SINCOMERCIÁRIOS
TAUBATÉ

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA
SINCOVAR
Base Territorial:
Taubaté, Tremembé, Caçapava, Lagoinha, Natividade da Serra, Redenção da Serra, São Luiz do Paraitinga, Ubatuba, Campos do Jordão, Santo Antônio do Pinhal e São Bento do Sapucaí

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2012/2013

Por este instrumento, o ***SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAUBATÉ***, CNPJ nº. 72.299.274/0001-34, Carta Sindical – nº. 308.612/79 - com sede na Rua Padre Faria Fialho, 257 – Jardim Maria Augusta - CEP. 12080-580, na cidade de Taubaté, Estado de São Paulo, representante da categoria Profissional, dos Empregados no Comércio, neste ato representado por seu Diretor Presidente, **CARLOS DIONÍSIO DE MORAIS**, brasileiro, portador do CPF/MF nº. 515.705.058-53, conforme Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia **04/09/2012**, assistido por sua advogada Dra. Cristiane Amaral da Silva - OAB/SP 306.416 e de outro lado, o ***SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TAUBATÉ***, CNPJ nº. 72.308.778/0001-73, Registro Sindical – Processo nº. 163.113/67, Reconhecido pelo MT 04/10/1968, com sede a Rua Visconde do Rio Branco, nº. 51, 6º Andar, Centro, Taubaté, SP, Cep 12020-040, representante da Categoria Econômica do Comércio Varejista, neste ato representado por seu presidente **DAN GUINSBURG**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº. 831.498.648-87, conforme Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia **10/08/2012** assistido por seu advogado Dr. José Reinaldo Martins - OAB/SP 106.294, resolvem, de comum acordo, celebrar na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO, abrangendo a base comum dos Sindicatos signatários, ou seja, as Cidades de Taubaté, Tremembé, Santo Antônio do Pinhal, Campos do Jordão, São Bento do Sapucaí, Redenção da Serra, Natividade da Serra, São Luiz do Paraitinga e Ubatuba,** em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2012, mediante majoração no percentual de 8% (oito por cento), a incidir sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2011.

Parágrafo 1º: Eventuais diferenças salariais referentes ao mês de setembro, outubro, novembro de 2012 poderão ser complementadas até a data de pagamento dos salários dos meses de competência – janeiro e fevereiro de 2013.

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

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/11 ATÉ 31 DE AGOSTO/12: 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 15.09.11	1,0800
de 16.09.11 a 15.10.11	1,0731
de 16.10.11 a 15.11.11	1,0662
de 16.11.11 a 15.12.11	1,0594
de 16.12.11 a 15.01.12	1,0526
de 16.01.12 a 15.02.12	1,0459
de 16.02.12 a 15.03.12	1,0392
de 16.03.12 a 15.04.12	1,0326
de 16.04.12 a 15.05.12	1,0260
de 16.05.12 a 15.06.12	1,0236
de 16.06.12 a 15.07.12	1,0129
de 16.07.12 a 15.08.12	1,0064
A partir de 16.08.12	1,0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 4 e 6.

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 01/09/11 a 31/08/12, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/12, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

Parágrafo 1º: O salário de Office boy, Office girl e Empacotador, deverá ser igualado ao mínimo nacional (nas 3 categorias), quando este for inferior ao mesmo.

Empresas em geral:

empregados em geral.....R$ 931,00
(novecentos e trinta e um reais);

b)caixa.....R$ 1.002,00
(hum mil e dois reais);

c) faxineiro e copeiro.....R$ 822,00
(oitocentos e vinte e dois reais);

d) office boy, office girl e empacotador.....R$ 658,00
(seiscentos e cinqüenta e oito reais);

e) garantia do comissionista.....R$ 1.095,00
(hum mil e noventa e cinco reais).

II - Feirantes e ambulantes:

Empregados em geral.....R$ 842,00
(oitocentos e quarenta e dois reais);

III - Micro Empreendedor Individual - MEI:

a) piso salarial de ingresso.....R$ 753,00
(setècentos e cinqüenta e três reais);

b) empregados em geral.....R$ 842,00
(oitocentos e quarenta e dois reais);

5 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente pela base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluso o descanso semanal remunerado 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.

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

6 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – CLÁUSULA POR ADESÃO: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e empresas de pequeno porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º. – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2º - Para adesão 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 ao SINCOVAT – "Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté, cujo modelo será fornecido por este, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

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

b) declaração de que a receita 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/2012-2013;

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

Parágrafo 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, as estas deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de 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 de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 4º - 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 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOVAT, 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 01/09/2012 até 31/08/2013, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

Microempresas (ME's)

a) piso salarial de ingresso ..... R$ 753,00
(setecentos e cinqüenta e três reais);

b) empregados em geral..... R$ 842,00
(oitocentos e quarenta e dois reais);

c) caixa.....R$ 922,00
(novecentos e vinte e dois reais);

d) faxineiro e copeiro..... R$ 755,00
(setecentos e cinqüenta e cinco reais);

e) office boy, Office girl e empacotador.....R$ 615,00
(seiscentos e quinze reais);

f) garantia do comissionista .....R$ 990,00
(novecentos e noventa reais)

Empresas de Pequeno Porte (EPP's)

a) piso salarial de ingresso ..... .R$ 794,00
(setecentos e noventa e quatro reais);

b) empregados em geral..... R$ 881,00
(oitocentos e oitenta e um reais);

c) caixa.....R$ 948,00
(novecentos e quarenta e oito reais);

d) faxineiro e copeiro..... R$ 778,00
(setecentos e setenta e oito reais);

e) office boy, Office girl e empacotador.....R$ 624,00
(seiscentos e vinte e quatro reais);

f) garantia do comissionista.....R$ 1.038,00
(hum mil e trinta e oito reais);

Parágrafo 6º - ***O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação***, findo o qual, esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa quanto a função, à exceção daquelas previstas nas letras *"d" (faxineiro e copeiro)* e *"e" (office boy, office girl e empacotador)*, observando-se o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 7º - 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 empregados se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO REPIS/2012-2013** a que se refere o parágrafo 5º.

Parágrafo 8º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

7 – 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$ 45,00 (quarenta e cinco 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.

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

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

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

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

c) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado será o valor do acréscimo;

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

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

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

b) multiplica-se o valor apurado na alínea *"a"* por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado será o valor da hora extraordinária;

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

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

I - Cálculo da parte fixa do salário:

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

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "*a*" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado será o valor da hora extraordinária;

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

II - Cálculo da parte variável do salário:

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

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

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado será o valor do acréscimo;

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

10 - 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. 6º, da Lei n.º 605/49.

11 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

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

13 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, com exceção dos feriados.

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

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

b) apresentação de lista de adesão assinada pelos empregados;

c) as empresas deverão manter controles e emitir extratos sempre que solicitados pelo empregado para o acompanhamento do banco de horas, que terá o prazo de 120 dias para ser concedido, sob pena de pagamento como horas extras o saldo remanescente nos termos da cláusula 13 da presente CCT;

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

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

f) fica autorizada a compensação de horas trabalhadas em domingos e feriados para as empresas que possuam o certificado do REPIS. Também poderão compensar as horas trabalhadas em domingos e feriados as empresas localizadas nas estâncias turísticas;

g) As empresas interessadas na implementação do banco de horas deverão apresentar aos dois sindicatos, patronal e profissional, REQUERIMENTO, cujo modelo é fornecido pelo SINCOVAT (disponível no *site)*, que após o DE ACORDO dos sindicatos terá validade, atendidos os requisitos supra citados.

h) A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização ou sem o cumprimento integral da presente cláusula dará ensejo ao pagamento da Multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste.

15 - 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 5% (cinco por cento) de sua respectiva remuneração do mês de **dezembro/2012,** limitado cada desconto ao valor de **R$ 110,00 (cento e dez reais)**, aprovado nas assembléias das entidades profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimos de qualquer natureza.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, até o dia **30 de dezembro de 2012** e recolhida ao sindicato profissional até o dia **15 de janeiro de 2013**, impreterivelmente, 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 Fecomerciarios.

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 45 deste instrumento.

Parágrafo 4º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

Parágrafo 5º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2012, 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 pessoalmente 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 10 - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

16 – 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 setembro de 2012, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional, acompanhada da cópia da ata da assembléia que a instituiu, 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 45 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. A oposição será manifestada por escrito e pessoalmente junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual 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 7º - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 8º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher a CONTRIBUIÇÃO ASSITENCIAL, nos valores máximos conforme a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA - SINCOVAT	VALOR
Microempresas	R$ 320,00
Empresas de Pequeno Porte	R$ 640,00
Demais empresas	R$ 1.280,00
Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores ambulantes Inscritos somente na Prefeitura	R$ 127,00

Obs.: Microempresas:Empresas com faturamento anual de até R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);
Empresas de Pequeno Porte: Empresas com faturamento anual superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais)

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI	ISENTO

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, através de impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo SINCOVAT, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - No município onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma contribuição para cada empresa, ou seja, matriz e eventuais filiais recolherão individualmente.

18 – 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.

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

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

20 – 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 30 (trinta) minutos.

21 – 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 único – Os atestados médicos deverão obedecer os requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), 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 empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

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

Parágrafo único – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 90 (noventa) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

24 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

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

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

26 – 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 indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2012, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

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

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

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

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

27 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo um total de até 90 (noventa dias), nos termos da Lei 12.506/2011, ou outra que a substitua.

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

Parágrafo 2º - Os primeiros 30 (trinta) dias do Aviso Prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados. Em caso de Pedido de Demissão o Aviso Prévio Trabalhado será de 30 (trinta) dias.

28 – 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.

29 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Se o empregado dispensado sem justa causa apresentar declaração de próprio punho ou do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

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

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

Parágrafo único: 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 vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

32 - FÉRIAS – NÃO INCIDENCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDÊNCIÁRIA: O terço adicional de férias (art. 7°, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (**STJ- AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no AgRg no REsp 1123792-DF**), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

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

34 – 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.

35 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário, se este comprovar sua condição de único responsável.

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

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

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

39 – 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.

40 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª, 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 – 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.

42 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS – CLÁUSULA POR ADESÃO: 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, respeitados os acordos coletivos existentes, fica autorizado no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

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

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

- Shopping, Super e hipermercados;
- segunda a sábado: das 08:00 às 22:00 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 e aos domingos, quando o horário será até às 18:00 horas;
- Super e Hipermercados;

Segunda a Sábado: das 8:00 às 22:00 horas; Domingo: das 8:00 às 20:00 horas.

- Shopping – Segunda a Domingo, das 10:00 às 22 horas

c) festas natalinas:

- Comércio em geral:

- período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos sábados e domingos dos meses de dezembro/2012: das 08:00 às 18:00 horas e nos dias 24 e 31 de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas;
- o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro/2012 e 1º de janeiro/2013

Super e Hipermercados: - exceções: domingos dos meses de dezembro/2012: das 08:00 às 20:00 horas e nos dias 24 e 31 de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas

- Shopping: das 10:00 às 23:00 horas, e nos dias 24 e 31 de dezembro: das 10:00 às 18:00 horas.

- A abertura até às 23:00 horas fica condicionada à autorização junto aos Sindicatos (Sincovat e Sincomerciários).

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

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

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

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

Parágrafo 5º - Fica limitada a jornada de trabalho nestes dias no máximo de 8h00 (oito horas) por empregado podendo, em casos excepcionais a prorrogação por mais 02h00 (duas horas).

Parágrafo 6º - O benefício previsto nesta cláusula está condicionado a autorização a ser fornecida pelos Sindicatos (Sincovat e Sincomerciários), cujo requerimento está disponível no *site* do Sincovat.

Parágrafo 7º - O trabalho em Datas Especiais sem a devida Autorização ou sem o cumprimento integral da presente cláusula dará ensejo ao pagamento da Multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste.

43 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 50,00 (cinqüenta reais), a partir de 01 de setembro de 2012, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, em favor do prejudicado.

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

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

46 - HOMOLOGAÇÃO: O ato de assistência na rescisão contratual ocorrerá sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos os dias e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo Primeiro – A homologação da rescisão contratual deverá ocorrer até 20 dias da rescisão do contrato, independente da causa, ou seja, pedido de demissão, dispensa sem ou com justa causa, sob pena de pagamento no ato da homologação de uma multa em favor do empregado, no valor de R$ 80,00 (oitenta reais).

Parágrafo Segundo - 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 as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

Parágrafo Terceiro - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

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

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia - CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS e da FECOMERCIO SP.

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

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

49 – TRABALHO EM FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO: Fica autorizado o trabalho aos feriados, no comércio varejista em geral, com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), observadas as seguintes condições:

a) pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento), para jornada de até sete horas e vinte minutos, sobre o valor da hora normal trabalhada, e pagamento do acréscimo de 120% (cento e vinte por cento), para a jornada superior a sete horas e vinte minutos;

b) concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, a ser gozado, no máximo, em até 30 (trinta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra;

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

d) pagamento do vale transporte com antecedência mínima de dois dias;

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

e-1) Para o comércio em geral

I- para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R$ 21,00 (vinte e um reais);
II- para os empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R$ 30,00 (trinta reais);

e-2) - Para as empresas que possuem o Certificado do REPIS e situada em Estância Turística:

I) para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R$ 15,00 (quinze reais);
II) para os empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R$ 17,00 (dezessete reais);

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

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;

j) a cada cinco feriados trabalhados, o empregado terá direito ao acréscimo de 1 (um) dia a mais nas férias, observado o período aquisitivo;

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

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

Parágrafo segundo: Para as cidades consideradas Estâncias Turísticas, fica autorizado o trabalho, nos termos desta cláusula, nos dias 25 de dezembro de 2012 e 01 de janeiro de 2013.

Parágrafo terceiro: O trabalho em Feriados sem a Autorização ou sem o cumprimento integral da presente cláusula, dará ensejo ao pagamento de uma multa no valor R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, em favor deste.

50 - TRABALHO AOS DOMINGOS (cláusula por adesão parcial/escala 2x1): Ao comércio varejista em geral, fica facultada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês, de conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas as normas de proteção do trabalho, elaborando escalas no sentido de:

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

- fica facultado a empresa a adoção do Sistema 2 x 1, no qual o empregado poderá trabalhar em 2 domingos seguidos observada a regra geral para o descanso semanal.

- Observando-se em ambos os casos a faculdade do trabalhador de optar em laborar aos domingos.

Parágrafo primeiro: as empresas deverão pagar a título de alimentação, observado a seguinte regra:

- Comércio em geral:

I) para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R$ 21,00 (vinte e um reais);
II) para os empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R$ 30,00 (trinta reais);
III) para os empregados em Escala 2 x 1 em qualquer jornada o valor será de R$ 35,00 (trinta e cinco reais);

- Para as empresas que possuem o Certificado do REPIS e situada em Estância Turística:

III) para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R$ 15,00 (quinze reais);
IV) para os empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R$ 17,00 (dezessete reais);
V) para os empregados em Escala 2 x 1 em qualquer jornada o valor será de R$ 25,00 (vinte e cinco reais);

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

Parágrafo terceiro: a empresa que implementar a Escala 2x1 deverá requerer junto aos Sindicatos (Sincovat e Sincomerciários) a devida autorização.

Parágrafo quarto: O trabalho aos domingos sem o cumprimento integral da presente cláusula, dará ensejo ao pagamento de uma multa no valor R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, em favor deste.

51 – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO (Cláusula por adesão): Conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho:

a) Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor de bobina de papel, integrado ao relógio de ponto;

b) As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo primeiro: As empresas interessadas em aderir ao Controle Alternativo Eletrônico deverão apresentar aos dois sindicatos, patronal e profissional, REQUERIMENTO, cujo modelo é fornecido pelo SINCOVAT, contendo, nome da empresa, CNPJ, endereço, telefone, e-mail, e ainda declaração (já incluída no modelo requerimento) de que esta cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

53 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2012, valendo assim, até 31 de agosto de 2013.

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

Taubaté, 26 de novembro de 2012.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAUBATÉ
Carlos Dionísio de Morais
Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TAUBATÉ
Dan Guinsburg
Presidente

Dra. Cristiane Amaral da Silva
OAB/SP 306.416

Dr. José Reinaldo Martins
OAB/SP 106.294