

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

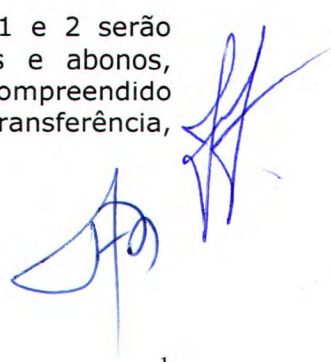
Entre o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARARAQUARA - SINCOMERCIÁRIOS**, inscrito no CNPJ sob o nº 43.976.430/0001-56 com sede à Rua Rui Barbosa, nº 920, Vila Xavier, Araraquara/SP, neste ato representado por seu Presidente, José de Matos Filho, portador do CPF nº 349.217.248-49, de um lado, e, de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ARARAQUARA - SINCOMÉRCIO**, inscrito no CNPJ sob o nº 43.975.432/0001-20, com sede à Rua Voluntários da Pátria, nº 1435, Centro, Araraquara/SP, neste ato representado por seu presidente Antonio Deliza Neto, portador do CPF nº 307.012.366-04, devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, é firmada a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que estabelece normas sobre as condições econômicas e sociais para os empregados no comércio, nas cidades de Araraquara, Américo Brasiliense, Boa Esperança do Sul, Borborema, Gavião Peixoto, Ibitinga, Itápolis, Motuca, Nova Europa, Rincão, Santa Lúcia, Tabatinga, Trabiçu e Distritos e que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenientes serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2015**, mediante aplicação do percentual de **9,88% (nove vírgula oitenta e oito por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de setembro de 2014.

Parágrafo único: O pagamento da diferença salarial do mês de Setembro e Outubro poderá ser efetuado, em 03 parcelas, nas folhas de pagamento dos meses de Novembro e Dezembro de 2015 e Janeiro de 2016, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE SETEMBRO/14 ATÉ 15 DE AGOSTO/15: O reajuste salarial será proporcional aos empregados admitidos a partir de 16 de setembro de 2014 e incidirá sobre o salário de admissão na proporção de 1/12 (um doze avos) do índice de reajuste previsto acima para cada mês trabalhado, considerando-se como mês completo para efeito de cálculo fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no mês, devendo, no entanto, ser respeitado, como salário final, o piso salarial fixado neste instrumento.

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 01/09/2014 a 31/08/2015, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implimento de idade, equiparação e término de aprendizagem.



4 - PISOS SALARIAIS - JORNADA NORMAL: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais (em reais), a vigorar a partir de 01/09/2015, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, com base na Lei nº 12.790/2013:

Empregados em Geral	1.189,00
Empacotador	967,00
Faxineiro	967,00
Embalador de recicláveis	934,00

Parágrafo único: O piso salarial de "Embalador de recicláveis", previsto nesta cláusula, aplica-se também às microempresas e empresas de pequeno porte.

5 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS: Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), previsto no artigo 179 da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 123/2006, consideradas as alterações legislativas posteriores, que implantou o SIMPLES NACIONAL, 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 aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempresa (ME), aquela com faturamento bruto igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); Empresa de Pequeno Porte, aquela com faturamento bruto superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões de seiscentos mil reais) e Microempreendedor Individual (MEI), limitado ao faturamento bruto de até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) e que possua registrado apenas 01 empregado.

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

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

b) declaração de que a receita bruta auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/ 2015-2016;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, da Convenção Coletiva - Horário de Trabalho, firmada em 02/05/2015 e seus respectivos Aditamentos.

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

Parágrafo 4º - Desde que constatada a regularidade de situação das empresas solicitantes, ambas as entidades – profissional e patronal – deverão em conjunto, fornecer o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

Parágrafo 5º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa ou do MEI no REPIS, sendo imputado ao requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 6º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2015 até 31/08/2016, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber:

I – MICROEMPRESAS (MEs):

a) Piso Salarial de Ingresso	949,00
b) Empregados em Geral	1.080,00
c) Empacotador	874,00
d) Faxineiro	874,00

II – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs):

a) Piso Salarial de Ingresso	989,00
b) Empregados em Geral	1.139,00
c) Empacotador	925,00
d) Faxineiro	925,00

III – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI):

Até o limite de 01 (um) funcionário	934,00
-------------------------------------	--------

Parágrafo 7º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "c" (empacotador) e "d" (faxineiro), segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 8º - As empresas que protocolarem o formulário, a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2015-2016 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2015.

Parágrafo 9º - O prazo para adesão ao REPIS terminará no dia 22/01/2016, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

Parágrafo 10 - A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS 2015/2016** a que se refere o parágrafo 4º.

Parágrafo 11 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2015-2016** a que se refere o parágrafo 4º desta cláusula.

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

a) Empresas em Geral	1.397,00
b) Microempresas	1.272,00
c) Empresas de Pequeno Porte	1.339,00
d) Microempreendedores Individuais (MEI)	945,00

Parágrafo 1º: Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

Parágrafo 2º: Somente poderá praticar a garantia do comissionista prevista nessa cláusula, o Microempreendedor Individual (MEI), a Microempresa (ME) e a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que possua o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo 3º: o Microempreendedor Individual (MEI), a Microempresa (ME) e a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que não possuir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, deverá praticar a garantia do comissionista prevista na alínea "a" desta cláusula.

7 - 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. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas 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 1,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. O resultado é 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.

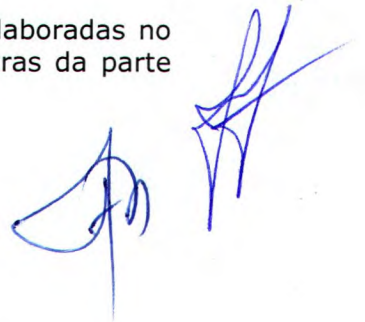
8 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

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 1,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. O resultado é 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. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. O resultado é 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.

9 - 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.

10 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS 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 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

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

12 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Aprovada pela Assembléia Geral da categoria, realizada no dia 13 de agosto de 2015 conforme edital publicado no Jornal "Folha da Cidade", edição do dia 08 de agosto de 2015, página 11, com participação dos integrantes da categoria, associados ou não, nos termos do Artigo 8º, IV, da Constituição Federal, de cada empregado, as empresas se obrigam a descontar da remuneração do mês de novembro de 2015, respeitadas eventuais oposições, na forma estabelecida pela categoria em assembléia geral, no prazo de até 15 dias contados da formalização desta, a contribuição assistencial, no percentual de 7%, com recolhimento em guias próprias, ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Araraquara, até o dia 14 de dezembro de 2015, respeitado o teto máximo de R\$ 69,50 (sessenta e nove reais e cinquenta centavos).

Parágrafo 1º: Da remuneração do mês de maio de 2016, será descontada a contribuição de 7%, ao mesmo título, respeitado o teto máximo, com recolhimento até o dia 13 de junho de 2016.

Parágrafo 2º: Os recolhimentos constantes desta cláusula e seu parágrafo primeiro, deverão ser efetuados em guias modelo padrão e exclusivamente no BANCO DO BRASIL, destinando-se 80% da mesma ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Araraquara, e 20% à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, destinando-se ao custeio do sistema confederativo, manutenção e custeio dos serviços sociais e manutenção das atividades do Sindicato.

Parágrafo 3º: Dos empregados admitidos após a data-base, será descontada, no mês de sua admissão, ao mesmo título, a contribuição de 5%, respeitado o mesmo direito e mesmo teto previsto no "caput", com recolhimento até o dia 12 do mês subsequente, exceto com relação aos que já tenham recolhido a mesma contribuição, no mesmo exercício, à entidade sindical da categoria comerciária.

Parágrafo 4º: O recolhimento da Contribuição assistencial efetuado fora dos prazos estabelecidos nesta cláusula e seus parágrafos, ou seu não recolhimento, implicará em atualização do principal, com base no IPC ou outra sigla que a vier substituir, além de juros de 1% ao mês e multa de 5% ao mês até o máximo de 100%, calculada sobre o total corrigido.

Parágrafo 5º: A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança, abrangência e destinação é de inteira responsabilidade da entidade sindical profissional signatária deste instrumento.

13 - QUEBRA DE CAIXA: Todos os empregados que exercem funções de Caixa, têm direito ao recebimento da verba "Quebra de Caixa", no valor mensal correspondente a 10% (dez por cento) do respectivo salário, enquanto exercentes da função.

14 - MENORES APRENDIZES: Os menores que completarem o curso de aprendizagem entre 1º de setembro de 2015 e 31 de agosto de 2016, passarão a receber salários com base nos pisos normativos previstos nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo único: Os direitos sociais previstos neste instrumento ficam estendidos aos menores aprendizes abrangidos por esta norma coletiva, e que estejam matriculados no SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e no Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.

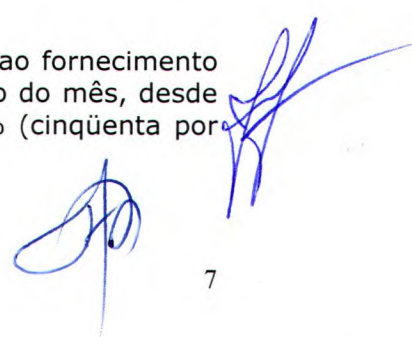
15 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO: Enquanto durar a substituição, que não seja eventual, o empregado substituto fará jus ao recebimento de salário idêntico ao salário contratual do substituído.

16 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Os empregados que prestam serviços em contato com câmaras frias, fazem jus ao recebimento do adicional de insalubridade, no percentual de 20%, desde que este contato seja no mínimo de 02 (duas) horas diárias, ainda que intermitentes.

17 - ADICIONAL NOTURNO: As horas trabalhadas em horário noturno, considerado na forma da legislação vigente, terão o acréscimo adicional de 30%.

18 - PROMOÇÕES: Toda promoção de cargo, será acompanhada, obrigatoriamente, de um aumento salarial, não compensável, nunca inferior a 15%, salvo se a empregadora possuir quadro de carreira organizado, devendo, no entanto, referido aumento, ser respeitado como limite, o salário recebido por empregados já exercentes da função para qual houve a promoção.

19 - ADIANTAMENTO SALARIAL: As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário do mês, desde que solicitado pelo empregado, do qual poderá ser concedido 50% (cinquenta por cento) em vale-compra.



20 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO: Serão fornecidos obrigatoriamente, comprovantes de pagamento, contendo a discriminação da empresa, dos valores pagos, dos depósitos ao FGTS e os descontos efetuados.

21 - COMISSÕES/ANOTAÇÕES: As empresas empregadoras ficam obrigadas à anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, quando o empregado for contratado para receber salários por comissões, o percentual de comissões pré-ajustado, bem como, sua base de incidência, não sendo admitido anotar simplesmente “comissões”, “comissões sobre vendas”, etc.

Parágrafo único: Excepcionalmente, nos casos de promoções especiais, empregados e empresas poderão pactuar percentual de comissões diferentes daqueles pré-ajustados, assistidos, todavia, obrigatoriamente, pelo sindicato profissional da categoria, sob pena de nulidade.

22 - FUNÇÃO: ANOTAÇÃO NA CTPS: As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o cargo efetivamente exercido pelo empregado, ficando proibidas anotações de cargos genéricos como serviços gerais, auxiliar geral, auxiliar de loja, operador de loja, atendente de loja, etc.

23 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO (AAS): As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, quando por estes solicitados, no prazo máximo de 5 dias, contados da data da solicitação por escrito, Atestado de Afastamento e Salários (AAS), devidamente preenchidos.

24 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Empregados com idade a partir **45** anos e com tempo de serviço mínimo na mesma empresa de **3** anos, dispensado sem justa causa, faz jus ao aviso prévio de 45 dias. Se seu contrato de trabalho na mesma empresa for superior à **5** anos, fará jus ao aviso prévio de **60** dias, salvo se a legislação for mais benéfica.

Parágrafo único: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá até **30** dias e receberá em pecúnia os dias restantes.

25 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Ao empregado dispensado sem justa causa, que tenha fração superior a 6 meses até 1 ano de serviço prestado na mesma empresa, considerado neste cômputo a projeção do aviso prévio, será garantido **2** dias de indenização.

Parágrafo 1º: Após 1 ano completo de trabalho na mesma empresa, fará jus ao direito previsto na Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, nos limites por ela fixados, sem cumulatividade ao previsto no *caput* desta cláusula.

Parágrafo 2º: O direito estabelecido nesta cláusula não é cumulativo com o direito previsto na Cláusula 24 deste instrumento, sendo aplicável o que for mais vantajoso ao empregado.

Parágrafo 3º: Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado demitido sem justa causa que comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando o empregador do pagamento dos dias não trabalhados.

26 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS: Os uniformes, equipamentos individuais de proteção e ferramentas, serão fornecidos gratuitamente sempre que exigidos pelas empresas ou por determinação legal.

27 - CÓPIA DA RAIS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato dos Empregados, signatário deste, cópia da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - no prazo de 10 dias contados de sua entrega na agência bancária.

28 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE: Quando o pagamento dos salários se der por meio de cheque, deverá ser concedido ao empregado, no curso da jornada e dentro do expediente bancário, o tempo necessário ao desconto do mesmo, limitado ao máximo de 01 (uma) hora, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado ou cujo banco sacado esteja localizado em cidade diversa da que resultar da prestação de serviços do empregado.

Parágrafo único: A empresa fica liberada da obrigação estabelecida no "Caput", se o pagamento dos salários ocorrer antes do prazo estabelecido em lei.

29 - QUADRO DE AVISOS: As empresas ficam obrigadas a manter local acessível à entidade sindical, para afixação de avisos e comunicados de interesse dos empregados, da entidade sindical ou da categoria, limitado este espaço à, no mínimo o tamanho ofício duplo. Os termos de tais comunicados não poderão ser ofensivos ou atentatórios à empresa ou qualquer autoridade, nem ter conotação política ou contrária às leis vigentes. Nas galerias, shopping e congêneres poderá ser definido local único para afixação dos aludidos avisos e comunicados.

30 - DIRIGENTE SINDICAL: O empregado pertencente ao quadro diretivo da entidade sindical profissional ora acordante, titular ou suplente, poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de qualquer natureza, para participação em seminários, congressos e reuniões sindicais, limitada esta ausência ao máximo de 10 (dez) dias no ano e ao máximo de dois dirigentes simultâneos por empresa.

31 - MENSALIDADE SINDICAL: Desde que autorizada pelos empregados e comunicada com antecedência pelo sindicato profissional, as empresas se comprometem a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades sociais de seus empregados associados ao sindicato, repassando-as ao Sindicato beneficiário até o dia 10 (dez) do mês do desconto, ficando condicionado, todavia, tal desconto, à comprovação, de haver, no mínimo, 5 (cinco) empregados sindicalizados na empresa.

32 - ASSISTÊNCIA SINDICAL: As rescisões de contrato de trabalho dos empregados que prestam serviços às empresas comerciais aqui representadas, deverão ser efetuados, obrigatoriamente, perante o sindicato profissional que ora os representa, a partir do 10º mês de prestação de serviços, considerado neste a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório e de pagamento da multa prevista nesta Convenção.

33 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:

As empresas que não puderem efetuar a homologação da rescisão contratual de empregados desligados sem justa causa, no prazo estabelecido no artigo 477, da CLT, deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas respeitando o previsto em lei, obrigando-se, no entanto, a homologar a rescisão contratual e entregar ao empregado os documentos necessários do FGTS e do Seguro Desemprego, no prazo máximo de 10 dias, contados do dia seguinte ao final do prazo legal, sob pena de não o fazendo, sujeitar-se ao pagamento da multa legal rescisória.

Parágrafo único: Caso não haja comparecimento do empregado na homologação, o sindicato profissional fornecerá certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

34 - DESPESAS PARA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a pagar despesas de transporte e refeição dos empregados, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

35 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO: O empregado transferido por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência, respeitada a legislação aplicável, tem direito à suplementação salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.

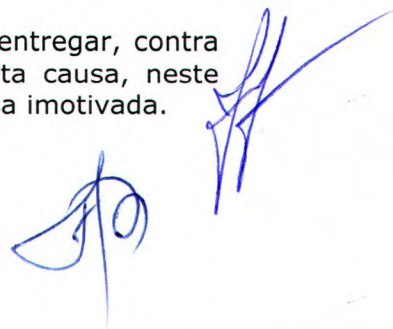
Parágrafo único: As empresas ficam impedidas de transferir empregado para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratado, se esta transferência, por oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior, vier a causar-lhe redução salarial.

36 - DIÁRIAS: O empregado que for designado para prestação de serviços e/ou outras atividades em localidade diversa daquela onde presta seus serviços, exceto nos casos de transferência, fará jus ao recebimento de diária no valor correspondente ao seu salário diário, respeitado o teto máximo diário de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais), independente da concessão de transporte, hospedagem e refeição, não integrando este valor aos salários, para efeito de futuras correções.

37 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão aceitos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional ou por órgão do sistema público de saúde, para fins de justificativa de ausências ou atrasos aos serviços.

Parágrafo único: Os atestados médicos e odontológicos deverão ser apresentados ao empregador, em até 05 (cinco) dias, a contar da data da sua emissão, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

38 - CARTA AVISO DE DISPENSA: As empresas se obrigam à entregar, contra recibo, aviso de dispensa ao empregado. Se dispensado por justa causa, neste deverá constar os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.



Parágrafo 1º: Quando o empregado for dispensado sem justa causa, deverá receber carta-aviso, mediante comprovação, onde conste, de forma clara, a data do início do cumprimento do aviso prévio e se o mesmo será cumprido em serviço ou indenizado, não se admitindo outra forma de cumprimento.

Parágrafo 2º: A empresa se obriga a comunicar o empregado, mediante comprovação, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer no sindicato profissional para efetuar a homologação da rescisão do seu contrato de trabalho.

39 - FÉRIAS - INÍCIO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e ainda, que não haja coincidência com épocas de pico de vendas especificadas pela empresa.

40 - FÉRIAS - DIAS COMPENSADOS: O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, bem como, quando as férias coletivas ou individuais abrangerem os dias **25** de dezembro e/ou **01** de janeiro, estes dias não serão computados no prazo de sua duração, exceto se recaírem no domingo.

41 - ATRASO NO INÍCIO DA JORNADA: Fica vedado às empresas descontarem no cálculo e pagamento dos Descansos Semanais Remunerados dos empregados comissionistas, importâncias conseqüentes de entradas em atraso aos serviços, uma vez permitido o trabalho naquele(s) dia(s).

42 - DIA DO COMERCIÁRIO - GRATIFICAÇÃO: Em Homenagem "Dia do Comerciário", todos os empregados no comércio, aqui abrangidos, receberão, nos anos abrangidos pela presente convenção, juntamente com sua remuneração mensal relativa ao mês de outubro, e paga juntamente com esta, uma gratificação equivalente a **1/30** da remuneração referente ao aludido mês.

43 - CARTA DE APRESENTAÇÃO: As empresas empregadoras ficam obrigadas a entregar ao empregado, juntamente com os documentos rescisórios, carta de apresentação, salvo se o desligamento ocorrer por justa causa.

44 - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA: As empresas ao receberem documentos de seus empregados, o farão mediante recibo.

45 - ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS - CONDIÇÕES ESPECIAIS: A(o) empregada(o) que necessite de acompanhar seu(sua) filho(a) menor de 14 anos ou com deficiência, a consultas médicas, terá esta falta considerada justificada, para todos os fins, desde que apresente o respectivo atestado médico, limitando-se essa concessão a 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo único: Em caso de internação do filho menor de 14 anos ou com deficiência, as 12 faltas justificadas poderão ocorrer, no todo ou em parte, em dias sucessivos, desde que comprovada a internação através de atestado médico.

46 - GUIAS DE RECOLHIMENTO: Sempre que solicitado pelos sindicatos signatários, as empresas devem apresentar, no prazo de 10 dias, guias de recolhimento da contribuição sindical e/ou assistencial, devidamente quitadas, relativas aos empregados que forem referidos no período.

47 - CHEQUES SEM FUNDO: Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de cheques devolvidos por falta de fundos, desde que cumpridas as normas estabelecidas pela empresa-empregadora para seu recebimento.

48 - FALECIMENTOS - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços sem prejuízo de qualquer natureza, 02 dias consecutivos - falecimento e sepultamento - nos casos de morte de sogro(a), nora, genro e pessoas que vivam sob sua dependência econômica nos termos legais.

Parágrafo único: Nos casos de falecimento de pai, mãe, filho(a), cônjuge, companheiro(a) o empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, na forma do caput, 03 dias consecutivos, contados do falecimento.

49 - LICENÇA CASAMENTO: A licença casamento será de 05 dias úteis, sem prejuízo de qualquer natureza, para todos os abrangidos pelo presente acordo.

50 - LICENÇA PATERNIDADE: Pelo nascimento do filho, o empregado terá direito a licença paternidade de 05 dias, subsequente ao nascimento, considerados estes como de efetivos serviços prestados, para todos os fins.

51 - INDENIZAÇÃO POR MORTE: Ao dependente legal do empregado que vier a falecer em virtude de acidente do trabalho, será pago, juntamente com as verbas rescisórias, indenização equivalente a 03 (três) vezes a última remuneração.

Parágrafo 1º: Se o empregado vier a falecer em virtude de morte natural, a indenização referida no "Caput" desta Cláusula será equivalente a 01 (uma) vez a sua última remuneração.

Parágrafo 2º: As empresas que mantiverem Seguro de Vida, sem ônus para os empregados e cujo valor do sinistro seja igual ou superior ao benefício do "Caput", ficam excluídas da obrigação desta Cláusula.

52 - CIPA - ELEIÇÕES: As empresas deverão enviar ao sindicato dos empregados, signatário desta, cópia completa do processo de eleições para escolha dos membros da CIPA, no prazo máximo de 10 dias de sua realização.

53 - ESTABILIDADE GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória a gestante, durante toda gestação e até 60 dias após o término da licença maternidade, salvo os casos de rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

54 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou desengajamento, sob pena de indenização pecuniária.

Parágrafo único: Havendo coincidência entre o horário da prestação do serviço militar obrigatório/Tiro de Guerra e o horário de trabalho, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente declaração da unidade em que serve, justificando a ausência ou atraso.

55 - ESTABILIDADE ENFERMIDADE: Aos empregados que retornarem do gozo de auxílio enfermidade, e desde que este seja superior a 15 (quinze) dias, fica assegurada estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados da alta previdenciária; com exceção dos casos de encerramento de atividade do empregador.

56 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO - FÉRIAS: Fica assegurada estabilidade provisória por 15 (quinze) dias após o gozo de férias, contados a partir do primeiro dia seguinte à data do término da fruição do direito.

57 - 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.

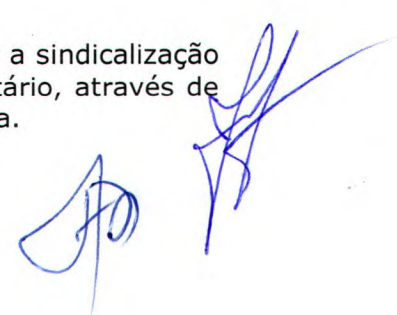
Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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.

58 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções, na defesa do patrimônio da empresa.

59 - SINDICALIZAÇÃO: As empresas se comprometem a facilitar a sindicalização de seus empregados, sempre que procuradas pelo sindicato signatário, através de diretor, empregado do sindicato ou pessoa devidamente credenciada.



60 - CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA: Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ARARAQUARA, através de guias próprias fornecidas às empresas pela entidade sindical referida, contribuição assistencial. As contribuições possuem vencimento no dia 21/12/2015 e deverão ser recolhidas de acordo com a seguinte tabela:

VENCIMENTO - DIA 21/12/2015	
Microempreendedores Individuais	154,00
Microempresas	308,00
Empresas de Pequeno Porte	614,00
Demais Empresas	1.313,00
Autônomos, Feirantes, Vendedores e Ambulantes (somente inscritos na Prefeitura Municipal)	153,00

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 (21/12/2015).

Parágrafo 2º - A contribuição não paga até o dia do vencimento ficará sujeita a 2% (dois por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros, até 30 (trinta) dias de atraso, acrescida de mais 1% (um por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros por mês subsequente, incidentes sobre os valores da tabela desta cláusula.

Parágrafo 3º: A contribuição assistencial patronal é devida por todos os estabelecimentos, independentemente se matriz ou filiais.

61 - VALE-TRANSPORTE: As empresas descontarão de seus empregados, a título de vale transporte, o percentual máximo de 4% (quatro por cento) da remuneração, respeitadas as demais determinações legais.

62 - HORAS-EXTRAS: As horas-extras prestadas nos domingos e/ou feriados, terão seu valor acrescido de 100% em relação à hora normal, independente da forma de remuneração.

63 - REFEIÇÃO: O benefício de tíquete-refeição, valor equivalente ou fornecimento de refeição aos empregados, quando no exercício de suas atividades em jornada extraordinária, poderá ser instituído pelos sindicatos em convenção ou acordos específicos de horário de trabalho.

64 - PROIBIÇÃO DE REDUÇÃO DE BENEFÍCIOS: As empresas que concederem benefícios especiais, não conferidos pela lei ou por este instrumento normativo, a seus empregados, tais como convênio médico, com pagamento total ou parcial efetuado pela empresa; cesta básica; seguro de vida; dentre outros, não poderão reduzir e/ou excluir esses benefícios em caso de afastamento do empregado, por motivo de doença, acidente de trabalho e licença-maternidade.

Parágrafo único: Nas situações em que a empresa e o empregado arcam cada qual com parte do pagamento do benefício, quando do retorno do empregado, a empresa somente poderá descontar, a título de ressarcimento de valores por ela pagos a tais títulos durante o período de afastamento, o percentual mensal máximo de 15% (quinze por cento) da remuneração do empregado.

65 - TRABALHO DE TERCEIRIZADOS: Fica vedado às empresas abrangidas pela presente Convenção, a contratação de empregados através de empresas terceiras, quando estes se destinarem a realização de atividades fins da mesma.

Parágrafo único: As contratações efetuadas em desacordo com o previsto nesta cláusula gerarão vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

66 - DESVIO DE FUNÇÃO: Fica vedado às empresas desviar o empregado para prestar serviços diferentes daqueles para o qual foi contratado, salvo se correlatos e não cause prejuízo salarial. Se, todavia, ficar caracterizado o desrespeito da presente, a empresa infratora fica sujeita ao pagamento ao empregado, da multa de 10% da remuneração deste, por desvio ocorrido, independentemente da obrigação do ressarcimento dos prejuízos consequentes deste desvio.

67 - EMPREGADA ADOTANTE: Fica estabelecido que a empregada adotante e desde que o adotado tenha idade inferior a 06 (seis) meses, gozará de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias.

68 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas abrangidas pelo presente instrumento se obrigam, sempre que solicitado, fornecer ao sindicato profissional, relação nominal dos seus empregados que tenham contribuído com a contribuição sindical e ou assistencial.

69 - REUNIÕES: O empregado convocado pela empresa para participar de reuniões, deverá receber como extra, as horas que ultrapassarem a jornada normal de trabalho, bem como, deverá receber, de forma simples, as horas despendidas nestas reuniões, quando estas ocorrerem dentro do horário de trabalho, se este for remunerado por comissões.

70 - CIRURGIAS - ESTABILIDADE: O(a) empregado(a), que por motivos de saúde, necessitar passar por intervenção cirúrgica, devidamente comprovada sua necessidade através de documento médico, excluídas cirurgias estéticas, gozará de estabilidade provisória nos 30 (trinta) dias anteriores a sua realização e de 90 (noventa) dias a partir da alta médica, com exceção dos casos de encerramento das atividades da empresa empregadora.

Parágrafo único: Tendo conhecimento da data da intervenção cirúrgica, fica obrigado o(a) empregado(a) a comunicar o empregador no prazo máximo de 5 (cinco) dias, sob pena da não aplicação desta cláusula.

71 - EMPREGADOS ESTAGIÁRIOS: A contratação de empregados sob a condição de estagiários, preenchidos os requisitos legais e excluídas as cláusulas econômicas, deverá respeitar todas as demais cláusulas previstas no presente instrumento, sob pena de nulidade do contrato.

72 - CONTROLE ELETRÔNICO DO REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO:

Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - estar disponível no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado;

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;

IV - comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

73 - ACORDO COLETIVO: As entidades sindicais convenientes, 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, desde que cumpridas integralmente as normas coletivas e a legislação vigente, pela empresa solicitante.

74 - ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO: As empresas e empregados abrangidos pela presente convenção coletiva se obrigam a não se utilizarem de comissões e ou câmaras de arbitragem, sejam estas de que âmbito for, para solução de eventuais conflitos trabalhistas (inclusive para homologação de rescisões de contrato de trabalho), sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.

75 - RENEGOCIAÇÃO: Fica convencionado que durante a vigência da presente convenção coletiva, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social, bem como, alteradas cláusulas constantes desta convenção, mediante simples manifestação do sindicato suscitante, sempre que situações específicas ou alterações na política econômica assim determinarem.

76 - MULTAS: Fica estipulada a multa de 40% do piso salarial dos empregados, previsto neste instrumento, conforme o caso, por empregado e por infração, pelo desrespeito a qualquer das cláusulas aqui pactuadas, excluídas as cláusulas que possuem sanção própria, revertida esta em favor da parte prejudicada. O valor que vier a ser recebido pelo sindicato em decorrência do pactuado na presente cláusula, será aplicado em prol da categoria, na realização de cursos profissionalizantes, manutenção de serviços sociais e custeio de suas atividades.

77 - CONTROVÉRSIAS: Dúvidas e controvérsias acerca da aplicação de cláusulas contidas neste instrumento, serão dirimidas, preferencialmente entre os sindicatos convenientes, que poderão recorrer à Justiça do Trabalho, no caso de frustração da conciliação de interesses.

78 - VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem sua validade fixada para o período de 1º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2017, nos termos do artigo 614, parágrafo 3º, da CLT, ficando convencionado que anualmente, as partes acordantes se reunirão para rediscussão das cláusulas de natureza econômica, respeitado sempre, por analogia, os termos dos artigos 873 e 874 da CLT.

Araraquara (SP), 19 de Novembro de 2015


ANTONIO DELIZA NETO
Presidente SINCOMÉRCIO


JOSÉ DE MATTOS FILHO
Presidente SINCOMERCIÁRIOS

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR080936/2015 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 46253005601201522, foi registrado nesta Unidade do MTE sob o número SP014931/2015.