

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BAURU  
E SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BAURU**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional e econômica, a saber: **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bauru – SECB** – CNPJ n.º 45.031.531/0001-80 e Registro Sindical – Processo MTIC n.º 518.027/47, com sede na Rua Batista de Carvalho, nº 06-77, 1º e 5º Andares, nesta cidade de Bauru/SP, neste ato representado pelo Sr. **Benone Cabello Batista**, brasileiro, divorciado, portador do CPF nº 437.026.518-53, residente na Rua Nilo Peçanha, 07-50, em Bauru/SP, assistido por seu advogado Dr. Luiz Fernando Bobri Ribas, OAB/SP nº 74.357 e o **Sindicato do Comércio Varejista de Bauru – SINCOMÉRCIO** - CNPJ nº 45.029.907/0001-11 e Registro Sindical no Departamento Nacional do Trabalho no Processo n.º 32.290 de 1944 e Carta registrada no livro n.º 15, fls. 79, com sede na Avenida Nações Unidas, nº 17-45, Centro, em Bauru/SP, representado por seu presidente, Sr. **Walace Garroux Sampaio**, brasileiro, casado, portador do CPF nº 539.155.428-49, residente a Rua Antônio Pelegrina Garcia, Quadra 03, s/n, Recanto São Luiz, em Bauru/SP, assistido por seu advogado Dr. Hely Felipe, OAB/SP nº 13.772, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:-

**1 – 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 2010, mediante aplicação do percentual de **7,50% (sete e meio por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2009.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de setembro/2010 em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis e pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2010, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula 3.

**Parágrafo 2º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento da diferença salarial acima referida.

**2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2009 ATÉ 31 DE AGOSTO/2010:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão por:</b>
Até 15.09.09	1,0750
de 16.09.09 a 15.10.09	1,0685
de 16.10.09 a 15.11.09	1,0621
de 16.11.09 a 15.12.09	1,0557
de 16.12.09 a 15.01.10	1,0494
de 16.01.10 a 15.02.10	1,0431
de 16.02.10 a 15.03.10	1,0368
de 16.03.10 a 15.04.10	1,0306
de 16.04.10 a 15.05.10	1,0244
de 16.05.10 a 15.06.10	1,0182

de 16.06.10 a 15.07.10	1,0121
de 16.07.10 a 15.08.10	1,0060
A partir de 16.08.10	1,0000

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

**3 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/09 a 31/08/10, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 – PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2010, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

**I – Empresas em Geral:**

a) empregados em geral.....R\$ 770,00  
(setecentos e setenta reais);

b) operador de caixa.....R\$ 830,00  
(oitocentos e trinta reais);

c) faxineiro e copeiro.....R\$ 681,00  
(seiscentos e oitenta e um reais);

d) office boy e empacotador .....R\$ 550,00  
(quinhentos e cinquenta reais);

e) garantia do comissionista .....R\$ 907,00  
(novecentos e sete reais)

**5 – GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), 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 não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

**Parágrafo Único** – À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**6 – 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\$ 38,00** (trinta e oito reais), a partir de 1º de setembro de 2010.

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

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

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

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá a média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60 conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras

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

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial nas horas-extras.

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

**I – Calculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas-extras da parte fixa do salário.

## II – Calculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá a média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extraordinárias 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 n.º 605/49.

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

**11 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4, 5 e 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 – 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.

**13 – REGIME ESPECIAL DE PISO SIMPLIFICADO – REPIS - ADESÃO:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Simplificado – 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: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais).

**Parágrafo 2º** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário ao Sindicato do Comércio Varejista de Bauru – Sincomércio, cujo modelo será fornecido por este, ou através do sistema digital no site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br) e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; 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/ 2010-2011;

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

**Parágrafo 3º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, 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 ou através do sistema digital. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 4º** - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 5º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão 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 01/09/2010 até 31/08/2011, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

#### I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 665,00
(seiscentos e sessenta e cinco reais)	
b) empregados em geral.....	R\$ 739,00
(setecentos e trinta e nove reais)	
c) operador de caixa .....	R\$ 796,00
(setecentos e noventa e seis reais)	
d) faxineiro e copeiro .....	R\$ 652,00
(seiscentos e cinquenta e dois reais)	
e) office boy e empacotador .....	R\$ 522,00
(quinhentos e vinte e dois reais);	
f) garantia do comissionista .....	R\$ 871,00
(oitocentos e setenta e uma reais)	

## II – Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 630,00  
(seiscentos e trinta reais)
- b) empregados em geral..... R\$ 706,00  
(setecentos e seis reais)
- c) operador de caixa ..... R\$ 773,00  
(setecentos e setenta e três reais)
- d) faxineiro e copeiro ..... R\$ 635,00  
(seiscentos e trinta e cinco reais)
- e) office boy e empacotador .....R\$ 511,00  
(quinhentos e onze reais);
- f) garantia do comissionista .....R\$ 830,00  
(oitocentos e trinta reais)

**Parágrafo 6º** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (*faxineiro e copeiro*) e “e” (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo com o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

**Parágrafo 7º** - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2010-2011 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 2010.

**Parágrafo 8º** - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuado no período de 16/11/2010 à o dia 17/01/2011.

**Parágrafo 9º** - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS às obrigações constantes na cláusula 14 em seu parágrafo 1º (requerimento) e nas alíneas “e” “f” do parágrafo 4º, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 10º** - 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/2010-2011** a que se refere o parágrafo 5º.

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

**Parágrafo 12º** - O Sincomércio não realizará a cobrança da Contribuição Sindical prevista na CLT das empresas que fizerem adesão ao REPIS, nos termos do parágrafo 3º do artigo 13 da Lei 123/2006.

**14 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - ADESÃO:** Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de autorização através do encaminhamento de formulário ao Sincomércio, cujo modelo será fornecido por este, ou através do sistema digital no site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br) e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo e identificação do responsável pelo estabelecimento;

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

**Parágrafo 2º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal ou através do sistema digital. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 3º** - A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 4º** - As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) 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 dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

b) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficaram sujeitas a incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

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

d) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhada.

e) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenientes;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento ou em outro documento específico, entregue mensalmente, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

**15 – TRABALHO EM FERIADOS - ADESÃO:** Fica instituído o Regime Especial de Trabalho em Feriados nas empresas em geral, com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto nº 27.048/49 e que já possuem autorização legal, nos termos do artigo 6-A, da Lei 10.101/2000 que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de autorização através do encaminhamento de formulário ao Sincomércio, com antecedência mínima de 10 (dez) dias do feriado, cujo modelo será fornecido por este, ou através do sistema digital no site [www.sincomerciobauru.com.br](http://www.sincomerciobauru.com.br) e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo e identificação do responsável pelo estabelecimento;

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

**Parágrafo 2º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal ou através do sistema digital. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 3º** - A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 4º** - As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

**I - Para o trabalho exclusivamente no dia 09 de julho:**

a) - Pagamento do vale transporte;

b) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

c) A recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

d) Pagamento de indenização a título de alimentação, no valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), paga no dia do feriado trabalhado.

e) Descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 60 (sessenta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa.



f) Caso a empresa venha pleitear o trabalho em outro feriado deverá complementar o pagamento realizado para o dia 09 de julho, da diferença para o valor previsto no parágrafo 2º.

**II - Para o trabalho nos feriados requeridos, excluídos os dias 01 de Maio, 25 de Dezembro e 1º de Janeiro.**

a) O trabalho nos feriados fica sujeito a aprovação pelos comerciários em Assembléia realizada no estabelecimento da empresa, ou grupo de empresas interessadas, com a participação dos Sindicatos convenientes, sob pena de nulidade, atendidas as condições abaixo:

b) Pagamento do vale transporte;

c) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

d) A recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

e) Pagamento de indenização a título de alimentação, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), paga no dia do feriado trabalhado.

f) Descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 60 (sessenta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa.

**16 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, em favor das respectivas entidades profissionais, a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, aprovada pelas assembleias.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no "caput", devida a partir de 1º de setembro/2010, será de 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 8 deste instrumento.

**Parágrafo 3º** - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo sindicato.

**Parágrafo 4º** - A contribuição confederativa não será descontada no mês de março, em que ocorre o desconto da contribuição sindical.

**Parágrafo 5º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 6º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição 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.

**17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao sindicato representativo da respectiva categoria econômica, uma contribuição assistencial nos valores de conformidade a seguinte tabela:

SINDICATO VAREJISTA	VALOR
MICROEMPRESAS	R\$ 270,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 460,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 835,00

OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R\$ 240.000,00 (DUZENTOS E QUARENTA MIL REAIS)  
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R\$ 240.000,00 (DUZENTOS E QUARENTA MIL REAIS) E IGUAL OU INFERIOR A R\$ 2.400.000,00 (DOIS MILHÕES E QUATROCENTOS MIL REAIS).

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, até o dia 10 de novembro de 2010.

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

**Parágrafo 3º** - Nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles pagará de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo, correspondente a Microempresa.

**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.

**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 art. 75 do Decreto n.º 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 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:

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

**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 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.

**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/2010, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

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

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

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

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

**27 – 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.

**28 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**29 – 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.

**30 – 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.

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

**32 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**33 – 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.

**34 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciarista 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 20, 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 comerciarista, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**35 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja

comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

**37 – 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.

**38 – 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.

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

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

**40 – 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.

**41 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 38,00 ( trinta e oito reais), a partir de 01 de setembro de 2010, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas de 15 e 16.

**42 – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos 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.

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

**44 – HOMOLOGAÇÃO:** O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para realização do ato.

**Parágrafo Único:** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.


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

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


**46 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de **1º de setembro de 2010 até 31 de agosto de 2011.**

**Parágrafo Único:** Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto art. 613, § 3º da CLT.

Bauru, 20 de Outubro de 2010.



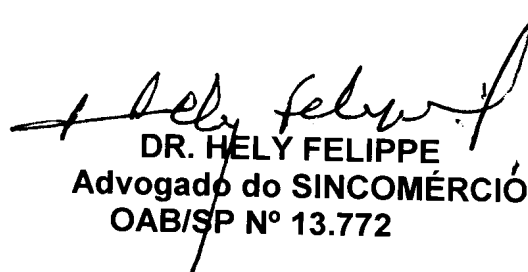
**BENONE CABELO BATISTA**  
Presidente do SEC BAURU  
CPF Nº.437.026.518-53



**WALACE GARROUX SAMPAIO**  
Presidente do SINCOMÉRCIO  
CPF Nº. 539.155.428-49



**DR. LUIZ FERNANDO BOBRI RIBAS**  
Advogado do SEC BAURU  
OAB/SP Nº 74.357



**DR. HELY FELIPPE**  
Advogado do SINCOMÉRCIO  
OAB/SP Nº 13.772