

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2013-2015

Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO, entidade sindical de primeiro grau, detentor da Carta Sindical Processo nº. MT 305.591/1975 e do CNPJ Nº. 44.664.407/0001-99, com sede na Rua 05 nº. 1.619, Bairro Centro, na cidade de Rio Claro, Estado de São Paulo – Cep: 13500-181, neste ato representado da pelo seu Presidente Sr. DORIVAL BUENO DA COSTA, portador do CPF/MF nº. 190.164.848-68 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE RIO CLARO, CNPJ: 60.719.374/0001-93 e Registro Sindical Processo nº. 46000.014139/2002-10, com sede na Rua 01 nº. 1503 - Centro – Rio Claro –SP – CEP: 13500-141; neste ato representado pelo seu Presidente Sr. CÉLIO SIMÕES CERRI, portador do CPF: nº. 776.969.218-00 Assembleia Geral realizadas em suas sedes nos dias 20/08/2013 e 19/08/2013 respectivamente, CELEBRAM na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

**1 -DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS** – De acordo com a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como “Comerciário” e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para “Anotações Gerais” sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: “auxiliar geral”, “serviços gerais”, ou ainda, “atribuições correlatas”, sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

**2- REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2013, mediante aplicação do percentual de 8,52% (oito vírgula cinquenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2012, com garantia do piso.

Parágrafo 1º - Eventual diferença salarial do mês de setembro, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data base, deverá ser paga em única parcela, na folha de pagamento do mês de outubro/2013.

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

**3 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2012 ATÉ 31 DE AGOSTO/2013:** 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 15.09.12	1.0852
de 16.09.12 a 15.10.12	1.0781
de 16.10.12 a 15.11.12	1.0710
de 16.11.12 a 15.12.12	1.0639
de 16.12.12 a 15.01.13	1.0568
de 16.01.13 a 15.02.13	1.0497
de 16.02.13 a 15.03.13	1.0426
de 16.03.13 a 15.04.13	1.0355
de 16.04.13 a 15.05.13	1.0284
de 16.05.13 a 15.06.13	1.0213
de 16.06.13 a 15.07.13	1.0142
de 16.07.13 a 15.08.13	1.0071
A partir de 16.08.13	1.0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, tampouco menor que o salário mínimo estadual ou federal, conforme previsto nas cláusulas 5, 6 e 7.

**4 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 2 e 3 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2012 a 31/08/2013, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**5 – PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/13, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I - Empresas em geral:

- a) Comerciante.....R\$ 1.001,00
- b) operador de caixa .....R\$ 1.078,50
- e) garantia do comissionista..... R\$ 1.182,65

II - Feirantes e ambulantes:

Comerciante.....R\$ 1.001,00

**6 – GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionista puro), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo único: Às garantias de remuneração mínimas não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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

**7.1.** Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera 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).

**7.2.** 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 à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2013-2014;

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

d)- Constatado o cumprimento dos pré requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize **sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.**

**7.3.** 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.

**7.4.** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente Convenção, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2013 até 31/08/2014, a prática de pisos salariais previstos na cláusula 7 e seus itens.

**7.5.** As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 7.2 desta cláusula poderão praticar os valores do **REPIS/2013-2014** a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 5 item 5-I, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2013.

**7.6.** O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção.

**7.7.** Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2013-2014** a que se refere ao item 7.4 desta Cláusula.

**7.8.** As homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

**7.9.** A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato da categoria profissional, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2013-2014**.

**7.10.** As empresas que se utilizarem dos benefícios salariais em virtude do REPIS, ficam obrigadas a apresentar a sua adesão ao Regime no ato da homologação, de todo o período trabalhado pelo empregado, sob pena de ineficácia do benefício, gerando o pagamento das diferenças salariais.

I - Empresas em Geral:

Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME), Micro Empresário Individual (MEI)

- a) piso salarial de ingresso do comerciário.....R\$ 860,50
- b) comerciário.....R\$ 958,00
- c) operador de caixa.....R\$ 1.028,60
- d) garantia do comissionista.....R\$ 1.125,15

II – Feirantes e Ambulantes:

- a) piso salarial de ingresso do comerciário.....R\$ 860,50
- b) comerciário.....R\$ 958,00

Parágrafo 6º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, quando de seu primeiro emprego, independente da categoria, pelo prazo de 08 (oito) meses a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salariais superiores previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa.

Parágrafo 7º- Quando houver correção do valor do salário mínimo e do piso regional salarial do estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e equiparados aos mesmos.

Parágrafo 8º As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2013-2014 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento,

deverão adotar os valores previstos na cláusula 04, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2013.

Parágrafo 9º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 28 de fevereiro de 2014.

Parágrafo 10 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2013-2014 a que se refere a cláusula 7ª.

Parágrafo 11 - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

**8 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 65,00 (Sessenta e cinco reais), a partir de 01 de setembro de 2013.

Parágrafo único - 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.

**9 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 12, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 12. 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.

**10-REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionista será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei n.º 605/49.

10.1. Fica assegurado o repouso remunerado ao empregado comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana

**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 comissionista, 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 5, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2 e 3.

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

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

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, assistido pelos Sindicatos, desde que cumpridas integralmente todas as cláusulas da presente Convenção.

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas antecipadamente às horas de trabalho 1x1 (uma por uma), sem

pagamento de adicional e em número não excedente de 02 horas (duas) diárias e até 20 (vinte) horas mensais, compensadas em até 60 dias.

b-1) O funcionário iniciará o período de 30 dias com saldo positivo de até 20 (vinte) horas, consignadas e pagas em holerite, o qual constará a título de compensação futura, sendo que desse saldo serão abatidas as horas extraordinárias que eventualmente venham a ser efetuadas no prazo de 60 (sessenta) dias.

b-2) O funcionário poderá passar de um mês para o seguinte o número de horas faltantes a compensar, não sendo permitido ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias para compensá-las.

b-3) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

b-4) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

b-5) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

b-6) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o

montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

b-7) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

Parágrafo único – As empresas que aderirem este modelo de compensação deverão obrigatoriamente fazer uso do livro ponto ou cartão de ponto para controle das mesmas e informação ao trabalhador, inclusive aquelas desobrigadas por lei.

**15 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados,



integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro/2013, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado nas assembleias 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, por ocasião do pagamento do salário de outubro de 2013, e recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 de novembro de 2013, 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 Fecomerciários.

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 42 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/2013, 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, integrante da categoria. A oposição, se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 10(dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional, notificar também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data de recebimento da oposição, 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 das contribuições assistenciais devidamente autenticadas pela agência bancária.

**16 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** Não se aplica na vigência desta convenção.

**17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Os integrantes das categorias econômicas, sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial, nos valores máximos, de conformidade com a seguinte tabela:

<b>PORTE DA EMPRESA</b>	<b>VALOR</b>
<b>Microempresas - ME</b>	<b>R\$ 210,00</b>
<b>Empresas de pequeno porte –EPP</b>	<b>R\$ 380,00</b>
<b>Demais empresas</b>	<b>R\$ 900,00</b>
<b>Integrantes da categoria de feirantes e vendedores ambulantes inscritos somente na prefeitura</b>	<b>R\$ 100,00</b>

OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R\$ 360.000,00 (TREZENTO 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 (TRES MILHÕES E SEICENTOS MIL REAIS)

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, através de boleto fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, 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 do Estado de São Paulo.

Parágrafo 3º - 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 4º - A contribuição de que trata esta cláusula, deverá ser paga até o dia 29/11/2013. Após o vencimento e até 30 dias, 2% de multa e 1% de juros por mês subsequente de atraso, mais 1% de multa e 1% de juros.

Parágrafo 5º - 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.

**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 o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a 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 por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula, se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta

cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

**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 de 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 e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos 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 aos 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 assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99 (redação dada pelo Decreto n.º 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 n.º 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 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula. A garantia insculpida no caput não se confunde com aquela descrita no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**23.1 AMAMENTAÇÃO:** A empregada mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos no mínimo de quarenta e cinco minutos cada um, para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade.

23.2 Fica facultado à empregada, de comum acordo com o empregador utilizar o período previsto no “caput” desta cláusula acumulando os dois intervalos, isto é, perfazendo uma hora e meia diária para amamentação.

**24 – 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 da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 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.

**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/13, 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 único - 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 (Lei 12.506/11):** Nas notificações de rescisões de contrato individual de trabalho por prazo indeterminado, da iniciativa do EMPREGADOR ou do EMPREGADO demissionário, expedida a partir da vigência desta convenção deverá ser observado as seguintes condições:

a) o aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto na Constituição deverá ser trabalhado, quando assim notificado, ou indenizado nas rescisões da iniciativa empresarial, exceto por justa causa, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos artigos 487 a 491 da CLT;

b) o aviso prévio adicional por tempo de serviço, de 03 (três) dias por ano completo de serviço, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias, previsto na Lei 12.506/2011, será calculado a partir da data da admissão do empregado, na vigência desta convenção, devendo ser indenizado nas verbas rescisórias, não cabendo notificação de trabalho em seu período correspondente, nas rescisões da iniciativa empresarial sem justa causa, ou mediante pedido de demissão do empregado, por configurar seu direito exclusivo, conforme mútuo entendimento das entidades signatárias.

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

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

**29 – 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.

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

**31 – 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, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**32- ANOTAÇÕES DA CTPS:** A CTPS será recebida pelo empregador mediante recibo, com prazo para devolução de 48 (quarenta e oito) horas, também mediante recibo.

**33 – 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.

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

**35 – 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, sem prejuízo dos dias de gala.

35-1 FÉRIAS - As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

35.2 O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei n.º 7.414, de 09/12/85 (D.O.U. de 10/12/85);

35.3 pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

**36 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**37 – 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 o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**38 – 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 e prova do ENEM, estes limitados 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.

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

**40 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese



do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**41 – 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.

**42– AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1,5 (um e meio) salários normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 5 e 7, para auxiliar nas eventuais 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.

**43- NOTIFICAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS:** Exceto nas dispensas por justa causa, todas as demais notificações de rescisão do contrato de trabalho, tanto da iniciativa do EMPREGADOR, quanto por solicitação de demissão do EMPREGADO, deverão ser efetuados por escrito e mediante registro de seu recebimento, inclusive convalidado por duas testemunhas presentes, caso o destinatário se recuse a firmá-lo.

Parágrafo Único: A partir do dia imediatamente posterior ao do recebimento da notificação de rescisão contratual expedida pelo interessado, começará a vigorar o período do aviso prévio a ser indenizado ou trabalhado, conforme previsto na legislação vigente.

**44 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:** A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho não poderá exceder:

I - o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou

II - o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º. Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§ 2º. Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º. A inobservância dos prazos previstos nesta Cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, em favor do empregado, de multa em valor equivalente a um trinta avos de seu salário, por dia de atraso e até o limite de um salário, a ser paga no ato da homologação.

§ 4º. Caso não seja possível realizar a homologação no prazo dos Incisos I e II, por impedimento ou recusa sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi convidado por escrito pelo empregador para o ato, será fornecido atestado à empresa que ficará isenta do pagamento da multa prevista nesta Cláusula.

**45 – 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.

**46- CARTA DE APRESENTAÇÃO:** As empresas, nas rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados comerciários, se obrigam a entregar a estes, carta de confirmação de cargo e tempo de trabalho, quando solicitado em qualquer tempo.

**47- REUNIÕES DE TRABALHO:** Quando da participação obrigatória em reuniões de trabalho evitar-se-á que as mesmas sejam realizadas após o expediente normal de trabalho, casos estas ocorram, as horas deverão ser pagas como extraordinárias.

**48 - MERCADORIAS DEVOLVIDAS:** Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciários, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

**49 - QUEBRA DE MATERIAL:** Não é permitido à empresa o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado comerciário.

**50- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, DURAÇÃO E HORÁRIO - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS NORMAIS E**

**ESPECIAIS: ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias do comércio em Geral, para regulamentar o horário de trabalho dos empregados, bem como estipulação de calendário de datas especiais, com as cláusulas e condições aqui estabelecidas, vigorando sempre a condição mais favorável vigente á época, com abrangência territorial em Rio Claro/SP, Santa Gertrudes/SP, Corumbataí/SP, Itirapina/SP e Ipeúna/SP: O funcionamento do comércio em datas normais e especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos empregados no comércio varejista, obedecido o disposto no artigo 59, parágrafos 1º ao 3º, 413, “I”, e demais disposições da CLT, e da Lei 10.101/2000 Convenção Coletiva de Trabalho e legislação municipal vigente nas cidades constantes da base territorial dos signatários, fica autorizado mediante o seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso de que trata o artigo 66 da CLT, ressalvando-se, porém, o § 2º do art. 59 da CLT, que será regido pela Cláusula 15 desta CCT.

a) Horário de Trabalho na Atividade e Funcionamento do Comércio em geral será de Segunda a Sexta- Feira será das 08:00 as 18:00 e aos Sábados das 08:00 às 15:00 horas, sendo que o 1º sábado após o 5º dia útil de cada mês o horário será das 09h00 às 18h, com exceção dos meses de abril e julho que será considerado o próprio sábados como dia útil.

a.1) – Nos segmentos de materiais de construção, o horário será das 07:00 às 18:00, observando sempre a jornada máxima de 44 horas semanais.

b) Véspera - Dia das Crianças: O horário de funcionamento e horário de trabalho na atividade será das 09:00 às 22:00.

c) Semana do Consumidor ou do Freguês: Duas semanas no ano a serem programadas em conjunto pelos signatários, na qual o horário de funcionamento e trabalho no comércio será das 09h00 às 22h00 de segunda à sexta e aos sábados das 08h00 às 18h00min.

d) Dezembro de 2013 - Festas Natalinas: Do dia 5 a 23 de dezembro de 2013, de segunda a sexta-feira, o horário de funcionamento e o trabalho na atividade será das 09:00 às 22:00 horas, salvo aos sábados, dias 07 , 14 e 21, quando o horário será das 09:00 às 18:00 horas, e nos domingos dos dias 08 e 22 que será das 10:00 às 16:00

horas. Dia 24/12/2013, véspera de Natal, o horário será das 09:00 às 18:00, e no dia 31/12/2013, véspera de Ano Novo, o horário será facultativo das 09:00 às 15:00.

d.1) Trabalho aos domingos: As empresas que optarem pela abertura nos domingos dia 08/12/2013 e 22/12/2013, deverão conceder obrigatoriamente uma folga compensatória de um dia para cada domingo trabalhado, dentro de um período de 45(quarenta e cinco dias), sob pena de remunerá-los em dobro, pagamento do DSR do domingo trabalhado e vale transporte, obedecidos os demais dispositivos previstos em Lei.

d.2) Pós Festas Natalina e Ano Novo: Nos dias 26/12/2013 e 02/01/2014 o horário de trabalho será das 12:00 às 18:00h.

e) Carnaval: Terça de carnaval - as empresas não poderão exigir o trabalho de seus empregados neste dia, sendo que na segunda e na quarta-feira de cinzas), o horário de trabalho na atividade será das 12h00 às 18h00.

f) Dia das Mães e Dia dos Pais: Antevéspera das 08:00 às 22:00 e véspera das 09:00 às 18:00

g) Dia dos Namorados: Véspera com horário das 08:00 às 22:00 h.

h) Dia das Crianças: Véspera das 08:00 às 22:00.

i) Domingos e Feriados: Fica proibido a utilização da mão de obra remunerada do comércio e o trabalho na atividade, aos domingos e feriados, sejam nacionais, estaduais, municipais, civis ou religiosos. As exceções estarão sujeitas às negociações prévias entre as partes signatárias da presente convenção ou acordos coletivos de trabalho, sendo apenas permitido o trabalho nos domingos e feriados expressamente previstos nas alíneas “d” e “i” da presente cláusula, cujas regras a serem seguidas estão detalhadas na alínea “d.1” e “i.1” da presente cláusula.

i.1) FERIADOS AUTORIZADOS:

DIA DA INDEPENDÊNCIA – 07/09/2013

DIA DAS CRIANÇAS – 12/10/2013

FINADOS – 02/11/2013

SEXTA-FEIRA SANTA -18/04/2014

i.2) Para os trabalhos no calendário de datas especiais especificados nesta convenção, será obrigatório o protocolo de pedido de adesão a ser feito pela empresa interessada ao Sindicato Patronal em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo a Entidade patronal colocará a disposição dos interessados. OBS: A efetivação da emissão e permissão dos trabalhos nas datas especiais estará condicionada ao cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

i.3 ) -Para o trabalho nestes dias a empresa fica obrigada a manter e apresentar o atestado em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição de funcionamento e trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma.

i.4) A jornada a ser cumprida no feriado será das 09:00 às 15:00, sendo qualquer labor fora deste horário, considerado como trabalho extraordinário, remunerado com adicional de 100%, vedado a sua compensação;

i.5) - Pagamento em dobro do feriado trabalhado;

i.6 – Concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozada no período máximo de até 45 dias ao do feriado trabalhado;

i.7)feriado, a folga compensatória deverá corresponder a um dia completo de descanso.

i.8) Pagamento em folha a título de bonificação de alimentação, no valor de R\$ 35,00.

i.9) – Fornecimento do vale-transporte para ida e retorno do trabalho gratuito; para quem já faz uso do benefício.

Parágrafo Único – MULTA - Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos da presente cláusula, a empresa ficará sujeita a multa de 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

## **51) JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, HORÁRIO e CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS NO INTERIOR DE SHOPPING CENTER.**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio aos estabelecimentos comerciais instalados em Shopping Center**, com abrangência territorial em Rio Claro/SP, Santa

Gertrudes/SP, Ipeúna/SP , Itirapina/SP e Corumbataí/SP que deverão obedecer os seguintes horários de funcionamento:

SHOPPING CENTER: Segunda à Sábado das 10:00 às 22:00, sendo os domingos e feriados das 13:00 às 19:00 h.

Parágrafo 1º - Datas especiais – SHOPPING CENTER:

a) Dezembro de 2013 - Festas Natalinas e Carnaval: Dias 02,03,04,05,06,07,09,10,11,12,13,14 , o horário de funcionamento e o trabalho na atividade será das 10:00 às 22:00 horas; Dia 01- (domingo) das 13:00 as 19:00; Dias 08 e 15 – (Domingos) Das 10:00 às 20:00 h, Dias 22 e 29 (domingo) das 10:00 às 20:00; Dias 16,17,18,19,20, 21 e 23, das 10:00 às 23:00 h,Dia 24 (véspera) das 10:00 as 18:00; Dia 25 fechado; 26 das 12:00 às 22:00; 27 e 28 das 10:00 as 22:00; dia 30 das 10:00 as 22:00 Dia 31/01/2013 – das 10:00 -as 18:00 – Dia 01/01/14 - fechado;Dia 02/01/2014 das 12:00 às 22:00.

**b)Carnaval:** Sábado: Das 10:00 às 22:00h

Domingo: Das 13:00 às 19:00h

Segunda-Feira - Das 10:00 às 22:00h

Terça-Feira – Das 13:00 às 19:00h

Quarta de cinzas- Das 12:00 às 22:00h

**Parágrafo 2º - TRABALHO EM FERIADOS :**Nos termos da Lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, e artigo 6º-A da Lei 10.101/00, bem como legislação municipal aplicável, fica autorizado e facultado o trabalho na atividade em feriados, dos estabelecimentos comerciais instalados em Shopping Center, com exceção dos feriados de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal) e 1º de Maio (Dia do Trabalho) nos quais serão proibidas a utilização da mão de obra remunerada, devendo para liberdade de funcionamento e trabalho em feriados, serem atendidas todas as condições estabelecidas na presente convenção coletiva de trabalho:

a) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o atestado em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição de funcionamento e trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma;

- b) É garantido ao empregado, além dos feriados em que não se utilizará mão de obra remunerada (Natal, Ano Novo e Dia do Trabalho), escolher em comum acordo com o empregador, mais dois feriados no decorrer da vigência da presente convenção coletiva de trabalho em que não trabalhará;
- c) O trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual em caso de recusa do empregado em trabalhar em feriado não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração;
- d) Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas;
- e) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado; salvo solicitação por escrito
- f) Quando existir na empresa membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), faculta-se aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa;
- g) Ficam as empresas, a partir da vigência da presente norma, obrigadas a manter controle de jornada independentemente do número de empregados;
- h) Concessão dos seguintes benefícios ao empregado para cada feriado trabalhado:
  - h.1) - Pagamento em dobro do feriado trabalhado;
  - h.2) – Concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozada no período máximo de até 45 dias ao do feriado trabalhado;
  - h.3) – Independentemente da jornada cumprida pelo empregado no feriado, a folga compensatória deverá corresponder a um dia completo de descanso, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;
  - h.4) – Pagamento em folha, a título de bonificação de alimentação, no valor de R\$ 35,00.
  - h.5) – Horas extras prestadas no feriado, considerada como tal qualquer horário trabalhado fora da jornada permitida as quais serão remuneradas com adicional de 100%, vedada a sua compensação a qualquer título;
  - h.6) – Fornecimento do vale-transporte para ida e retorno do trabalho gratuito, para quem já faz uso do benefício.

**Parágrafo 3º- PARA O SHOPPING CENTER: TRABALHO EM DOMINGOS:** Fica liberado o funcionamento e trabalho aos domingos, mediante as condições a seguir:

- a) A jornada a ser cumprida aos domingos será das 13:00 as 19:00, sendo qualquer labor fora deste horário, considerado como trabalho extraordinário, remunerado com adicional de 100%, vedado a sua compensação a qualquer título;
- b) Trabalho aos domingos, em escala 01 x 01.
- c) Folga compensatória para o domingo trabalhado, a ser gozada na mesma semana do trabalho do domingo, correspondente a um dia inteiro de folga, sob pena do pagamento do domingo em dobro, vedado sua compensação a qualquer título;

**Parágrafo 4º)** Para os trabalhos no calendário de datas especiais especificados nesta convenção, será obrigatório o protocolo de pedido de adesão a ser feito pela empresa interessada ao Sindicato Patronal em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo a Entidade patronal colocará a disposição dos interessados. OBS: A efetivação da emissão e permissão dos trabalhos nas datas especiais estará condicionada ao cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo 5º - MULTA**

Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos da presente cláusula, a empresa ficará sujeita a multa de 1 piso da categoria, a ser revertida em favor do empregado prejudicado

**52 - DIREITO ADQUIRIDO:** Qualquer condição mais benéfica ou além dos aqui estabelecidos, que já eram concedidos pelas empresas aos seus empregados para o trabalho em domingos e feriados, não poderão ser retirados ou suprimidos, tendo em vista a incorporação dos mesmos nos respectivos contratos de trabalho, devendo, portanto, serem mantidos e respeitados.

**53 - RELAÇÃO SINDICAL:** Os empregados eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se até 03 (três) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, das férias e do 13º (décimo terceiro) salário, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e ou outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 horas de antecedência do evento.

**54 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** Para fins estatísticos e de análise de mobilidade), em favor do sindicato da categoria profissional, fica o empregador obrigado a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que notificados.



**55 - INFORMES DO SINDICATO:** Será permitido o livre acesso dos representantes do Sindicato aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro destinado pelo EMPREGADOR e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo o material publicitário do sindicato profissional, desde que avisado a empresa com 24 horas de antecedência.

**56 - DO LOCAL PARA REFEIÇÃO:** A empresa fica obrigada a fornecer condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições de seus trabalhadores que deverá atender a legislação vigente.

**57- PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES:** As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados, sob a égide do mesmo CNPJ-raiz, que deverão ser mantidas.

**58. BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS:** Os empregadores somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas as garantias asseguradas por lei e vantagens oferecidas sob a égide do mesmo CNPJ-raiz (do Estado), ou denominação e/ou nome fantasia, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, no sindicato da categoria profissional e mediante autorização expressa do mesmo.

Parágrafo único – As empresas com menos de 10 (dez) empregados estão dispensadas das formalidades burocráticas.

**59- DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO – MULTA:**

Fica convencionada multa no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado e para cada infração, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente norma coletiva de trabalho, a ser revertida em favor do empregado, sendo que no caso de reincidência, a multa será dobrada.

Parágrafo único – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 15, 50 e 51 desta CCT.

**60 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da CLT.

**62- VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 24 meses, de 01 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2015.

Parágrafo único – O prazo acima, com exceção do calendário e das cláusulas econômicas, será estendido até a celebração de nova convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 613, § 3º da CLT.

**63- FORO COMPETENTE:** As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da cidade de Rio Claro/SP.

**64 -** E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o depósito no Órgão competente do Ministério do Trabalho, Produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

Rio Claro, 10 de outubro de 2013.

---

**Célio Simões Cerri**  
**Presidente**  
**Sindicato do Comércio Varejista**  
**e lojista de Rio Claro**

---

**Dorival Bueno da Costa**  
**Presidente**  
**Sindicato dos Empregados no**  
**Comércio de Rio Claro**