CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITU**, com sede na Rua 21 de Abril, nº 213, Centro, Itu/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 66.841.982/0001-52, registro sindical n° 46269.002754/2005-77 e atualização sindical SR 04693, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luciano Alves Ribeiro, assistido por sua advogada Dra. Adriana de Araújo Agostino, inscrita nos quadros da Ordem dos Advogados sob o n°. 319.598, e de outro lado, como representante da categoria profissional, **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º andar, Centro, Campinas/SP, Inscrito no CNPJ sob o nº 46.106.712/0001-90 e registro sindical nº 0021270245-5, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Carlos Gobbo, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

01. REAJUSTAMENTO SALARIAL - Os salários fixos ou partes fixas dos salários mistos dos empregados admitidos até 31/08/2011, nas empresas abrangidas, serão corrigidos, a partir de 01 de Setembro de 2012, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste global de **8,0% (oito por cento)**, sobre os salários vigentes no dia 01 de Setembro de 2011.

Parágrafo único - As diferenças referentes às verbas salariais ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2012 até a assinatura do presente instrumento normativo, poderão ser pagas em duas parcelas, juntamente com a folha de pagamento do mês de março e abril de 2013, sem nenhum acréscimo.

02. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2011 - O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2011 e até 31 de Agosto de 2012 serão reajustados, a partir de 01 Setembro de 2012, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1, nos termos do artigo 461 da CLT.

03. COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2012 a 31/08/2013, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

04. SALÁRIO NORMATIVO - Ficam estipulados os seguintes salários normativos, **a vigorar a partir de 01 de setembro de 2012**, para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) empregados em geral..... **R$ 929,00** **(Novecentos e vinte e nove reais);**

b) office-boys, faxineiros, copeiros e empacotadores ..... **R$ 673,00** **(seiscentos e setenta e três reais);**

c) auxiliar de vendas..... **R$ 673,00** **(seiscentos e setenta e três reais);**

Parágrafo 1º - Enquadra-se como auxiliar de vendas os empregados com nenhuma qualificação, experiência ou conhecimento com atividade comercial da categoria profissional e ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas. Não estão compreendidos na referida função, aqueles que diretamente realizam as vendas.

Parágrafo 2º - Com o objetivo de coibir abusos, as empresas não poderão manter em seus quadros mais de 03 (três) empregados na função de "auxiliar de vendas" e para tanto, quando notificada, a empresa deverá apresentar no prazo máximo de 05 dias, o livro de registro de empregados ou qualquer outro sistema adotado, para que o diretor da entidade sindical profissional verifique o fiel cumprimento desta cláusula.

Parágrafo 3º - A função de "auxiliar de vendas" tem como objetivo criar novos empregos aos que estão iniciando no mercado de trabalho, possibilitando a estes comerciários, o aprendizado das atividades de vendas, razão pela qual, após dois anos de labor nesta função, contínuo ou descontínuo, passará automaticamente o empregado a receber no mínimo, o salário normativo de empregados em geral.

Parágrafo 4º - No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de **R$ 899,00 (oitocentos e noventa e nove reais)** por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado.

Parágrafo 5º - Os empregados cuja função enquadra-se na categoria de empregados em geral, caixa, comissionista não poderão ser substituídos pelos auxiliares de vendas.

05. GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01/09/2012, a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.038,00 (Hum mil e trinta e oito reais)**, nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

06. MICROEMPRESAS - Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos da Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006, terão garantidos integralmente os valores constantes desta norma.

07. 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$ 47,00 (Quarenta e sete reais)**, a partir de 01 de Setembro de 2012.

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.

08. MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CCT: Fica estipulada multa equivalente ao salário normativo de empregados em geral, a partir da vigência desta convenção, calculada por empregado e por cláusula, pelo descumprimento das obrigações de fazer, dar, entregar e pagar, contida no presente instrumento, a favor do empregado.

09. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas nas cláusulas 4, 5 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e a recolher de seus empregados, integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, 7% (sete por cento), de uma única vez, incidente sobre o salário já reajustado do mês de Abril de 2013, limitado cada desconto no valor de R$ 100,00 (cem reais), aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizam a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A contribuição referida nesta cláusula deverá ser descontada de uma só vez, no mês referido no "caput", devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 10/11/2011, 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 pelo Sindicato. No caso do vencimento recair em sábados, domingos e feriados, o pagamento se dará no dia útil posterior.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 08 deste instrumento.

Parágrafo 3º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referido no parágrafo 1º deverá constar obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITU, e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais da entidade profissional beneficiário e do custeio financeiro de Plano Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subseqüente. O desconto previsto neste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês, faltante para o alcance da próxima data-base.

Parágrafo 6º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º,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 - 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, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 08 deste instrumento.

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

Parágrafo 10º - As empresas se comprometem a não incentivar, favorecer ou facilitar aos seus funcionários o exercício do direito de oposição à contribuição assistencial.

11. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal – sindicato laboral – assumem o compromisso e se obrigam a descontar em folha - de - pagamento e recolher de seus empregados integrantes da categoria, sindicalizados ou não a contribuição confederativa, prevista no art. 8º, inciso IV, da CF/88, criada através da competente Assembléia Geral do Sindicato.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no "caput" não poderá ultrapassar a 1% da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do sindicato da categoria profissional acompanhada da cópia da ata da assembléia que a instituiu, e recolhida em agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pelo SECOM na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela entidade sindical, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto. No caso de vencimento recair em sábado, domingos e feriados o pagamento se dará no dia útil posterior.

Parágrafo 2º - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 08 desde instrumento.

Parágrafo 3º - A contribuição confederativa não será descontada no mês em que houver desconto da contribuição assistencial.

Parágrafo 4º - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 5º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além de multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 6º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 dias (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticada pela agência bancária.

Parágrafo 7º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional

até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 8º - As empresas se comprometem a não incentivar, favorecer ou facilitar aos seus funcionários o exercício do direito de oposição à contribuição confederativa.

12. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL: Os integrantes da categoria econômica dos lojistas do comércio, estabelecidos na base territorial do SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, quer sejam associados ou não, deverão recolher as contribuições assistencial e confederativa patronais, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, observando o capital social da empresa, conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 04 de setembro de 2012 e convocada através de edital publicado no jornal "Agora" aos 28 de agosto de 2012:

EMPRESAS LOJISTAS	VALOR
MICROEMPRESAS (ME)	R$ 150,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R$ 350,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 600,00

Parágrafo 1º: Os recolhimentos deverão ser efetuados até os dias 30 de Março de 2013 e 30 de maio de 2013, respectiva e exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical.

Parágrafo 2º: Os recolhimentos efetuados fora dos prazos mencionados no parágrafo primeiro serão acrescidos da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subseqüente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º: Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais e Confederativas 2012/2013, nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

13. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - A compensação da duração diária de trabalho, obedecido aos preceitos legais, fica autorizada, atendida 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, no qual conste o horário normal e o compensável das horas excedentes na semana.

b) Necessário se faz à manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado e em que dias serão reduzidos ou suprimidos.

c) Não estarão sujeitas aos acréscimos salariais as horas acrescidas em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual da semana. As horas trabalhadas excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 40.

d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas.

e) As regras constantes na alínea "c" desta cláusula, não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação de multa prevista na cláusula 8, além do acréscimo de 05 (cinco) vezes o valor da hora.

f) As entidades sindicais signatárias, cumprindo os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando à compensação ora pactuada, portanto, sendo obrigatória a participação do sindicato profissional no acordo de compensação (Banco de Horas), respeitado o limites preconizado na alínea "c" desta cláusula.

g) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, terá o empregado direito ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas os acréscimos previstos na cláusula 40, sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

14. ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO - Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentaria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

b) O empregado, nas condições do caput e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

c) As empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria.

15. 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.

16. 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.

17. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos aqueles fornecidos pelo sindicato laboral ou aquele que mantenha convênio com o órgão

oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS/3.291/84.

18. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas, em caso de internações de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em caso de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

Parágrafo único – Estará garantido ao Pai Comerciário, que contar com a guarda do menor o mesmo benefício.

19. 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

20. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório 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. GARANTIA NA ADMISSÃO - Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercente de cargo de confiança será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

23. AVISO PRÉVIO ESPECIAL - Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

24. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo no aviso prévio legal de 1 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa.

25. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - O empregado demitido sem justa causa, que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

26. 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 aviso prévio.

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

28. 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 à não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

29. 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.

30. 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 01(uma) hora.

31. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários (holerite), com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive as informações referentes aos encargos sociais (INSS, FGTS, IR), entre outros que possam ocorrer, contendo a identificação da empresa e do empregado, até o quinto dia útil, observando, inclusive, o limite legal para pagamento do salário.

32. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA - No caso de falecimento do seu 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.

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

34. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma empresa.

35. DIA DO COMERCIÁRIO - Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida até o mês de novembro de 2012, a ser paga juntamente com a respectiva remuneração, conforme proporção abaixo:

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

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 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo único: Fica facultado às partes, de comum acordo, por escrito, converter a gratificação em descanso de dois dias úteis, durante a vigência da presente convenção.

36. 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.

37. HOMOLOGAÇÕES - 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. O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 20 (vinte) dias corridos após o último dia trabalhado do empregado.

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. 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, até o limite de 2 (duas) horas extras diárias.

Parágrafo único - Quando as horas extras diárias forem extraordinariamente superiores a 2 (duas), fica vinculada a autorização do órgão competente, devendo a empresa remunerar com adicional de 100 % (cem por cento).

41. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS - O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 40.

42. 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 que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei 605/49.

43. CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA - Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou

mistos), apurar-se-á média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo 1º - Aos empregados que não contarem com os doze meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

Parágrafo 2º - O 13º salário será pago na forma da Lei n.º4090/62 e Decreto n.º 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a segunda parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

Parágrafo 3º - Será excluído, para efeito de cálculo da média referida nesta cláusula, o mês em que houver afastamento médico igual ou superior a 15 dias, considerando apenas os meses integralmente trabalhados.

44. ADIANTAMENTO (VALE) - As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, de até 40% (quarenta por cento) do salário do mês a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por ela concedido, prevalecendo, nesse caso, apenas um deles.

Parágrafo único - a opção pelo adiantamento salarial ficará a critério do funcionário desde que por escrito.

45. AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao Piso Normativo da Categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

46. ESTABILIDADE APÓS AS FÉRIAS - As empresas concederão estabilidade provisória de 30 (trinta dias) a seus empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares.

47. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE - As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, nos termos da legislação vigente.

48. LICENÇA PATERNIDADE - As empresas concederão Licença Paternidade equivalentes a 6 (seis) dias corridos, contados desde a data do parto.

49. REUNIÕES OBRIGATÓRIAS - Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

50. DOMINGOS – ABERTURA - DSR - As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas dentro de período de **7 dias**, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

Parágrafo único: O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2001.

51. FERIADOS – ABERTURA - Nos termos do que dispõe a medida provisória de numero 388, de cinco de dezembro de 2007, convertida em lei de numero 10.101/2000 tendo esta sido alterada pela lei 11.603/2007, bem como o que dispõe a legislação municipal de numero 3.706-A de 15 de abril de 1999, fica autorizado o trabalho de seus empregados, nos feriados, desde que obedecidas a cláusula seguinte e demais condições contidas no presente instrumento.

52. TRABALHO AOS FERIADOS - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que se utilizarem do trabalho de seus empregados nos dias legalmente considerados feriado sejam eles municipais, estaduais ou federais, deverá remunerá-los conforme os dispositivos constantes nesta cláusula:

a) As empresas somente poderão contar com o trabalho extraordinário de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, em conformidade com o artigo 58 da CLT, sendo vedada a jornada de trabalho além desse limite, respeitando-se o que dispõe o artigo 71, parágrafo 1° da CLT;

b) Pagamento de 100% (cem) por cento sobre o valor da hora normal;

c) A empresa pagara o importe de 1/30 (um trinta avos) a ser pago sobre a remuneração percebida no mês do feriado trabalhado;

d) Pagamento do vale transporte deverá ser efetuado com dois dias de antecedência, mediante contra-recibo;

e) As empresas se obrigam a fornecer vale-refeição no valor de **R$ 15,00 (Quinze Reais),** por empregado, que estiver laborando no dia, gratuitamente, sem nenhum ônus, sendo vedado qualquer tipo de desconto do empregado;

f) O trabalho pelos empregados é facultativo, porém à empresa é obrigada a elaborar lista de adesão e encaminhar ao sindicato até o décimo quinto dia útil posterior a data da abertura, em conformidade com esta cláusula;

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

h) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito;

i) A empresa, quando notificada pelo Sindicato profissional, deverá no prazo de 07 (sete) dias corridos, protocolar cópia dos recibos de pagamento de salário, cópia dos recibos dos valores do custeio de transporte e alimentação dos empregados e cópia dos controles diários de jornada de trabalho, referente ao mês do feriado trabalhado, devidamente assinado pelos funcionários.

53. PROIBIÇÃO DE ABERTURA - As empresas se comprometem a não abrir seus estabelecimentos, tampouco a permitir o trabalho dos seus empregados, nos feriados listados abaixo, sob pena de pagamento de multa prevista na cláusula 54.

a) 25 de dezembro – NATAL.

b) 1° de Janeiro – Confraternização Universal (Ano Novo).

Parágrafo único - As empresas ainda se obrigam em não permitir o trabalho de seus empregados, nos seguintes dias:

a) NATAL: das 18h00min (dezoito) horas do dia 24 de dezembro de 2012 até às 08h00min (oito) horas do dia 26 de dezembro de 2012;

b-) ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2012 até às 8:00 (oito) horas do dia 02 de janeiro de 2013.

54. MULTA - Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos constantes das clausulas 50, 51,52 e 53, desta convenção coletiva de trabalho, ficará obrigada a empresa pagar multa de R$ 1.926,10 (hum mil novecentos e vinte e seis reais e dez centavos) calculada por empregado e por cláusula descumprida, a favor dos trabalhadores.

55. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT - As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

56. ASSÉDIO MORAL - As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham a praticar atos que possam ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único - Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 01(um) membro das Entidades Patronal e Profissional, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho.

57. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

58. COOPERATIVAS DE TRABALHO - As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativas de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, dias das mães, dias dos namorados, dia dos pais, dias das crianças e festas natalinas.

59. CÓPIA DE DOCUMENTOS - Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar, via protocolo, as cópias das RAIS's aos Sindicatos signatários deste instrumento até 15 (quinze) dias após a entrega no sistema bancário, bem como da relação de admissões e dispensa de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo para remessa ao M.T.E.

Parágrafo único - As empresas quando devidamente notificadas deverão enviar ao sindicato profissional da categoria, o arquivo do FGTS (aplicativo da Conectividade Social) depois de recepcionado e liberado pela Caixa Econômica Federal.

60. CARTA DE REFERÊNCIA - Quando do desligamento do empregado as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados, quando do desligamento, limitando o prazo contido na cláusula 37 desse instrumento coletivo.

61. RELAÇÃO DE EMPREGADOS - As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato profissional, até o dia 10 do mês subseqüente, desde que notificados, relação de empregados (RE), contendo nome, data de admissão, data de nascimento, nº da CTPS, nº Pis, função e salário bruto, através de impresso próprio ou através de meio magnético desde que contenha as referidas informações.

62. CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC'S - Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, a mesma houver ou vier a ser instituída, conforme disposto na Lei 9.958/00 e nesta Convenção. A empresa que, regularmente notificada da realização da sessão de tentativa de conciliação prévia a ela não comparecer, pagará uma multa da cláusula 08 ao empregado demandante.

63. COMPENSAÇÕES - Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam as constantes do presente instrumento.

64. AMPARO FAMILIAR – As empresas, a partir do dia 01 de maio de 2013, concederão beneficio através da contratação de seguradoras ou empresas devidamente credenciadas, com apólice de seguro, na forma discriminada e disciplinada neste instrumento coletivo, que deverão ser obrigatoriamente transcritas em cada apólice respectiva, em favor de todos os seus empregados. Ficando garantida a assistência nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, nos valores e condições mínimos descritos nesta cláusula, no valor máximo de R$ 2,00 (dois reais), por empregado, que contam com 30 (trinta) dias ou mais de contrato de trabalho.

Parágrafo 1º - As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes condições mínimas.

COBERTURAS:	CAPITAIS:
Morte Natural	R$ 1.000,00
Morte Acidental	R$ 2.000,00

Incapacidade Temporária por Acidente: Em caso de incapacidade contínua e ininterrupta do segurado titular exercer a sua ocupação principal , decorrente de acidente (durante o período em que se encontrar em tratamento médico) a partir do 16º dia de afastamento, receberá uma indenização no valor de R$ 10,00 ao dia limitado ao período de 90 dias.

Auxilio Funeral: R$ 2.000,00 – Reembolso de despesas com funeral em dinheiro em decorrência do falecimento do segurado titular ou de seus dependentes legais, mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.

Vale Alimentação: R$ 600,00 em seis parcelas mensais de R$ 100,00 devidas aos dependentes legais em caso de morte do segurado.

Parágrafo 2° - A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto ao sindicato profissional da categoria por adesão ao plano já oferecido aos filiados, bem como a empresa poderá procurar qualquer outra corretora de seguros de sua preferência, sempre respeitando a cobertura mínima descrita no parágrafo anterior.

Parágrafo 3º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores , critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

Parágrafo 4º - Ficam isentas do cumprimento da obrigação prevista nesta cláusula aquelas empresas que já forneçam os seguintes benefícios: a) Convênio Médico; b) Auxílio Refeição/Alimentação; c) Cesta Básica; d) Seguro de Vida.

Parágrafo 5º - A empresa, quando devidamente solicitada pelo sindicato profissional, fornecerá a comprovação da concessão de todos os benefícios estabelecido no parágrafo quarto.

Parágrafo 6º - Ficará rescindido o benefício a partir do desligamento do funcionário junto à empresa.

65. ABRANGÊNCIA - A presente convenção abrange todos os empregados e empresas representadas legalmente pelos signatários da presente convenção coletiva nos municípios de Indaiatuba/SP.

66. VIGÊNCIA - A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2012 até 31 de agosto de 2013.

Campinas, 04 de Março de 2013.

Luciano Alves Ribeiro

Presidente Sindicato dos Empregados no comércio de Itu

Adriana de Araújo Agostino

OAB/SP 319.598

Carlos Gobbo

Presidente do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região