

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA
RUA: FRANCISCO SCARPA, 269 – FONE: (15) 2102.7900

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO ROQUE E REGIÃO
RUA: MAL.DEODORO DA FONSECA, 93 – FONE: (11) 4784.9022

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2009/2011

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA – CNPJ nº 71.866.818/0001-30 e Registro Sindical – Processo nº 46000.003612/98, com sede na Rua Francisco Scarpa nº 269, Centro, Sorocaba/SP – CEP – 18.035-020 – Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 10/08/09, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO ROQUE** – CNPJ nº 58.987.413/0001-91 e Registro Sindical – Processo nº 002.127.90610-6, com sede na Rua Deodoro da Fonseca nº93, Centro, São Roque/SP – CEP – 18130-970 tendo realizado Assembléia Geral Extraordinária em 07/10/2009, 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 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos profissionais convenientes serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2009, mediante aplicação do percentual de 7,3%, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2008.

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/08 ATÉ 31 DE AGOSTO/09: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:		Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.08		1,0730
de 16.09.08	15.10.08	1,0661
de 16.10.08	a 15.11.08	1,0602
de 16.11.08	a 15.12.08	1,0545
de 16.12.08	a 15.01.09	1,0488
de 16.01.09	a 15.02.09	1,0430
de 16.02.09	a 15.03.09	1,0370
de 16.03.09	a 15.04.09	1,0314
de 16.04.09	a 15.05.09	1,0254
de 16.05.09	a 15.06.09	1,0196
de 16.06.09	a 15.07.09	1,0137
de 16.07.09	a 15.08.09	1,0078
A partir de 16.08.09		1,0000

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

3.1- PAGAMENTOS DAS DIFERENÇAS: As diferenças salariais apuradas, decorrentes da presente Convenção Coletiva, deverão ser pagas até o dia 20/02/2010, na forma de abono.

Parágrafo 1º- Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais referidas.

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

empregados em geral.....R\$ 714,00
(setecentos e quatorze reais);

caixa.....R\$ 768,00
(setecentos e sessenta e oito reais);

faxineiro e copeiro.....R\$ 631,00
(seiscentos e trinta e um reais);

office boy e empacotador.....R\$ 510,00
(quinhentos e dez reais);

5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS: Objetivando das 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, 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 aufera 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 em 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/2008-2009;

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 AOS 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 01/09/2009 até 31/08/2011, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I – MICRO-EMPRESAS (MEs)

Salário especial de ingresso (por 180 dias).....R\$ 585,00
(quinhentos e oitenta e cinco reais)

Empregados em geral.....R\$ 655,00
(seiscentos e cinquenta e cinco reais);

Caixa.....R\$ 717,00
(setecentos e dezessete reais);

Faxineiro e copeiro.....R\$ 588,00
(quinhentos e oitenta e oito reais);

Office boy e empacotador.....R\$ 510,00
(quinhentos e dez reais);

II – PISOS SALARIAIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs)

Salário especial de ingresso (por 180 dias).....R\$ 617,00
(seiscentos e dezessete reais);

Empregados em geral.....R\$ 686,00

(seiscentos e oitenta e seis reais);

Caixa.....R\$ 738,00
(setecentos e trinta e oito reais);

Faxineiro e copeiro.....R\$ 605,00
(seiscentos e cinco reais);

Office boy e empacotador.....R\$ 510,00
(quinhentos e dez reais)

Parágrafo 7º. – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas 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 e empacotador), segundo com o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 8º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2009-2010 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2009.

Parágrafo 9º - O prazo, tanto de adesão quanto de renovação ao REPIS, irá até o dia 31/08/2011.

Parágrafo 10º - A entidade patronal encaminhará sempre que houver adesão, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2009-2010.

Parágrafo 11º - 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/2009-2010 a que se refere o parágrafo 4º.

5.1 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, dos seguintes valores:

a) empresas em geral:R\$ 840,00
(oitocentos e quarenta reais);

b) microempresas (ME):R\$ 770,00
(setecentos e setenta reais);

c) empresas de pequeno porte (EPP):R\$ 806,00
(oitocentos e seis reais).

Parágrafo único: Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

6 – 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\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

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.

7 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 11, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 11. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista

8 – 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.

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

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

10 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5 e 6 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

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.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

12 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 7% de sua respectiva remuneração do mês de setembro/09, limitado cada desconto ao valor de R\$ 100,00 (cem reais), aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, por ocasião do pagamento do salário de fevereiro de 2010, e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 de março de 2010, 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 2º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 47 deste instrumento.

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

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

Parágrafo 5º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2009, 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 6º - 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 7º - 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 8º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

13 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher aos seus respectivos sindicatos representativos uma contribuição assistencial, nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA	VALOR	
MICROEMPRESAS	R\$	162,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$	324,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$	648,00

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Sorocaba, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

Parágrafo 3º - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por cento ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

Parágrafo 4º - No caso das empresas que possuam uma ou mais filiais, no município de Sorocaba, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes neste município.

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

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

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

17 – 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.

18 – 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.

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

Parágrafo 1º – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo conter, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º – Os atestados médicos deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

20 – 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 nº 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

21 – ESTABILIDADES TEMPORÁRIAS: Fica assegurada estabilidade temporária ou garantia de emprego nas seguintes situações:

21.1 - Ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado

completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

21.2 – 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, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

21.3 – À mãe adotante, por 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

21.4 – 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.

22 – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma bonificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/09, a ser paga juntamente com o salário de outubro de 2009, 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 bonificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

23 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

24 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:

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

25 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

26 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado que obtiver novo emprego durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 3 (três) dias úteis, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

27 – 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.

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

29 – 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.

30 – 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.

31 – ABONO DE FALTA AOS PAIS: Os pais que necessitem acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos, a consultas médicas no limite de 12 (doze) faltas por ano, não serão prejudicados em suas remunerações desde que comprovem o ocorrido mediante atestado médico e, em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 19, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

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

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

33 – PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE – VEDAÇÃO – Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, desde que comprove sua situação escolar e expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

34 – 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.

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

36 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão aos empregados até o vigésimo dia do mês, um adiantamento de salário entre 30% e 40%, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

37 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, em vigor. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula 12, sobre o valor da hora normal;

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

d) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

38 – DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado.

39 – 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.

40 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

41 – DIÁRIAS – No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa exceto casos de transferência será fornecido ao trabalhador, transporte, hospedagem e alimentação.

42 – 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, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

a) Semana de promoção de vendas do comércio - (uma semana, durante a vigência da presente convenção):

- segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 08:00 às 18:00 horas;

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;

c) festas natalinas:

- período de 01 a 30 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos sábados do mês de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas;
- o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

Parágrafo 1º - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00hs, 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 2º - O disposto nesta cláusula não se aplica às 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.

43 – TRABALHO EM FERIADOS: Ressalvadas as disposições legais e a legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), e 1º de maio (Dia do Trabalho) desde que atendidas as seguintes regras:

a) pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;

b) concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 30 (trinta) dias a partir do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra;

c) independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou

benefícios convencionados neste instrumento;

d) pagamento do vale transporte;

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

I – para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 12,00 (doze reais);

II – para os empregados que se ativam em jornada de até 8 (oito) horas: R\$ 18,00 (dezoito reais);

Obs.: Caso a empresa possua refeitório e cozinha próprios e forneça refeição aos empregados, o fará gratuitamente no feriado ficando isenta do pagamento da indenização prevista nesta cláusula.

f) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;

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

h) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

i) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

44 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

45 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, poderão prestar assistência à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

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

Parágrafo 1º - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

47 – MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – As homologações das rescisões do Contrato de Trabalho do empregado deverão ocorrer dentro dos prazos estipulados pelo artigo 477 da CLT, sob pena do pagamento de multa equivalente a um salário nominal do empregado e a favor deste, exceto se o descumprimento dos prazos se der por ausência do empregado na data designada e por ele ciente ou por impossibilidade de agendamento da homologação pelo Sindicato dos Empregados, ocasião em que este fornecerá certidão comprovando a ocorrência de tais fatos. O agendamento da homologação perante o Sindicato deverá ser feito com antecedência mínima de 05(cinco) dias.

48 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, poderão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais.

49 – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas categorias.

50 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 24 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2011, com exceção das cláusulas que contenham percentuais e ou valores, as quais por se tratarem de normas de natureza econômica serão objeto de negociação entre as partes para vigorarem a partir de 01/09/2010.

Sorocaba, 15 de janeiro de 2010.

SIND. DO COM. VAREJISTA DE SÃO ROQUE E REGIÃO
ANTONIO DI GIOROLAMO – PRESIDENTE
CPF Nº 048.996.088-02

SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA
RUY QUEIROZ DE AMORIM
CPF Nº 081.174.624-00