuneradas com o acréscimo do adicional

previsto na cláusula 8ª.

d) – na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, o empregado fará jus ao recebimento das horas extras não compensadas com o acréscimo do adicional previsto na cláusula 8ª;

e) – a regra desta cláusula não se aplica ao trabalho nos domingos e feriados, sujeitando o infrator, no caso de descumprimento, além do pagamento das horas trabalhadas com os acréscimos previstos, também, ao pagamento da multa prevista na cláusula 57ª.

f) – a compensação individual, como exceção à estipulação coletiva ora pactuada, somente será possível em caso de força maior devidamente comprovada, devendo a compensação realizar-se dentro da mesma semana.

29ª JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

As partes convencionam que a modalidade especial de contrato de trabalho, de jornada parcial, com carga horária de trabalho correspondente a 110 horas/mês (25 horas/semanais) e de jornada reduzida, com carga situada entre os parâmetros 110/220 horas mês (25/44 horas/semanais), para ser válida, fica condicionada à formalização de acordo, aditivo a esta norma coletiva, assinado pelas partes acordantes (empresa e sindicato profissional), assegurando e explicitando, o seguinte:

a) Contratação de prazo indeterminado;
b) Anotação da condição especial de trabalho na CTPS;
c) Direitos previstos na CLT, inclusive férias (Artº 130), FGTS, PIS e INSS;
d) Remuneração mínima mensal de R$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais), não podendo ser inferior ao salário mínimo no caso de elevação deste, e que servirá de base de calculo para as demais jornadas especiais;
e) Proibição de horas extras;
f) Trabalho do menor restrito ao período diurno e/ou do estudante compatível com horário escolar comprovado;
g) A totalidade das contratações não serão superiores a 20% (vinte por cento) do quadro geral de empregados em regime de jornada integral (220 horas mês/44 horas semanais);
h) Proibição de contratações para jornadas inferiores a 110 horas/mês (25 horas/semanais);
i) Obrigatoriedade de protocolização no sindicato profissional, à cada 90 (noventa) dias, de Planilha contendo nome, CNPJ, endereço da empresa e relação (nomes e números da CTPS) dos empregados envolvidos, indicação da data da contratação, bem como os respectivos horários de entrada/saída e intervalo;
j) O descumprimento desta cláusula implicará na aplicação de multa no valor de 20% (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo, por infração e por empregado, revertido em favor do (s) empregado (os), independentemente da penalização que for aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

30ª COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A empresa fica obrigada a fornecer ao empregado, todos os comprovantes de pagamento das remunerações, com a discriminação das importâncias pagas e descontadas, inclusive, com destaque da parcela do FGTS, além da identificação das duas partes interessadas.

31ª COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

No ato das homologações de rescisões contratuais, será obrigatório apresentação da última guia de recolhimento da Contribuição Sindical, ou outra que a venha substituir.

32ª COMUNICAÇÃO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Fica o empregador obrigado a comunicar por escrito os fatos que ensejaram a dispensa "por justa causa", sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, excetuada as hipóteses de recusa do empregado em assinar o documento ou abandono de emprego.

Parágrafo Único: O documento deverá ser exibido quando da formalização da rescisão do contrato de trabalho perante a autoridade do Ministério do Trabalho ou da entidade sindical.

33ª COMUNICADOS DO SINDICATO

A empresa afixará em quadro de avisos, comunicados do Sindicato dos Empregados aos seus representados, em local visível e de fácil acesso aos empregados, desde que tais avisos e comunicações não contenham propaganda política, expressões ofensivas ao empregador e autoridades constituídas.

34ª CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa salvo se exercentes de

cargo de confiança será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

35ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a contratação a título experimental de empregado que já exerceu a mesma função na empresa.

36ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

De cada empregado, sindicalizado ou não, a empresa descontará a contribuição assistencial correspondente a 5% (cinco por cento) da sua remuneração já reajustada que perceber no mês de outubro/2009, limitado seu valor em R$ 65,00 (sessenta e cinco reais), exclusivamente na **CAIXA ECONOMICA FEDERAL**, Agência/Código do Cedente Nº 2205/705.733.86183-6, em Ficha de Compensação modelo padrão, em nome do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE REGISTRO**, o qual repassa automaticamente 20% (vinte por cento) do valor para a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

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, juntamente com a folha de pagamento do mês de dezembro/09 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 de janeiro/10, 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 FECESP.

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 57ª 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 SP.

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após o mês de outubro/09, 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, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito e apresentada pessoalmente junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) 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 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.

37º CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

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

Parágrafo 1º A contribuição referida no "caput", devida a partir de 1º de outubro/09, não poderá ultrapassar a 2% (dois por cento) da remuneração do empregado por mês devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional, acompanhada da cópia da ata da assembléia que a institui e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva até o dia 15 (quinze) do mês subseqüente 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 57ª 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 à não oposição do empregado, sindicalizado ou não. Desta forma, fica assegurado o direito à oposição do referido desconto, se for de vontade do empregado, que deverá ser apresentada por escrito, pelo próprio empregado perante o Sindicato representativo de sua base territorial, até 15 (quinze) dias após a assinatura da Convenção Coletiva. O Sindicato deverá notificar por escrito a empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias da entrega da oposição, para que não seja procedido o desconto sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

38ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Consoante deliberação da Assembléia Geral Extraordinária realizada em 30.09.2009 a contribuição assistencial devida ao Sindicato representante da categoria econômica ou patronal, será paga por todas as empresas integrantes da categoria, a saber:

Micro Empresa – R$ 90,00 (noventa reais),

Empresa de Pequeno Porte – R$ 180,00 (cento e oitenta reais) – e as

Demais Empresas – R$ 380,00 (trezentos e oitenta reais).

Parágrafo Único: O atraso no recolhimento sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa de 10% (dez por cento).

39ª DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – ANTECIPAÇÃO

Ao empregado em gozo de auxílio doença/acidente, por mais de 180 dias, será pago o 13º Salário Proporcional, a título de antecipação, desde que o solicite, sendo na época oportuna efetuada o respectivo desconto.

40ª DESCONTO DE CHEQUES RECEBIDOS

A empresa não poderá descontar do seu empregado, os valores pagos com cheques que sejam devolvidos por insuficiência de fundos ou outro motivo, desde que sejam obedecidos as normas internas da empresa e os preceitos legais que regem e disciplinam a matéria (Art. 462 da C.L.T.).

41ª DIA DO COMERCIÁRIO

Em homenagem ao dia 30 de outubro, Dia do Comerciário, será concedida ao empregado do comércio, uma gratificação correspondente a 1/30 (um trinta avos) da sua remuneração mensal auferida no mesmo mês, que será pago juntamente com esta, ao empregado que contar com até de 180 (cento e oitenta dias) de trabalho e de 2/30 (dois trinta avos) aos empregados com mais de 180 (cento e oitenta dias).

42ª ESCALA MOVEL DE VALORES

As cláusulas econômicas da presente norma coletiva serão automaticamente reajustadas na forma da legislação salarial vigente e pelo mesmo índice.

43ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado que sofreu acidente do trabalho assegura-se, após a cessação do auxilio doença acidentário a estabilidade de 12 (doze) meses, prevista no Art. 118 da Lei nº 8213/91.

44ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

Fica assegurado a garantia de emprego contra dispensa imotivada ao empregado que se encontre a 24 (vinte e quatro) meses de completar o tempo para aposentadoria e que mantenha Contrato de Trabalho com a mesma empresa, pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos.

45ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término do auxilio maternidade.

46ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO
Fica assegurado ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa, sob pena de indenização pecuniária, salvo os casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo.

47ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - RETORNO DAS FÉRIAS: Fica assegurado ao empregado que retornar das férias a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

48ª ESTUDANTE - JORNADA DE TRABALHO
Fica vedada a mudança do horário de trabalho para o qual foi contratado, inclusive horas extras, quando coincidirem com o horário escolar ou acadêmico.

49ª FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE
Ao empregado estudante fica assegurado o abono de faltas por ocasião dos exames escolares, quando comunicada previamente a empresa e desde que eles coincidam com o horário de trabalho.

50ª FALTAS PARA FUNERAL
No caso de falecimento de sogro(a), genro ou nora, o empregado terá direito ao abono de um dia de serviço, sem prejuízo dos seus salários, mediante comprovação do atestado de óbito.

51ª FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO
Assegura-se o direito à ausência remunerada de 8 (oito) dias por ano ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, ou inválidos, e em caso de internação que necessite a presença da mãe por prazo de até 15 (quinze) dias, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

52ª FÉRIAS
A concessão das férias obedecerá aos seguintes critérios:
a) – O início do gozo de férias deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, excetuando-se os casos de comum acordo.
b) – Será facultado ao empregado o direito de usufruir as férias vencidas por ocasião do seu casamento, além dos dias de gala, previsto na legislação, desde que solicite ao empregador com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

53ª INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE
Fará jus ao adicional de insalubridade e ou periculosidade, o empregado exercente das funções especificas de mecânicos, funileiros, soldadores, pintores, lustradores, almoxarifes, em armazéns de usinas de sal, frigoríficos ou depósitos de produtos químicos ou explosivos, desde que comprovado por laudo oficial do MTE.

54ª INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO
A empresa fica obrigada a, nos intervalos para refeição e repouso durante a jornada de trabalho, observar os limites previstos em lei sob pena de incorrerem na multa prevista na cláusula 57ª, por descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula 8ª.

55ª MANDATO SINDICAL - EXERCÍCIO EFETIVO – GARANTIAS
Fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas considerarem como de serviço efetivo o período de afastamento do empregado investido de mandato sindical, cargo de diretoria, ainda que gratuitamente, na forma do art. 521, parágrafo único da CLT.

56ª MERCADORIAS DEVOLVIDAS
Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

57ª MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA PRESENTE NORMA COLETIVA
Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do salário profissional normativo, por

infringência a esta norma coletiva, por empregado, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

58ª PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento do salário, 13º salário e férias, será obrigatoriamente efetuado, em dinheiro, cheque nominal em favor do empregado ou através de depósito em conta bancária, nestes dois últimos casos, será concedido um intervalo necessário para o saque dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário do intervalo de refeição.

59ª PRAZO PARA FORMALIZAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Nas rescisões de contrato de trabalho será observado o disposto no artigo 477 - parágrafo 6º da C.L.T.

Parágrafo 1º: Fica estipulada multa no valor equivalente ao último salário recebido pelo empregado, revertido em seu favor, no caso de descumprimento do prazo de 10 dias, previsto no artigo 477 da CLT, para a efetiva formalização das rescisões de contrato de trabalho com a entrega do TRCT (termo de rescisão do contrato de trabalho), comprovante de depósito da multa e chave de conectividade para saque do FGTS e a guia CD (comunicado de dispensa) para a percepção do seguro desemprego.

Parágrafo 2º: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para recebimento das verbas rescisórias fora da base territorial do sindicato.

60ª QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite às empresas o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovado do empregado.

61ª TAREFEIROS

O reajuste estabelecido na cláusula 1ª e seus parágrafos se aplicam ao empregado que percebe por tarefa ou produção, incidindo a porcentagem de reajustamento sobre as importâncias reajustadas, observando-se a garantia mínima dos comissionistas e demais cláusulas da presente norma coletiva.

62ª 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 disposto no art. 59, parágrafos 1º à 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação Municipal correspondente, respeitadas as convenções, os acordos existentes nas localidades e a manifestação dos sindicatos que representam a categoria profissional dos empregados e empregadores. Ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais aprovado pelas entidades signatárias, obedecido período de onze horas consecutivas para descanso.

a) **dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças**

- antevéspera e véspera: das 8h à 20h

b) **festas natalinas**

- período de 01 a 15 das 8h às 20h;
- 16 a 30 das 8h às 22h
- aos domingos no horário das 8h às 18h.
- nos dias 24 e 31, das 8h às 18h.
- nos dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, fica proibido o exercício para o trabalho.

Parágrafo Primeiro – No período de 16 a 30 de dezembro deverá ser respeitado o intervalo entre jornadas conforme o artigo 66 da CLT.

Parágrafo Segundo – Fica estabelecido que as duas primeiras horas serão compensadas com folga no mês seguinte conforme acordo feito com o Sindicato da Classe. As demais horas extras serão pagas em folha de pagamento conforme Clausula 8ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

63ª TRABALHADOR COOPERADO

Fica expressamente proibido a utilização de mão de obra através de cooperativas de trabalho nos serviços relacionados com as atividades fins da empresa.

64ª UNIFORMES

Quando o uso do uniforme for exigido pelas empresas, estas ficam obrigadas a fornecê-lo gratuitamente aos empregados.

65ª VALE TRANSPORTE

É assegurado ao empregado a concessão do Vale Transporte, nos termos do Decreto nº 95247/87, ficando obrigatório o fornecimento de contra recibo.

Parágrafo Único: Ficam facultadas as empresas pagarem o Vale Transporte em dinheiro, mediante emissão de recibos, ficando uma cópia com o empregado, devendo o valor ser pago antecipadamente até o último dia do mês anterior que anteceder a utilização do transporte.

66ª ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados no comércio na base territorial do município de Peruíbe.

67ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA

A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de **12 (doze)** meses, sendo o seu início em **01/10/2009** e término em **30/09/2010**.

Registro, 30 de Novembro de 2009.

Sindicato do Comércio Varejista da Baixada Santista
Alberto Weberman
CPF/MF nº 030.527.378-72

Sindicato dos Empregados no Comércio de Registro
Rosemeire Lara dos Santos Novaes
CPF/MF nº 097.855.618-60

Fernando Mendes Gouveia
OAB/SP 47.877

Fernanda Florêncio Nascimento
OAB/SP 167.529