

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA,
SUMARÉ, HORTOLÂNDIA E COSMÓPOLIS**

• CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/02 A 04 – LOJISTAS SUMARÉ - HORTOLÂNDIA

VIGÊNCIA DE OUTUBRO/2002 À SETEMBRO/2004

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA, SUMARÉ, HORTOLÂNDIA E COSMÓPOLIS**, com sede na rua João Francisco Ramos, 489, sala 2, Centro, Sumaré, SP, neste ato representado por seu presidente, Sr. Antonio Roberto da Silva, assistido por sua advogada Audrey Malheiros, inscrita nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil sob o n. 82.585 e de outro lado, como representado por seu Presidente, SR. Carlos Gobbo, assistido por sua advogada Dra. Andréa Laurici Padilha Zabaglia, inscrita nos quadros na Ordem dos Advogados do Brasil sob o n. 133.146, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes: **1. REAJUSTAMENTO SALARIAL:** Os salários fixos ou partes fixas dos salários mistos dos empregados admitidos até 30/09/01, nas empresas abrangidas, serão corrigidos, a partir de 01 de outubro de 2002, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste global de 9,58% (nove inteiros e cinquenta e oito percentuais), sobre os salários vigentes no dia 01 de outubro de 2001. Parágrafo Primeiro – As diferenças referentes às verbas salariais ou rescisórias, existentes no período de 01 de outubro de 2002 até a assinatura do presente instrumento normativo, deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2003. Parágrafo Segundo – Para as empresas que não concederam o aumento espontâneo de 7,5% (sete e meio por cento) a partir de 01/10/01 até 30/09/02, deverão fazê-lo impreterivelmente até o dia 28/02/03, inclusive no que toca as diferenças salariais, e reflexos sobre 13. salário, férias acrescidas de 1/3 constitucional, relativamente ao período retro mencionado. **2. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE OUTUBRO DE 2001:** O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de outubro de 2001 e até 30 de setembro de 2002 serão reajustados, a partir de 01 de outubro de 2002, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1, proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas. **3. COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de outubro de 2001, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem. **4. SALÁRIOS NORMATIVOS:** Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho: a partir de 01 de outubro de 2002: **a) empregados em geral = R\$ 411,00 (quatrocentos e onze reais).** **b) office-boys, faxineiros, copeiros, empacotadores = r\$ 239,00 (Duzentos e trinta e nove reais).** **c) Auxiliares de Vendas (do comércio) = R\$ 265,00 (Duzentos e sessenta e cinco reais).** **1º** – Enquadra-se como auxiliar de vendas empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento com atividade comercial do empregador e ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas. Não estão compreendidos na referida função, aqueles que diretamente realizam as vendas, mesmo que eventualmente. **2º** – Com objetivo de coibir abusos, as empresas não poderão manter em seus quadros mais de 3 (três) empregados na função de “auxiliar de vendas” e para tanto quando notificada, a empresa deverá apresentar no prazo de 5 dias, o livro de registro de empregados ou qualquer outro sistema adotado, para que o diretor da entidade sindical profissional verifique o fiel cumprimento desta cláusula. **3º** – A função de “auxiliar de vendas”, tem como objetivo criar novos empregos aos que estão iniciando no mercado de trabalho, possibilitando a estes comerciários, o aprendizado das atividades de vendas, razão pela qual, após dois anos de labor nesta função, contínuo ou descontínuo, passará automaticamente o empregado a receber no mínimo, o salário normativo de empregado em geral. **4º** – No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado e dispositivo cumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado. **5º** – Os empregados cuja função enquadra-se na categoria de empregados em geral, caixa, comissionista não poderão ser substituídos pelos auxiliares de vendas. **5. GARANTIA DO COMMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01.10.2002, a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 475,00 (quatrocentos e setenta e cinco reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho. **6. MICROEMPRESAS:** Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos do artigo 8º da lei número 7256/84, terão garantido integralmente os valores constantes desta forma. **7. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal no valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais), a partir de 01 de outubro de 2002. **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 isente de qualquer responsabilidade. **2º** – As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por “quebra de caixa” prevista no “caput” desta cláusula. **8. MULTA:** Fica estipulada uma multa equivalente ao salário normativo de empregados em geral, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado. **9. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4,5 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário. **10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS** – As empresas, descontarão em folha de pagamento, de todos os empregados integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, o equivalente a 7% (sete por cento), de suas respectivas remunerações do mês de dezembro/2002, **observando o limite de R\$ 60,00 (sessenta reais)** por empregado e a título de **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, o equivalente a 7% (sete por cento), de suas respectivas remunerações do mês de maio/2003, atualizado o limite de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado, nos mesmos índices de reajuste salarial de salários da categoria no período de outubro/02 a maio/2003. a) As contribuições referidas nesta cláusula serão descontadas nos meses referidos no “caput”, devendo ser recolhidas, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em fichas de compensação distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional, cujo

pagamento somente poderá ser feito em qualquer agência bancária até o vencimento, na seguinte proporção: I-) 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio, signatário da presente Convenção, II-) 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. b) A ficha de compensação será acompanhada de uma R.E. (Relação de Empregados), que deve ser preenchida de todos os seus campos e entregue ao Sindicato (separadamente da ficha de compensação), para protocolo, até quinze dias após o pagamento. c) Caso a empresa desconte a contribuição Assistencial e Confederativa do empregado e não efetue o recolhimento na época ajustada, retendo o valor descontado, arcará com o pagamento de multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária igual à variação da UFIR ou outro indicador que venha a substituí-lo. d) Assegura-se aos empregados o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, a ser formalizado por escrito, individualmente, perante o respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção, cuja cópia o sindicato encaminhará à empresa. e) Dos empregados admitidos após o mês de **DEZEMBRO/2002**, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, sob o título de **“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE ADMISSÃO 2002”**, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria. f) As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 dias (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição Assistencial e Confederativa devidamente autenticadas pela agência bancária. g) Caso a empresa não tenha descontado e repassado ao sindicato a contribuição assistencial referente a novembro/01, a mesma deverá ser descontada os 7% (sete por cento) sobre o salário referente ao mês de janeiro/03, e recolhidas, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, o mesmo se valendo para a contribuição confederativa referente ao mês de maio/02, que cujo desconto se dará no mês de fevereiro/03, e recolhidas, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, isentando a empresa das multas e juros previstos no item b.

11. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2001: Aos integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, a contribuição assistencial nos valores máximos, conforme tabela a seguir: Neste ano o critério para pagamento da contribuição assistencial é o seguinte: **MICROEMPRESAS.....R\$ 80,00 – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.....R\$ 180,00 – DEMAIS EMPRESAS.....R\$ 360,00 – OBS: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte conforme enquadramento do SIMPLES. PELO FATURAMENTO ANUAL – 1 –** O recolhimento da contribuição assistencial patronal relativa ao ano de 2001, deverá ser efetuado em até o dia 20 de fevereiro de 2003, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical. 2- O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º tomará por base o Artigo 600 da C.L.T. 3- O recolhimento nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

12- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2002: Aos integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, a contribuição assistencial nos valores máximos, conforme a tabela a seguir: Neste ano o critério para pagamento da contribuição assistencial é o seguinte: **MICROEMPRESAS.....R\$ 100,00 – EMPRESA DE PEQUENO PORTE.....R\$ 200,00 – DEMAIS EMPRESAS.....R\$ 400,00 – OBS: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte conforme enquadramento do SIMPLES. PELO FATURAMENTO ANUAL – 1- O** recolhimento da contribuição assistencial patronal relativa ao ano de 2002, deverá ser efetuado em até o dia 30 de abril de 2003, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical. 2- O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º tomará por base o Artigo 600 da C.L.T. 3- O recolhimento nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

13- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, 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, no qual conste o horário normal e o compensável. b) necessário se faz na manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado em que os dias serão reduzidos ou suprimidos. c) o limite máximo de horas compensatórias por empregado é de 50 horas mensais, não estão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que compensadas no máximo em 90 (noventa) dias subsequente ao dia trabalhado. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 40 sobre a hora normal. d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22:00 (vinte e duas) horas. e) as regras constantes na alínea c desta cláusula, não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na cláusula 8, além do acréscimo de 5 (cinco) vezes o valor da hora. f) as entidades sindicais signatárias, cumprindo os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando a compensação ora pactuada. g) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, terá o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas aos acréscimos previstos na cláusula 40, sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

14. ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO – Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego ao salário durante o período que faltar para aposentar-se. a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos e que contêm com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. b) O empregado, nas condições do caput e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula. c) As empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria.

15. 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.

16. 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. **17. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** – Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos aqueles fornecidos pelo sindicato laboral ou aquele que mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS/3.291/84. **18. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIÁ** – A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas, em caso de internações de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em caso de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção. **19. ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior. **20. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR** – Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 anos, até (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer. Parágrafo Único – Estão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos. **21. GARANTIA NA ADMISSÃO** – Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercente de cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. **22. SALÁRIO DO SUBSTITUTO** – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. **23. AVISO PRÉVIO ESPECIAL** – Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes. **24. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL** - Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo no aviso prévio legal de 1 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa. **25. NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** – O empregado demitido sem justa causa, que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado. **26. 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 aviso prévio. **27. INÍCIO DAS FÉRIAS** – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. **28 – 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 venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência. **29. 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. **30. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES** – Quando o empregado 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. **31. COMPROVANTE 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 a identificação da empresa e do empregado. **32. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA** – No caso de falecimento do seu 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. **33. CHEQUES DEVOLVIDOS** – É vedado às empresas, descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa. **34. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** – Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa. **35. DIA DO COMERCÍARIO** – Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2002 a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo: a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício; b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia; c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias. Parágrafo Único – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso de dois dias úteis, durante a vigência da presente convenção. **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. DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO** – a) As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 06 meses de serviços, serão efetuadas obrigatoriamente perante entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório; b) No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar as guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa com relação nominal de todos os seus empregados, inclusive a do empregado, cuja rescisão estiver sendo homologada, bem como a guia do sindicato patronal. **38. DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA** – A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contra recibo em nome do empregado. **39. 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. **40. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS** – As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal. **41. REMUNERAÇÃO DE**

HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS – O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 40. **42. 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, dividindo por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei 60/49. **43. CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA** – Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias. Parágrafo Primeiro – Aos empregados que não contarem com os doze meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões. Parágrafo Segundo – O 13º salário será pago na forma da Lei número 4090/62 e Decreto número 57155/65, tomando-se como base à média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a segunda parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro. **44. ADIANTAMENTO (VALE)** – As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário do mês a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por ela concedida, prevalecendo, nesse caso apenas um deles. **45. AUXÍLIO FUNERAL** – Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao Piso Normativo da Categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral. **46. ESTABILIDADE APÓS AS FÉRIAS** – As empresas concederão estabilidade provisória de 30 (trinta) dias a seus empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares. **47. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE** – As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade. **48. LICENÇA PATERNIDADE** – As empresas concederão Licença Paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto. **49. REUNIÕES OBRIGATÓRIAS** – Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário. **50. FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS** – Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não prevista. **51 – 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 Consolidação das Leis do Trabalho.. **52 – COOPERATIVAS DE TRABALHO** – As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativas de trabalho, podendo no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, dias das mães, dia dos namorados, dia dos pais, dias das crianças e festas natalinas. **53. CÓPIA DE DOCUMENTOS** – Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia das RAIS’s aos Sindicatos signatários deste instrumento até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, bem como da relação de admissões e dispensa de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo para remessa às DRT’s. **54. CARTA DE REFERÊNCIA** – Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados que reflita a real conduta do mesmo, dentro do prazo legal estabelecido para pagamento das verbas rescisórias. **55. RE – RELAÇÃO DE EMPREGADOS** – As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato profissional nos meses de Janeiro/2003, maio/2003 e julho/2003./ 2004, relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, data de admissão, número da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou através de impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso, a data de saída do mesmo. **56. CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO CINTEC** – Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, a mesma houver sido instituída, conforme disposto na Lei número 9.958/2000 e nesta Convenção. **57. COMPENSAÇÕES** – Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam as constantes do presente instrumento. **58. ABRANGÊNCIA** – A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de Sumaré e Hortolândia. **59. VIGÊNCIA** – A presente convenção terá vigência no período de 01 de outubro de 2002 até 30 de setembro de 2004, com exceção das cláusulas 01 até 10 e 12 as quais, por tratarem-se de cláusulas econômicas demandaram nova negociação quanto aos valores e ou percentuais nela fixados, vigorando no período de 01 de outubro de 2002 até 30 de setembro de 2003.

Campinas, SP, 18 de dezembro de 2002.

ANTONIO ROBERTO DA SILVA – Presidente do Sindicato dos Empregados do Comércio de Americana

AUDREY MALHEIROS – Advogada – OAB/SP 82.585

CARLOS GOBBO – Presidente do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região

ANDRÉA LAURICI PADILHA ZABAGLIA – Advogada – OAB/SP 133.146

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA,
SUMARÉ, HORTOLÂNDIA E COSMÓPOLIS

• CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/02 A 04 – LOJISTAS SUMARÉ - HORTOLÂNDIA

VIGÊNCIA DE OUTUBRO/2002 À SETEMBRO/2004

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA, SUMARÉ, HORTOLÂNDIA E COSMÓPOLIS**, com sede na rua João Francisco Ramos, 489, sala 2, Centro, Sumaré, SP, neste ato representado por seu presidente, Sr. Antonio Roberto da Silva, assistido por sua advogada Audrey Malheiros, inscrita nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil sob o n. 82.585 e de outro lado, o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, COM SEDE NA Rua General Osório, nº 883, 7º Andar, Centro, Campinas, SP, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Carlos Gobbo, assistido por sua advogada Dra. Andréa Laurici Padilha Zabaglia, celebram a presente **ADITAMENTO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes: **1. REAJUSTAMENTO SALARIAL**- Os salários fixos ou partes fixas dos salários mistos dos empregados admitidos até 30/09/2002, nas empresas abrangidas, serão corrigidos, a partir de 01 de outubro de 2003, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste global de 15% (quinze por cento), sobre os salários vigentes no dia 01 de outubro de 2002. **Parágrafo único** – As diferenças referentes às verbas salariais ou rescisórias, existentes no período de 01 de outubro de 2003 até a assinatura do presente instrumento normativo, deverão ser pagas até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2004. **2. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE OUTUBRO DE 2002:** O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de outubro de 2002 e até 30 de setembro de 2003 serão reajustados, a partir de 01 de outubro de 2003, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1, proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas. **3. COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de outubro de 2002, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem. **4. SALÁRIOS NORMATIVOS:** Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho: a partir de 01 de outubro de 2003: **a) empregados em geral = R\$ 473,00 (quatrocentos e setenta e três reais). b) office-boys, faxineiros, copeiros, empacotadores = R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais). c) auxiliar de loja (auxiliar do comércio) = R\$ 312,00 (trezentos e doze reais).** **Parágrafo primeiro** – Enquadra-se como auxiliar de vendas empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento com atividade comercial do empregador e ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas. Não estão compreendidos na referida função, aqueles que diretamente realizam as vendas, mesmo que eventualmente. **Parágrafo segundo** – Com objetivo de coibir abusos, as empresas não poderão manter em seus quadros mais de 03 (três) empregados na função de “auxiliar de vendas” e para tanto, quando notificada, a empresa deverá apresentar no prazo de 05 (cinco) dias, o livro de registro de empregados ou qualquer outro sistema adotado, para que o diretor da entidade sindical profissional verifique o fiel cumprimento desta cláusula. **Parágrafo terceiro** – A função de “auxiliar de vendas”, tem como objetivo criar novos empregos aos que estão iniciando no mercado de trabalho, possibilitando a estes comerciários, o aprendizado das atividades de vendas, razão pela qual, após dois anos de labor nesta função, contínuo ou descontínuo, passará automaticamente o empregado a receber no mínimo, o salário normativo de empregado em geral. **Parágrafo quarto** – No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado. **Parágrafo quinto** – Os empregados cuja função enquadra-se na categoria de empregados em geral, caixa, comissionista não poderão ser substituídos pelos auxiliares de vendas. **5. GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01.10.2003, a garantia de uma remuneração mínima de R\$ R\$ 546,00 (quinhentos e quarenta e seis reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho. **6. MICROEMPRESAS:** Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos do artigo 8º da lei número 7256/84, terão garantido integralmente os valores constantes desta forma. **7. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal no valor de R\$ 24,00 (vinte e quatro), a partir de 01 de outubro de 2003. **Parágrafo primeiro** – 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 segundo** – As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por “quebra de caixa” prevista no “caput” desta cláusula. **8. MULTA:** Fica estipulada uma multa equivalente ao salário normativo de empregados em geral, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado. **9. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4,5 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário. **10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS** – As empresas, descontarão em folha de pagamento, de todos os empregados integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, o equivalente a 7% (sete por cento), de suas respectivas remunerações do mês de dezembro/2003, **observando o limite de R\$ 60,00 (sessenta reais)** por empregado e a título de **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, o equivalente a 7% (sete por cento), de suas respectivas remunerações do mês de maio/2004, atualizado o limite de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado, nos mesmos índices

de reajuste salarial de salários da categoria no período de outubro/03. **a)** As contribuições referidas nesta cláusula serão descontadas nos meses referidos no “caput”, devendo ser recolhidas, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em fichas de compensação distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional, cujo pagamento somente poderá ser feito em qualquer agência bancária até o vencimento, na seguinte proporção: **I-** 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados do Comércio, signatário da presente Convenção, **II-** 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados do Comércio do Estado de São Paulo. **b)** A ficha de compensação será acompanhada de uma R.E. (Relação de Empregados), que deve ser preenchida de todos os seus campos e entregue ao Sindicato (separadamente da ficha de compensação), para protocolo, até quinze dias após o pagamento. **c)** Caso a empresa desconte a contribuição Assistencial e Confederativa do empregado e não efetue o recolhimento na época ajustada, retendo o valor descontado, arcará com o pagamento de multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária igual à variação da UFIR ou outro indicador que venha a substituí-lo. **d)** Assegura-se aos empregados o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, a ser formalizado por escrito, individualmente, perante o respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção, cuja cópia o sindicato encaminhará à empresa. **e)** Dos empregados admitidos após o mês de **DEZEMBRO/2003**, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, sob o título de **“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE ADMISSÃO 2003”**, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria. **f)** As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 dias (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição Assistencial e Confederativa devidamente autenticadas pela agência bancária. **11. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2003:** Aos integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, a contribuição assistencial nos valores máximos, conforme tabela a seguir: Neste ano o critério para pagamento da contribuição assistencial é o seguinte: **MICROEMPRESAS.....R\$ 100,00 – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.....R\$ 200,00 – DEMAIS EMPRESAS.....R\$ 400,00 – OBS: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte conforme enquadramento do SIMPLES. PELO FATURAMENTO ANUAL – Parágrafo primeiro –** O recolhimento da contribuição assistencial patronal relativa ao ano de 2003, deverá ser efetuado em até o dia 30 de outubro de 2003, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical. **Parágrafo segundo -** O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º tomará por base o Artigo 600 da C.L.T. **Parágrafo terceiro -** O recolhimento nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo. **12- ABRANGÊNCIA:** A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de Sumaré, Hortolândia. **13. VIGÊNCIA:** A presente Termo de Aditamento a Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência no período de 01 de outubro de 2003 até 30 de setembro de 2004.

Campinas, SP, 09 de dezembro de 2003.

ANTONIO ROBERTO DA SILVA – Presidente do Sindicato dos Empregados do Comércio de Americana, Nova Odessa, Sumaré, Hortolândia e Cosmópolis

AUDREY MALHEIROS – Advogada – OAB/SP 82.585

CARLOS GOBBO – Presidente do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região

ANDRÉA LAURICI PADILHA ZABAGLIA – Advogada – OAB/SP 133.146