

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/ 2015

Por este instrumento e na melhor forma de direito de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, detentor da carta sindical nº 46000.010058/01-51 e do CNPJ/MF nº 50.981.489/0001-06, com sede na Rua Prudente de Moraes, nº 377, Centro, Jundiaí/SP, CEP 13201-004, neste ato representado por seu Presidente **Sr. Milton de Araújo**, portador do CPF/MF nº 150.947.663-68, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE JUNDIAÍ E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, detentora da carta sindical nº MTBE 002.127.02302-6 e do CNPJ/MF nº 54.135.728/0001-50, com sede na Rua Prudente de Moraes, nº 584, Centro, Jundiaí/SP, neste ato representado por seu Presidente **Edison Severo Maltoni**, portador do CPF/MF nº 119.215.508.48, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **Convenção Coletiva de Trabalho** em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

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

2. ABRANGÊNCIA: Esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** se aplica aos integrantes das categorias patronal e profissional da base territorial comum dos dois sindicatos subscritores deste documento, município de : Jundiaí, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, Louveira e Itupeva, abrangendo ainda os estabelecimentos que vierem a se instalar na vigência desta norma coletiva, e a todos os empregados que vierem a ser contratados no mesmo período, vigendo indistintamente a todos os empregados contratados anteriormente a vigência desta.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

3. SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigor a partir de **01/09/2014**, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

- a) empregados em geral.....R\$ 1.094,00
(um mil e noventa e quatro reais);
- b) caixa.....R\$ 1.176,00
(um mil cento e setenta e seis reais);
- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 966,00
(novecentos e sessenta e seis reais);
- d) Office boy e empacotadorR\$ 778,00
(setecentos e setenta e oito reais)
- e) Garantia do comissionistaR\$ 1.284,00
(um mil duzentos e oitenta e quatro reais)

4. REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os empregados de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, que possuam até 10 (dez) empregados, a vigor a partir de 01/09/2012, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho e respeitadas todas as condições previstas em todos os parágrafos desta cláusula:

- a) empregados em geral.....R\$ 992,00
(novecentos e noventa e dois reais);
- b) caixa.....R\$ 1.109,00
(um mil cento e nove reais);
- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 913,00
(novecentos e treze reais);
- d) Office boy e empacotadorR\$ 778,00
(setecentos e setenta e oito reais)
- e) Garantia do comissionistaR\$ 1.191,00
(um mil cento e noventa e um reais)



Parágrafo 1º - Os salários normativos das empresas com até 10 (dez) empregados são devidos aos empregados admitidos para as funções estabelecidas na presente cláusula, desde que a empresa possua **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL**, que será requerido ao **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE JUNDIAÍ E REGIÃO (PATRONAL)**, mediante a apresentação pela empresa dos seguintes documentos: RAIS, contrato social, declaração de cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho. O certificado será emitido pelos **SINDICATO PROFISSIONAL (SINCOMERCIÁRIOS)** e **PATRONAL (SINCOMÉRCIO)**.

Parágrafo 2º - Em atos homologatórios de rescisão contratual e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários previstos nesta cláusula, a prova do empregado se fará através da apresentação do Certificado acima referido.

Parágrafo 3º - Os salários normativos previstos nas cláusulas 3 e 4 não poderão ser inferiores ao salário mínimo legal.

REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

5. REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2014, mediante aplicação do percentual de 8% (oito por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2013.

6. REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2013 A 31 DE AGOSTO DE 2014: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<i>Admitidos no período de:</i>	<i>Multiplicar o salário de admissão por:</i>
<i>Até 15.09.2013</i>	<i>1,0800</i>
<i>De 16.09.2013 a 15.10.2013</i>	<i>1,0731</i>
<i>De 16.10.2013 a 15.11.2013</i>	<i>1,0662</i>
<i>De 16.11.2013 a 15.12.2013</i>	<i>1,0594</i>
<i>De 16.12.2013 a 15.01.2014</i>	<i>1,0526</i>
<i>De 16.01.2014 a 15.02.2014</i>	<i>1,0459</i>
<i>De 16.02.2014 a 15.03.2014</i>	<i>1,0392</i>
<i>De 16.03.2014 a 15.04.2014</i>	<i>1,0326</i>
<i>De 16.04.2014 a 15.05.2014</i>	<i>1,0260</i>
<i>De 16.05.2014 a 15.06.2014</i>	<i>1,0194</i>
<i>De 16.06.2014 a 15.07.2014</i>	<i>1,0129</i>
<i>De 16.07.2014 a 15.08.2014</i>	<i>1,0064</i>
<i>A partir de 16.08.2014</i>	<i>1,0000</i>

Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas 3 e 4.

Parágrafo 2º - Os encargos de natureza previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas, respeitando-se os prazos previstos em lei.

7. COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 5 e 6 serão compensados, aumentos, antecipações e abonos espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido ente 01/09/2013 e 31/08/2014, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

8. GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas, fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima fixada na alínea "e" das cláusulas 3 e 4, nela 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.

9. 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\$ 53,00** (cinquenta e três reais), a partir de 1º de setembro de 2014.

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

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

10. NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados na alínea "e" das cláusulas 3 e 4 não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

11. NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:

As garantias previstas nas cláusulas 3, 4, 8 e 9 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 5 e 6.

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS – FORMAS E PRAZOS

12. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

13. COMPROVANTES DE PAGAMENTOS 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.

14. 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.

15. 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 pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

17. DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao 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

21

outubro de 2014, a ser paga juntamente com a remuneração, 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 gratificação 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.

18. FOLGAS PRÊMIO: Excepcionalmente aos empregados de Shopping Centers, serão concedidas 02 (duas) folgas a título de prêmio trabalho extraordinário realizado no mês de dezembro (Natal) remuneradas e em período integral, que serão gozadas da seguinte forma: 02 (duas) entre os meses de janeiro e março de 2015 (para o Natal de 2014);

19. SEGURO DE VIDA: As empresas estabelecidas em Shopping Centers manterão seguro de vida a todos os seus empregados com valor de sinistralidade não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais). O benefício será subsidiado em 50% pela empresa, sendo o restante suportado pelo próprio empregado mediante desconto em folha de pagamento, com a concordância expressa do empregado.

ADICIONAL DE HORA EXTRA

20. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras realizadas de segunda a sexta-feira serão remunerados com o adicional de 70% (setenta por cento) e as horas extras realizadas aos sábados serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), o excedente deverá ser remunerado com o adicional de

100% (cem por cento) e ser fornecida refeição comercial ao empregado que as cumprir.

COMISSÕES

21. 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 no mês, 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 20, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas no mês;
- 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” pelo percentual previsto na cláusula 20. 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.

22. 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 nº 605/49.

23. 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 dia útil de janeiro.

AUXILIO MORTE / FUNERAL

24. AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 3, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

25. 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.

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

27. 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.

DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

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

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

AVISO PRÉVIO

30. 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 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

31. INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

32. NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado 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.

33. 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO NORMAS DISCIPLINARES

34. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos de órgãos da saúde estadual ou

municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75 do Decreto nº 3.048/99.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

35. 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.

ESTABILIDADE MÃE

36. 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.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

38. 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.



ESTABILIDADE APOSENTADORIA

39. GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em vias de aposentadorias, em seus prazos mínimos de conformidade com o previsto no parágrafo 1º do art. 188 do Decreto nº 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

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

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 3048/99, 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 de 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 correspondentes, previstas no parágrafo anterior.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

40. 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

41. JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE ABERTURA DO COMÉRCIO: A jornada de trabalho dos comerciários será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitada a 8ª hora diária e o intervalo mínimo de refeição de uma hora.

Parágrafo 1º – Fica autorizada a abertura das empresas do comércio em geral no horário de segunda a sexta-feira das 09:00 (nove) horas as 18:00 horas e aos sábados das 08:30 (oito e trinta) horas as 14:00 (quatorze) horas, devendo ser respeitada a jornada de trabalho dos comerciários através de escalas ou turnos de revezamento.

Parágrafo 2º – Em caráter excepcional as empresas do seguimento de materiais de construção e serviços ficam autorizadas a realizarem a abertura no horário de segunda à sexta-feira, das 07:00 (sete) horas as 18:00 (dezoito) horas e aos sábados das 07:00 (sete) horas as 14:00 (quatorze) horas, respeitando a jornada de trabalho dos comerciários através de escalas ou turnos de revezamento.

Parágrafo 3º – Excepcionalmente para os trabalhadores das empresas do comércio em geral que se ativam em serviços internos cujas tarefas exijam entrada em horário anterior às 09:00 (nove) horas ou 08:30 (oito e trinta) horas, fica a empresa autorizada a manter o empregado nestas condições, desde que respeitada a jornada de trabalho dos comerciários através de escalas ou turnos de revezamento.

Parágrafo 4º – Para os **SHOPPING CENTERS**; fica autorizada a abertura de segunda a domingo das 10:00 (dez) horas às 22:00 (vinte e duas) horas, com exceção dos meses de dezembro, cujo horário de abertura e fechamento poderá ser das 09:00 (nove) horas até as 23:00 (vinte e três) horas.

Parágrafo 5º – Fica convencionado que a abertura da empresa em horário diferenciado daquele aqui acordado dependerá de Acordo Coletivo de Trabalho, devendo a empresa interessada solicitar diretamente ao Sindicato Profissional a negociação para ajuste do horário e condições de trabalho.

Parágrafo 6º – Para que seja respeitado o horário de trabalho dos comerciários, coibindo abusos e irregularidades, em face do horário de abertura das empresas, sempre que for comprovado pelos meios próprios, pelo Sindicato Profissional ou autoridades competentes, que a empresa exigiu ou exige a entrada ou saída dos empregados além dos horários de abertura constantes dos parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º desta cláusula, observados os horários diferenciados constante do parágrafo 5º, estas empresas serão convocadas pelo Sindicato Profissional, com comunicação ao Sindicato Patronal, para tentativa de ajuste de conduta. Caso a empresa não atenda a convocação, ou venha a ser reincidente, arcará com a multa prevista na cláusula 58, sem prejuízo da atuação e autuação das autoridades competentes.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

42. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: Fica autorizada a compensação da duração diária de trabalho, na forma de **BANCO DE HORAS**, obedecidos os preceitos legais e atendidas as seguintes regras:

- a) A compensação de horas será feita mediante a prorrogação ou a redução da jornada de trabalho, em um ou mais dias da semana (segunda-feira a sábado).
- b) A duração normal da jornada diária poderá ser acrescida de horas suplementares até o máximo de 02:00 (duas) horas diárias. Não poderá ser ultrapassado o limite máximo de 10:00 (dez) horas diárias de trabalho.
- c) O limite máximo de horas compensáveis, mensais, por empregado é de 20 (vinte) horas.
- d) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas trabalhadas a mais em um ou mais dias do mês, desde que compensadas no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias subsequentes ao fechamento do mês trabalhado. Dentro deste período, todas as horas extras laboradas deverão ter sido compensadas, não se admitindo a existência de horas compensáveis passando de um período para o outro, em cumprimento ao art. 59, parágrafo 2º da CLT
- e) As horas trabalhadas, excedentes aos limites fixados neste acordo, são horas extras que deverão ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo das sanções legais aplicáveis pelos órgãos de fiscalização do trabalho competentes e pagamento da multa por descumprimento deste acordo.



- f) A compensação de horas, aqui permitida, não poderá ser praticada se dela decorrer prejuízo ao horário escolar dos empregados estudantes. Nesta hipótese, estes empregados estão automaticamente delas excluídos.
- g) Findo o prazo de compensação, restando horas em favor do empregado, estas deverão ser remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). Se o empregado estiver devendo horas, estas serão perdoadas, não podendo ser descontadas, mesmo porque a obrigação de controlar o “Banco de horas” é da empresa.
- h) Em caso de dispensa do empregado com saldo de horas não compensadas, estas deverão ser remuneradas ao empregado com o adicional de 100%. Se o empregado estiver devendo horas, estas serão perdoadas, não podendo ser descontadas.
- i) Em qualquer hipótese, deverá ser respeitado sempre o intervalo mínimo de 11:00 (onze) horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho.
- j) Ficam excluídos da compensação de horas os menores e as mulheres gestantes, se estas quiserem aderir a compensação de horas, solicitarão à empresa por escrito, ficando nesta condição autorizadas.
- k) As regras constantes desta cláusula não serão aplicáveis no caso de trabalho em domingos e feriados.

CONTROLE DA JORNADA

43. CONTROLE DE PONTO E COMPENSAÇÃO: As empresas com mais de 10 (dez) funcionários ficam obrigadas a manter controle de ponto anotado pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo e presunção de veracidade da jornada por ele alegada.

Parágrafo 1º - As empresas com até 10 (dez) empregados, que fazem uso da prática da compensação de horas, nos termos da cláusula 42, ficam obrigadas a manter controle de ponto anotado pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo e presunção de veracidade da jornada por ele alegada.

Parágrafo 2º - Quando aplicável, a empresa fornecerá mensalmente ou quando for solicitado a qualquer tempo, a cada empregado, para controle individual, um relatório da respectiva compensação das horas (créditos e débitos acumulados), a fim de possibilitar o real aferimento das horas trabalhadas.

FALTAS

44. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês e em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula 34, terá 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.

45. 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 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

46. 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADAS

47. CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM GERAL, EXCETO SHOPPING CENTERS 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, 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-feiras das 09:00 às 22:00 horas;

- sábado: das 08:30 às 18:00 horas;

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

- antevéspera e véspera: das 09:00 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 23 de dezembro das 09:00 às 22:00 horas;

- exceções: dias 24 e 31, sábados e domingos do mês de dezembro de 2014, das 09:00 às 18:00 horas;

- o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro de 2014 e 1º de janeiro de 2015.

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

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

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

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

Parágrafo 5º - O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa de satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

48. TRABALHO AOS DOMINGOS: Na forma da Lei Federal nº 10.101/2000, com as alterações da Lei nº 11.603/2007 e legislação dos municípios abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ajustam os sindicatos subscritores as condições para o trabalho dos empregados comerciários aos domingos, desde que atendidos todos os seguintes requisitos:



- a) Trabalho em regime de 1X1, ou seja, um domingo de trabalho por um domingo de folga;
- b) Excepcionalmente **Shopping Centers**, poderão optar pelo trabalho em regime 2x1, ou seja, dois domingos trabalhados por um de folga;
- c) A jornada do empregado não será superior àquela contratada, limitada a 44 horas semanais, ressalvadas as contratações em jornadas inferiores;
- d) A folga compensatória do domingo trabalhado será concedida na semana imediatamente posterior ao domingo trabalhado;
- e) A empresa deverá elaborar e afixar em local de acesso dos empregados escala com 15 (quinze) dias de antecedência;
- f) O trabalho no domingo será remunerado como dia normal;
- g) Fica vedada a prática de horas extras nos domingos. Se houver prática a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo das sanções legais aplicáveis pelos órgãos de fiscalização do trabalho competentes;
- h) Fica vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito em sentido contrário, sendo o menor assistido pelo seu representante legal;
- i) Excepcionalmente para **Shopping Centers** fica permitido o trabalho das mulheres gestantes aos domingos, para complementar a jornada semanal instituída;
- j) A empresa concederá vale refeição ou indenização em dinheiro do valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), com pagamento antes do início da jornada, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva.
- k) A empresa concederá vale-transporte sem ônus ao empregado que trabalhar no domingo, tanto quanto bastem ao deslocamento casa/trabalho e vice-versa.

49. TRABALHO AOS FERIADOS: Para a hipótese de trabalho em feriados, as condições serão as seguintes:

- a) O trabalho é facultativo ao empregado, ficando vedado qualquer tipo de sanção àquele que se recusar ao trabalho;
- b) Fica permitido o trabalho em feriados alternados, ou seja, um sim outro não,



não podendo o empregado trabalhar em dois feriados seguidos;

c) A jornada de trabalho do feriado não será superior àquela contratada do empregado, limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, ressalvadas as contratações em jornadas inferiores;

d) O trabalho no feriado será remunerado em dobro, inclusive para o comissionista puro, sem prejuízo no DSR a que o empregado já tiver adquirido o direito na semana;

e) A folga compensatória do feriado trabalhado será concedida em até 30 dias, contados da data do feriado trabalhado.

f) A empresa deverá elaborar e afixar em local de acesso dos empregados escala com 15 (quinze) dias de antecedência;

g) Fica vedada a prática de horas extras nos feriados. Se houver infração a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo das sanções legais aplicáveis pelos órgãos de fiscalização do trabalho competentes;

h) Fica vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito em sentido contrário, sendo o menor pelo seu representante legal;

i) A empresa concederá vale refeição ou indenização em dinheiro do valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), com pagamento antes do início da jornada, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva.

j) A empresa concederá vale-transporte sem ônus ao empregado que trabalhar no feriado, tanto quanto bastem ao deslocamento casa/trabalho e vice-versa;

k) na hipótese do feriado coincidir com domingo, prevalecerão as condições de trabalho estabelecidas para os feriados;

50. PROIBIÇÃO DE ABERTURA E TRABALHO: As empresas se comprometem a não abrir seus estabelecimentos, nem tampouco exigir o trabalho dos empregados nos seguintes dias: **SEXTA-FEIRA SANTA, DIA DO TRABALHO – 01 DE MAIO, NATAL (25 de Dezembro) e ANO-NOVO (01 de Janeiro)**.

Parágrafo único – Fica autorizado excepcionalmente o trabalho no feriado da SEXTA-FEIRA SANTA para **Shopping Centers** desde que atendidas as condições estabelecidas na cláusula 49 desta Convenção Coletiva.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DAS FÉRIAS

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

52. 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.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

53. 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 setembro/2014, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º: O sindicato da categoria profissional comunicará o percentual adotado através da CIRCULAR que é emitida pela entidade e disponibilizada às empresas e escritórios, gratuitamente, e por todos os meios de comunicação mais rápidos e eficientes, além da disponibilização na sede do Sindicato, entrega pessoal quando solicitado pela empresa, etc, para que se possa proceder ao respectivo desconto.

Parágrafo 2º: A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, do salário do mês de outubro de 2014 e recolhida ao sindicato profissional até o dia 07 de novembro de 2014, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento disponibilizada pelo sindicato profissional.

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 58 deste instrumento.

Parágrafo 4º - Do modelo padrão de guia de recolhimento referida 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 da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2014 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para o Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 7º: O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 8º: A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo 9º: 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, comprovando sua condição de comerciário e o local onde exerce sua função.

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

54. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, em favor da respectiva entidade profissional, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, aprovada pela assembleia.

Parágrafo 1º: A contribuição referida no “caput”, devida a partir de 1º de setembro de 2014, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês. O sindicato da categoria profissional comunicará o percentual adotado através da CIRCULAR que é emitida pela entidade e disponibilizada às empresas e escritórios, gratuitamente, e por todos os meios de comunicação mais rápidos e eficientes, além da disponibilização na sede do Sindicato, entrega pessoal quando solicitado pela empresa, etc, para que se possa proceder ao respectivo desconto, recolhendo até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, na agência bancária da guia de recolhimento disponibilizada pelo sindicato profissional.

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 58 deste instrumento.

Parágrafo 3º: Do modelo padrão da guia de recolhimento 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: O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 6º: A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo 7º: 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, comprovando sua condição de comerciário e o local onde exerce sua função.

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.

55. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao sindicato representativo da respectiva categorias econômica, as contribuições assistencial e confederativa nos valores máximos, conforme as seguintes tabelas:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	VALOR
MICRO EMPRESA	R\$ 330,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 660,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.100,00

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º - Nos municípios não abrangidos por sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 3º - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, sobre o valor a recolher e acréscimo de 1% (um por cento) ao mês subsequente de atraso, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

56. FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

57. 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 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

58. MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 351,00 (trezentos e cinquenta um reais), por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, em favor do empregado.

RENOVAÇÃO / RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES


60. PARTICIPAÇÃO 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, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e


apoio na implantação do programa.

61. ACORDOS COLETIVOS: Os acordos coletivos firmados entre o Sindicato Profissional e empresas estabelecidas em Shopping Centers, através do Sindicato Patronal, em data anterior à data desta Norma Coletiva, prevalecerão em todas as suas cláusulas até o término de sua vigência.

Parágrafo único - Ao término da vigência mencionada no caput desta cláusula, as empresas e empregados estarão automaticamente inseridos dentro das cláusulas e condições que regem esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Jundiaí, 13 de Outubro de 2014.


SINDICATO DOS EMPREGOS NO
COMÉRCIO DE JUNDIAÍ E REGIÃO
MILTON DE ARAÚJO
PRESIDENTE


SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE JUNDIAÍ E REGIÃO
EDISON SEVERO MALTONI
PRESIDENTE


MARCELO EDUARDO KALMAR
Advogado
OAB/SP 188.271