

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2008/2010

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado como representante da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI DAS CRUZES**, entidade sindical de primeiro grau, regularmente inscrita no CNPJ nº 58.475.211/0001-60, com sede na Rua Professora Leonor de Oliveira Melo, nº 94, Jardim Santista, Mogi das Cruzes-SP, CEP 08730-140, com base territorial nas seguintes cidades: Mogi das Cruzes, Suzano, Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, conforme descreve o registro sindical nº 24000.004187/90, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **JAIR FRANCISCO MAFRA**, CPF nº 480.886.929-20, e do outro como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES**, entidade sindical regularmente inscrita no CNPJ nº 52.372.380/0001-99, com registro sindical nº 24000.001825/91, com sede na Rua Coronel Souza Franco, 74, Centro, Mogi das Cruzes, Estado de São Paulo, com base territorial nas seguintes cidades: Mogi das Cruzes, Suzano, Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **AIRTON NOGUEIRA**, CPF nº 172.696.018-87, de comum acordo, celebram na forma dos Art.s 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**01 - REAJUSTAMENTO** - Os salários fixos ou parte fixa dos mistos da categoria, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2008, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 9,0% (nove por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2007.

**02 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2007 ATÉ 31 DE AGOSTO/2008** - 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 15/09/07	1.0900
16/09/07 a 15/10/07	1.0822
16/10/07 a 15/11/07	1.0745
16/11/07 a 15/12/07	1.0668
16/12/07 a 15/01/08	1.0591
16/01/08 a 15/02/08	1.0516
16/02/08 a 15/03/08	1.0440
16/03/08 a 15/04/08	1.0366
16/04/08 a 15/05/08	1.0291
16/05/08 a 15/06/08	1.0218
16/06/08 a 15/07/08	1.0145
16/07/08 a 15/08/08	1.0072
A partir de 16/08/08	1.0000

**Parágrafo Único** - Eventuais diferenças de salários, férias, 13º salários e outras verbas aqui previstas, referentes aos meses de setembro, outubro e novembro de 2008 em decorrência dos percentuais ajustados e demais condições desta norma coletiva, serão pagas em forma de abono até o 5º dia útil do mês de janeiro de 2009.

**03 - COMPENSAÇÃO** - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 01 e 02 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01/09/2007 a 31/08/2008, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação e término de aprendizagem, além do abono previsto no parágrafo único da cláusula 02.

**04 - SALÁRIOS NORMATIVOS** - Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigor a partir de 01/09/2008, para os empregados da categoria dos municípios de **Mogi das Cruzes** e **Suzano** com exclusão das microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas no sistema REPIS previsto na cláusula 07 deste instrumento e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

- Empregados em Geral: R\$ 665,00 (seiscentos e sessenta e cinco reais);
- Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais);
- Caixa: R\$ 716,00 (setecentos e dezesseis reais);
- Faxineiro e Copeiro: R\$ 588,00 (quinhentos e oitenta e oito reais).

**Parágrafo 1º** - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

**Parágrafo 2º** - Os salários normativos previstos nesta cláusula não se aplicam aos municípios de: **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, que terão valores diferenciados, conforme cláusulas 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e seus respectivos parágrafos.

**05 - GARANTIA DO COMISSIONISTA** - Aos empregados dos municípios de **Mogi das Cruzes e Suzano** remunerados exclusivamente a base de comissões, percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 783,00 (setecentos e oitenta e três reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

**06 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** - O empregado dos municípios de **Mogi das Cruzes e Suzano** que exercer a função de caixa terá direito a indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais), a partir de 1º de setembro de 2008.

**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.

**07 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS)** – Os Sindicatos Convenientes conforme expressa os artigos 170, IX e 179 da CF/88, regulamentados na Lei 123/2006, alicerçados pelos artigos 7º, inciso XXVI c/c art. 8º, inciso VI da Carta Magna de 1988, estabelecem o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) aplicáveis no âmbito desta Convenção Coletiva para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte de Mogi das Cruzes e Suzano, desde que cumpridas as regulamentações abaixo especificadas:

**Parágrafo 1º** - Para efeito desta cláusula convencional considera-se Microempresa (ME) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que em cada ano calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais); considera-se Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que a cada ano calendário aufera receita bruta (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).

**Parágrafo 2º** - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), estas (EPP) portadoras da Certidão de Enquadramento para uso de Salários Normativos da Microempresa, deverão aplicar aos seus empregados já contratados, nos salários vigentes até 31 de agosto de 2008 o percentual de 9,0% (nove por cento), com observação obrigatória do parágrafo único da cláusula 02.

**Parágrafo 3º** - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), estas (EPP) portadoras da Certidão de Enquadramento para uso de Salários Normativos da Microempresa, que contratarem empregados no período de 08/12/2008 a 31/12/2008, poderão praticar os pisos salariais de Microempresas (ME) constantes do Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2008, válidos até 31/08/2008, acrescidos do percentual de 9,0% (nove por cento).

**Parágrafo 4º** - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), que não aderirem ao REPIS deverão praticar aos empregados contratados a partir de 01/01/2009 os pisos constantes nas cláusulas 04 e 05 desta Convenção.

**Parágrafo 5º** - As empresas enquadradas como Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão apresentar ao sindicato patronal representante da categoria econômica os seguintes documentos:

I – formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição da CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que será disponibilizado pela entidade patronal a todos os interessados em aderir ao REPIS;

II – o formulário que poderá ser retirado na sede da entidade sindical patronal ou impresso por qualquer meio eletrônico deverá obrigatoriamente informar:

a) Razão social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados;

c) declaração de que a receita total 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 Salários (REPIS);

d) declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva;

**Parágrafo 6º** - As empresas que quiserem se enquadrar no REPIS deverão entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no parágrafo 5º. Após verificação de cadastro, as entidades convenentes farão realizar audiência na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC para apreciação dos documentos que, quando preenchidos todos os requisitos, emitirá TERMO DE HOMOLOGAÇÃO com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta convenção. Seguidamente os sindicatos subscritores desta Convenção fornecerão à empresa no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que lhes facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática dos pisos salariais previstos no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS;

I - As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, não poderão praticar os pisos especiais de salários (REPIS), devendo obrigatoriamente praticar os pisos descritos nas cláusulas 04 e 05 desta Convenção Coletiva, mesmo que para os órgãos públicos estejam reconhecidas nos termos da lei 123/2006;

II - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido com efeitos retroativos até a data de início da irregularidade aos empregados os salários constantes nas cláusulas 04 e 05, bem como seus respectivos reflexos, respondendo por crime de falsidade;

III - Ainda ocorrerá o desenquadramento do REPIS com as mesmas penalidades do inciso II deste parágrafo o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

IV – A CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

- a) Razão Social, CNPJ e valor declarado como Receita Total Auferida no ano da empresa enquadrada;
- b) Nome dos Sócios e o Contabilista responsável;
- c) Prazo de início e término da validade da CERTIDÃO;
- d) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenientes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo 7º** - Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes, do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS a prova do empregador se fará com a exibição da TERMO DE HOMOLOGAÇÃO da CINTEC e a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS.

a) após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 30 de março de 2009 para solicitar a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO;

b) as empresas que se constituírem a partir de 30 de março de 2009, poderão no prazo de 30 (trinta) dias de sua constituição requerer a Certidão de Enquadramento no REPIS, na forma descrita nesta Convenção Coletiva.

c) a aplicação do sistema REPIS, não implica sob nenhuma hipótese em equiparação salarial com os empregados existentes;

d) as empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após o início da validade da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO no REPIS, que terá impressa o termo final e inicial de sua validade fixada em 01 ( um) ano .

e) independentemente do prazo de validade da CERTIDÃO esta não ultrapassará a data de validade desta Convenção Coletiva;

f) as empresas interessadas em manter a adesão ao REPIS, deverão obrigatoriamente manter atualizada a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, solicitando no prazo máximo de 30 (trinta) dias anteriores ao seu vencimento a sua renovação, que se dará mediante o preenchimento de nova solicitação na forma expressa nesta Convenção Coletiva.

**08 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA AS MICROEMPRESAS** - Os empregados de Microempresas dos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, assim registradas na JUCESP, nos termos do art. 2º, da Lei nº 9.841/99, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho terá garantido os seguintes pisos salariais:

- a) Empregados em Geral: R\$ 610,00 (seiscentos e dez reais);
- b) Caixa: R\$ 668,00 (seiscentos e sessenta e oito reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 548,00 (quinhentos e quarenta e oito reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 445,00 (quatrocentos e quarenta e cinco reais);
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais).

**Parágrafo 1º** - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

**Parágrafo 2º** - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office- Boy e Empacotador.

**09 - GARANTIA DO COMISSIONISTA MICROEMPRESAS INSCRITAS NO REPIS** - Aos empregados em microempresas, enquadradas no REPIS, dos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, remunerados exclusivamente à base de comissões, percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 718,00 (setecentos e dezoitos reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

**10 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA MICROEMPRESAS INSCRITAS NO SISTEMA REPIS** - Os empregados dos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, que exercerem as funções de caixa em microempresas enquadradas no REPIS, terão direito a uma indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais), a partir de 01 de setembro de 2008.

**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.

**11 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE** - Os empregados das Empresas de Pequeno Porte dos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, assim registradas na JUCESP, nos termos do art. 2º, da Lei nº 9.841/99, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho terão garantido os seguintes pisos salariais:

- a) Empregados em Geral: R\$ 639,00 (seiscentos e trinta e nove reais);
- b) Caixa: R\$ 688,00 (seiscentos e oitenta e oito reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 564,00 (quinhentos e sessenta e quatro);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 452,00 (quatrocentos e cinqüenta e dois reais);
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 575,00 (quinhentos e setenta e cinco reais).

**Parágrafo 1º** - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

**Parágrafo 2º** - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

## **12 - GARANTIA DO COMISSIONISTA DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

**INSCRITAS NO REPIS** - Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas no REPIS, dos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, remunerados exclusivamente à base de comissões, percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 752,00 (setecentos e cinquenta e dois reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

## **13 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

**INSCRITAS NO REPIS** - Os empregados dos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, que exercerem as funções de caixa em empresas de pequeno porte enquadradas no REPIS, terão direito a uma indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais), a partir de 01 de setembro de 2008.

**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.

**14 - REAJUSTAMENTO** - Para os municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, os salários fixos ou parte fixa dos mistos, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2008, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 9,0% (nove por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2007.

**15 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2007 ATÉ 31 DE AGOSTO/2008** - 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 15/09/07	1.0900
16/09/07 a 15/10/07	1.0822
16/10/07 a 15/11/07	1.0745
16/11/07 a 15/12/07	1.0668
16/12/07 a 15/01/08	1.0591
16/01/08 a 15/02/08	1.0516
16/02/08 a 15/03/08	1.0440
16/03/08 a 15/04/08	1.0366
16/04/08 a 15/05/08	1.0291
16/05/08 a 15/06/08	1.0218
16/06/08 a 15/07/08	1.0145
16/07/08 a 15/08/08	1.0072
A partir de 16/08/08	1.0000

**Parágrafo Único** - Eventuais diferenças de salários, férias, 13º salários e outras verbas aqui previstas, referentes aos meses de setembro, outubro e novembro de 2008 em decorrência dos percentuais ajustados e demais condições desta norma coletiva, serão pagas em forma de abono até o 5º dia útil do mês de janeiro de 2009.

**16 - COMPENSAÇÃO** - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 14 e 15 serão compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01/09/2007 a 31/08/2008, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação e término de aprendizagem, além do abono previsto no parágrafo único da cláusula 15.

**17 - SALÁRIOS NORMATIVOS** - Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigor a partir de 01/09/2008, para os empregados da categoria dos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis** com exclusão das microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas no sistema REPIS previsto na cláusula 20 deste instrumento e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

- Empregados em Geral: R\$ 595,00 (quinhentos e noventa e cinco reais);
- Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais);
- Caixa: R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais);
- Faxineiro e Copeiro: R\$ 522,00 (quinhentos e vinte dois reais).

**Parágrafo Único** - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

**18 - GARANTIA DO COMISSIONISTA** - Aos empregados dos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, remunerados exclusivamente a base de comissões, percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 697,00 (seiscentos e noventa e sete 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.

**19 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** - O empregado dos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a partir de 1º de setembro de 2008.

**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.

**20 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS)** – Os Sindicatos Convenientes conforme expressa os artigos 170, IX e 179 da CF/88, regulamentados na Lei 123/2006, alicerçados pelos artigos 7º, inciso XXVI c/c art. 8º, inciso VI da Carta Magna de 1988, estabelecem o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) aplicáveis no âmbito desta Convenção Coletiva para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte empresas de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, desde que cumpridas as regulamentações abaixo especificadas:

**Parágrafo 1º** - Para efeito desta cláusula convencional considera-se Microempresa (ME) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que em cada ano calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais); considera-se Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que a cada ano calendário aufera receita bruta (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).

**Parágrafo 2º** - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), estas (EPP) portadoras da Certidão de Enquadramento para uso de Salários Normativos da Microempresa, deverão aplicar aos seus empregados já contratados, nos salários vigentes até 31 de agosto de 2008 o percentual de 9,0% (nove por cento), com observação obrigatória do parágrafo único da cláusula 02.

**Parágrafo 3º** - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), estas (EPP) portadoras da Certidão de Enquadramento para uso de Salários Normativos da Microempresa, que contratarem empregados no período de 08/12/2008 a 31/12/2008, poderão praticar os pisos salariais de Microempresas (ME) constantes do Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2008, válidos até 31/08/2008, acrescidos do percentual de 9,0% (nove por cento).

**Parágrafo 4º** - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), que não aderirem ao REPIS deverão praticar aos empregados contratados a partir de 01/01/2009 os pisos constantes nas cláusulas 17 e 18 desta Convenção.

**Parágrafo 5º** - As empresas enquadradas como Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão apresentar ao sindicato patronal representante da categoria econômica os seguintes documentos:

I – formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição da CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que será disponibilizado pela entidade patronal a todos os interessados em aderir ao REPIS;

II – o formulário que poderá ser retirado na sede da entidade sindical patronal ou impresso por qualquer meio eletrônico deverá obrigatoriamente informar:

a) Razão social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados;

c) declaração de que a receita total 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 Salários (REPIS);

d) declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva;

**Parágrafo 6º** - As empresas que quiserem se enquadrar no REPIS deverão entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no parágrafo 5º. Após verificação de cadastro, as

entidades convenientes farão realizar audiência na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC para apreciação dos documentos que, quando preenchidos todos os requisitos, emitirá TERMO DE HOMOLOGAÇÃO com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta convenção. Seguidamente os sindicatos subscritores desta Convenção fornecerão à empresa no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que lhes facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática dos pisos salariais previstos no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS;

I - As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, não poderão praticar os pisos especiais de salários (REPIS), devendo obrigatoriamente praticar os pisos descritos nas cláusulas 17 e 18 desta Convenção Coletiva, mesmo que para os órgãos públicos estejam reconhecidas nos termos da lei 123/2006;

II - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido com efeitos retroativos até a data de início da irregularidade aos empregados os salários constantes nas cláusulas 17 e 18, bem como seus respectivos reflexos, respondendo por crime de falsidade;

III - Ainda ocorrerá o desenquadramento do REPIS com as mesmas penalidades do inciso II deste parágrafo o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

IV – A CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

- a) Razão Social, CNPJ e valor declarado como Receita Total Auferida no ano da empresa enquadrada;
- b) Nome dos Sócios e o Contabilista responsável;
- c) Prazo de início e término da validade da CERTIDÃO;
- d) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenientes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo 7º** - Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes, do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS a prova do empregador se fará com a exibição da TERMO DE HOMOLOGAÇÃO da CINTEC e a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS.

a) após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 30 de março de 2009 para solicitar a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO;

b) as empresas que se constituírem a partir de 30 de março de 2009, poderão no prazo de 30 (trinta) dias de sua constituição requerer a Certidão de Enquadramento no REPIS, na forma descrita nesta Convenção Coletiva.

c) a aplicação do sistema REPIS, não implica sob nenhuma hipótese em equiparação salarial com os empregados existentes;

d) as empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após o início da validade da CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que terá impressa o termo final e inicial de sua validade fixada em 01 (um) ano.

e) independentemente do prazo de validade da CERTIDÃO esta não ultrapassará a data de validade desta Convenção Coletiva;

f) as empresas interessadas em manter a adesão ao REPIS, deverão obrigatoriamente manter atualizada a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, solicitando no prazo máximo de 30 (trinta) dias anteriores ao seu vencimento a sua renovação, que se dará mediante o preenchimento de nova solicitação na forma expressa nesta Convenção Coletiva.

## **21 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA**

**AS MICROEMPRESAS** - Os empregados de Microempresas dos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, assim registradas na JUCESP, nos termos do art. 2º, da Lei nº 9.841/99, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho terão garantidos os seguintes pisos salariais:

- a) Empregados em Geral: R\$ 536,00 (quinhentos e trinta e seis reais);
- b) Caixa: R\$ 594,00 (quinhentos e noventa e quatro reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais).
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 518,00 (quinhentos e dezoito reais).

**Parágrafo 1º** - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

**Parágrafo 2º** - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office- Boy e Empacotador.

**22 - GARANTIA DO COMISSIONISTA MICROEMPRESAS INSCRITAS NO REPIS** - Aos empregados em microempresas, enquadradas no REPIS, dos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, remunerados exclusivamente à base de comissões, percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 627,00 (seiscentos e vinte e sete reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

## **23 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA MICROEMPRESAS INSCRITAS NO SISTEMA REPIS**

- Os empregados dos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, que exercer as funções de caixa em microempresas enquadradas no REPIS, terão direito a uma indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a partir de 01 de setembro de 2008.

**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.

**24 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

- Os empregados das Empresas de Pequeno Porte dos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, assim registradas na JUCESP, nos termos do art. 2º, da Lei nº 9.841/99, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho terá garantido os seguintes pisos salariais:

- a) Empregados em Geral: R\$ 565,00 (quinhentos e sessenta e cinco reais);
- b) Caixa: R\$ 627,00 (seiscentos e vinte e sete reais);
- c) Faxineiro e Copeiro: R\$ 496,00 (quatrocentos e noventa e seis reais);
- d) Repositor (exceto mercados), Office-Boy e Empacotador em geral: R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais);
- e) Salário Normativo de Ingresso: R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais).

**Parágrafo 1º** - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

**Parágrafo 2º** - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

**25 - GARANTIA DO COMISSIONISTA DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE INSCRITAS NO REPIS**

- Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas no REPIS, dos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, remunerados exclusivamente à base de comissões, percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 662,00 (seiscentos e sessenta e dois reais), nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

**26 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA EMPRESAS DE PEQUENO PORTE INSCRITAS NO REPIS**

- Os empregados dos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, que exercer as funções de caixa em empresas de pequeno porte enquadradas no REPIS, terão direito a uma indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a partir de 01 de setembro de 2008.

**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.

**27 - DO EMPACOTADOR** - Nas empresas comerciais é definido como EMPACOTADOR, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:

- a** - empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
- b** - auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias;
- c** - verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;
- d** - recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;

e - auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

**Parágrafo 1º** – Descaracteriza-se a função de Empacotador a exigência de trabalho distinto do mencionado no *caput*.

**Parágrafo 2º** - A contratação de Empacotadores priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade, formalizados, quando possível, convênios com órgãos dos poderes públicos locais, ou entidades de assistência de reconhecida idoneidade.

**28 - DO REPOSITOR** – Os empregados que exercem a função de Repositor em mercados, mini-mercados, supermercados e hipermercados farão jus, em qualquer hipótese de enquadramento da empresa, ao piso de Empregados em Geral respectivo.

**29 - TERCEIRIZAÇÃO** - As empresas abrangidas por esta norma coletiva não poderão terceirizar sua mão-de-obra que presta serviços em sua atividade-fim, sendo vedada taxativamente essa prática, podendo em caso de infração ser movida pelo Sindicato profissional ação junto a Justiça do Trabalho.

**Parágrafo 1º** - Constatada a infração a esta cláusula, a empresa infratora estará obrigada a efetuar o registro do empregado terceirizado desde sua admissão, pagando ao mesmo o salário correspondente à função desempenhada, não podendo, se for o caso, usufruir do REPIS, sendo devidas diferenças salariais que incidirão nas verbas salariais, rescisórias e indenizatórias do contrato de trabalho.

**Parágrafo 2º** - Não será considerada como terceirização da mão-de-obra, as funções desempenhadas por empregados de empresas fabricantes de mercadorias comercializadas dentro da loja ou estabelecimento comercial, como demonstradores dos referidos produtos e cujas atribuições deverão estar restritas à promoção, manuseio e recolocação dos mesmos dentro do recinto comercial.

**30 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO** - As garantias previstas nas cláusulas 04, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25 e 26 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

**31 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** - As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais - Federação e Sindicatos patronais do comércio atacadista e varejista - signatários da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição Assistencial, o percentual de 7% (sete por cento por cento) de sua respectiva remuneração do mês de dezembro/2008, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou 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 e que será descontada, de uma só vez, deverá ser recolhida ao sindicato profissional, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São

Paulo, 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 do Sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 75, deste instrumento.

**Parágrafo 4º** - O recolhimento se dará através de ficha de compensação com o banco conveniado, que deverá obrigatoriamente efetuar o repasse de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Mogi das Cruzes e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**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/08, 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 a mesma categoria.

**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), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 9º** - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido do total de juros.

**Parágrafo 10º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição, se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, 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 recolhimento 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 11º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

**Parágrafo 12º** - Havendo alteração legal que venha modificar total ou parcialmente as regras da referida contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes mediante provocação do sindicato profissional, devendo ser levado a depósito e registro no órgão competente.

**32 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS** - As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais, Federação e Sindicatos do Comércio Varejista e Atacadista - signatários da presente, se obrigam a descontar e recolher dos empregados, sindicalizados ou não, a contribuição confederativa prevista no art.

8º, inciso IV da Constituição Federal, instituída através da competente Assembléia Geral do Sindicato.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no *caput*, devida a partir de 01 de setembro de 2008, será de 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 75 deste instrumento.

**Parágrafo 3º** - O recolhimento se dará através de ficha de compensação com o banco conveniado, que deverá obrigatoriamente efetuar o repasse de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Mogi das Cruzes e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

**Parágrafo 5º** - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 6º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 7º** - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido do total de juros.

**Parágrafo 8º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, 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 9º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticada pela agência bancária.

**Parágrafo 10º** - Havendo alteração legal que venha modificar total ou parcialmente as regras da referida contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes mediante provocação do sindicato profissional, devendo ser levado a depósito e registro no órgão competente.

**33 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comercio Varejista de Mogi das Cruzes dentro de sua base territorial, a contribuição assistencial por empresa constituída em única parcela e nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

<b>VAREJO</b>
---------------

<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>		<b>VALOR</b>
Microempresas		R\$ 129,00
Empresas de Pequeno Porte		R\$ 259,00
Demais Empresas		R\$ 549,00
Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos da Prefeitura Municipal		R\$ 69,00
<b>Microempresas: Empresas com faturamento anual de até 240 mil reais registrada na JUCESP como ME.</b>		
<b>Empresas de Pequeno Porte: Empresas com faturamento anual de até 2,4 milhões de reais.</b>		

**Parágrafo 1º** – O recolhimento deverá ser efetuado até o dia **19 de dezembro de 2008**, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da Contribuição Assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** - Havendo alteração legal que venha a modificar total ou parcialmente as regras da contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes, mediante provocação, devendo ser levada a depósito e registro junto ao órgão competente.

**34 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL** - Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio varejista de Mogi das Cruzes em sua base territorial, a Contribuição Confederativa, por empresa constituída nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

<b>VAREJO</b>		
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>		<b>VALOR</b>
Microempresas		R\$ 129,00
Empresas de Pequeno Porte		R\$ 259,00
Demais Empresas		R\$ 549,00
Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos da Prefeitura Municipal		R\$ 69,00
<b>Microempresas: Empresas com faturamento anual de até 240 mil reais registrada na JUCESP como ME.</b>		
<b>Empresas de Pequeno Porte: Empresas com faturamento anual de até 2,4 milhões de reais.</b>		

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 26 de junho de 2009, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da Contribuição Confederativa Patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** - Havendo alteração legal que venha a modificar total ou parcialmente as regras da contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenientes, mediante provocação, devendo ser levada a depósito e registro junto ao órgão competente.

**35 - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** - Na forma do art. 583 § 2º da C.L.T., os comprovantes de recolhimento das contribuições sindicais serão enviados às entidades sindicais respectivas no prazo máximo de 15 (quinze) dias após seu vencimento.

**36 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO** - A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais, especialmente os artigos 59 e parágrafos e Inciso I do art. 413 da CLT, bem como a legislação municipal pertinente 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, precisando-se no documento dias em que o trabalho será prorrogado e os dias em que será reduzido ou suprimido;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições do artigo 59 e parágrafos e inciso I do artigo 413 da CLT. As que excederem do horário pactuado deverão ser remuneradas com o acréscimo previsto na cláusula 65 deste instrumento, bem como aquelas que ao término da compensação avençada, resultarem em saldo positivo em favor do empregado;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, e obedecido, sempre, o disposto no Inciso I do artigo 413 da CLT.

d) as entidades sindicais signatárias, cumpridos 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.

e) em havendo interesse por parte dos empregados e empregadores poderá ser celebrado o instituto “Banco de Horas” com regras específicas, desde que firmado com a assistência das entidades signatárias deste instrumento.

**Parágrafo Único** - Na rescisão contratual, qualquer que seja a causa, o saldo de horas que houver a favor do empregado em virtude da compensação ou instituição do “Banco de Horas” de que trata esta cláusula, será pago como hora extra e com o salário vigente no mês da rescisão e, no caso do comissionista puro ou simples consoante previsto na cláusula 65. Ao contrário, se o saldo for a favor da empresa, nenhum desconto será feito por esta no termo rescisório.

**37 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO** - Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99, 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(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 3.048/99, nos prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º** - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondentes, previstas no parágrafo anterior.

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

**38 - 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 a 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.

**39 - LICENÇA PATERNIDADE** - As empresas concederão licença paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

**40 - 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.

**41 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75 do Decreto nº 3.048/99. De igual forma, serão reconhecidas as declarações de comparecimento do trabalhador, durante a vigência da presente Convenção, limitando-se a quatro por ano, sendo duas por semestre, a qualquer órgão público municipal ou estadual de assistência médica ou odontológica para fins de consulta, sendo vedado o desconto nos salários das horas de ausência ao trabalho pelo trabalhador, com vistas a essa finalidade.

**Parágrafo Único** - Os atestados médicos deverão obedecer os 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.

**42 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA** - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente convenção.

**43 - 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.

**44 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR** - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive Tiro-de-Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado completa 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo 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.

**45 - GARANTIA NA ADMISSÃO** - Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

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

**48 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL** - Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

**49 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** - O empregado dispensado sem justa causa que obtiver um 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.

**50 - 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.

**51 - FÉRIAS** - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**52 - FÉRIAS PROPORCIONAIS** - Em casos de dispensa sem justa causa, bem como de pedido de demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá o empregado direito às férias proporcionais acrescidas de 1/3 na forma da lei.

**53 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM A 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.

**54 - FORNECIMENTO DE UNIFORME** - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, etc., for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**55 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIOS DE CHEQUE** - Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meios 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.

**56 - 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.

**57 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA** - No caso de falecimento de seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízos do salário.

**58 - CHEQUES DEVOLVIDOS** - É vedado às empresas descontar dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**Parágrafo Único** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

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

**60 - DIA DO COMERCIÁRIO** - 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 remuneração mensal auferido em outubro/2008 e outubro/2009, 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 gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** - A gratificação prevista no *caput*, deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

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

**62 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS** - A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento, e atestados, serão recebidos pelas empresas mediante contra-recibo, em nome do empregado.

**63 - 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.

**64 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS** - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) as duas primeiras horas e 60% (sessenta por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de ocorrer prorrogação da jornada de trabalho diária acima do limite de 02 (duas) horas, tal excesso deverá ser remunerado como hora extraordinária, de acordo com o percentual previsto no *caput*, ficando ainda a empresa sujeita a multa administrativa na forma da lei.

**Parágrafo 2º** - A presente cláusula não se aplica a horas extras em dias previstos nas cláusulas 72 e 73 desta Convenção.

**65 - 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 nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com a cláusula 64 e seu parágrafo 1º, 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 0,5 ou 0,6, conforme percentual previsto na cláusula 64. 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 juz o comissionista.

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

**67 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS** - O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês do pagamento.

**Parágrafo Único** - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**68 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)** - As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, de no mínimo 40% (quarenta por cento) de seu salário líquido, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**69 - ACORDOS COLETIVOS** - As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e a celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas associadas ou não que integrem a respectiva categoria econômica sob pena de ineficácia e invalidade, em caso de atos praticados sem as respectivas negociações.

**70 - DENUNCIA DE IRREGULARIDADES** - A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncia de irregularidades em face da legislação vigente ou de descumprimento desta convenção a comunicar simultaneamente a entidade sindical representante da categoria econômica a convocação, para que esta acompanhe as empresas nestes procedimentos.

**71 - BALANÇOS E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS** - As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas garantias asseguradas por lei, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 3 (três) dias, no Sindicato da categoria profissional.

**72 - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS E FERIADOS** - As empresas interessadas no trabalho nas Datas Especiais e Feriados, que estiverem em dia com as contribuições previstas em lei, nas normas coletivas e nas normas infra-estatutárias dos Sindicatos convenientes, além de cumprirem as regras determinadas para cada caso descritas na presente cláusula deverão retirar no Sindicato Patronal o Termo de Adesão a Acordo Coletivo de Trabalho e Declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, que devidamente preenchidos, deverão ser apresentados no Sindicato Patronal com antecedência mínima de 7 (sete) dias da data ou período de trabalho que se pretende o trabalho.

**Parágrafo 1º - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS:** As empresas interessadas no trabalho nas datas especiais abaixo especificadas deverão seguir as seguintes regras:

1- Formular com antecedência mínima de 7 (sete) dias de cada data ou período especial, requerimento ao Sindicato Patronal informando sua adesão ao trabalho nestas datas ou períodos especiais. O requerimento deverá conter a qualificação da empresa e de seus representantes legais e a especificação da data ou período especial em que se pretende trabalhar.

2- São datas especiais e seus respectivos horários de funcionamento:

2.1 - Semana do Consumidor ou do Freguês (uma semana no ano de 2009 e uma semana no ano de 2010):

- segunda a sexta feira das 8:00 às 22:00 horas;
- sábado das 8:00 às 18:00 horas;
- Shopping Centers: segunda a sábado das 10:00 às 23:00 horas

2.2 - Dias das Mães, Dia dos Namorados, Dia dos Pais e Dia das Crianças:

- antevéspera e véspera das 8:00 às 22:00, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas.
- Shopping Centers: antevéspera e véspera das 10:00 às 23:00 horas.

2.3 - Festas Natalinas

- período de 01 a 31 de dezembro das 8:00 às 22:00 horas;
- Shopping Centers: período de 01 a 31 de dezembro das 10:00 às 23:00 horas.

2.4 - Primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil:

- das 8:00 às 18:00 horas, excetuados os Shopping Centers que poderão estender a jornada até as 23:00 horas, obedecido o disposto no artigo 59 e parágrafos 1º e 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento, e a legislação municipal correspondente;
- Caso o 5º dia útil recaia no primeiro sábado do mês, este será assim considerado para efeitos deste item.

3- Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

**Parágrafo 2º - TRABALHO EM FERIADOS:** Na forma do Decreto 99.467 de 20/08/90, combinado com a Lei 605/49, artigo 6º da Lei 10.101 de 19/12/2000 e legislações municipais aplicáveis, poderá ser autorizado o trabalho em feriados, com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

1- Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá o valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados;

2- Haverá um dia de folga para cada feriado trabalhado, a qual deverá ser usufruída nos 30 (trinta) dias subsequentes ao dia trabalhado, sem prejuízo do Artigo 67 da C.L.T.

3- A concessão do DSR, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

- 4- As horas trabalhadas aos feriados não serão incluídas no sistema de banco de horas;
- 5- Concessão gratuita e antecipada pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;
- 6- Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro no valor de R\$ 15,00 (quinze reais);
- 7- A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado.
- 8- Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal, calculada sobre a hora em dobro;
- 9- Os empregados não poderão trabalhar em três feriados consecutivamente;
- 10- Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- 11- Na existência, na mesma empresa, de empregados casados ou convivendo em união estável, pai, mãe, filho(a) ou membro da família que more na mesma residência, que tenham laborado no mesmo feriado, terão folga estabelecida obrigatoriamente no mesmo dia.
- 12- Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;
- 13- O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 2.1 - TRABALHO EM 1º DE MAIO:** Para o trabalho em 1º de maio ficam definidas as específicas e especiais regras:

- 1- A Jornada de trabalho não poderá ser superior a 6 (seis) horas e deverão ser pagas em dobro;
- 2- Ficam terminantemente proibidas horas extraordinárias, que uma vez verificadas, sofrerão acréscimo de 200%, calculada sobre a hora em dobro;
- 3- Concessão de 1 (uma) folga aos empregados que trabalharem neste dia, em até 15 (quinze) dias a contar desta data;
- 4- Concessão gratuita pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

**Parágrafo 3º** - A eficácia do Termo de Adesão ao Acordo para Trabalho em Datas Especiais ou Feriados se dará somente com a assinatura do referido termo pelos sindicatos da categoria econômica e da categoria profissional. A validade da Adesão será de 6 (seis) meses.

**Parágrafo 4º** - Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

**73 - TRABALHO AOS DOMINGOS** - Na forma do Decreto nº 99.467, de 20/08/90, combinado com a Lei 605/49, artigo 6º da Lei 10.101, de 19/12/2000, com nova redação dada pela Lei 11.603/2007 e legislação municipal aplicável, que dispõe o funcionamento dos estabelecimentos comerciais, rege-se pelas seguintes disposições:

**a)** Os empregados poderão trabalhar somente em dois domingos consecutivos, ou seja, o repouso semanal remunerado, deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, sem prejuízo do D.S.R. na forma do caput do artigo 67 da CLT.

**b)** O trabalhador que prestar serviço nos domingos, terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas no máximo, sendo que eventual jornada extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento), ficando ainda a empresa, se o caso, sujeita a multa administrativa na forma da lei.

**c)** O pagamento no domingo será remunerado como dia normal de trabalho;

**d)** O trabalho em domingos em hipótese alguma terá aplicação de regras de banco de horas.

**e)** Qualquer que seja o período trabalhado pelo empregado, mesmo não atingidas as 08 (oito) horas diárias, fica obrigado o empregador a efetuar o pagamento da remuneração como um dia normal de trabalho, ou seja, na base de 08 (oito) horas diárias.

**f)** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

**g)** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às horas estabelecidas;

**h)** O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará multa prevista na cláusula 75.

**i)** Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

**74 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS** - Fica estabelecido que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social não constantes nesta convenção, beneficiando empregados de empresas ou grupos de empresas, mediante acordo coletivo de trabalho formulado entre as entidades sindicais convenentes, inclusive a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) da empresa, nos termos do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal concomitante a Lei 10.101/2000 e Artigo 621 da C.L.T.

**75 - MULTA** - Fica estipulada uma multa no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo Único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 31, 32, 33 e 34.

**76 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA** - Quando no desempenho de suas funções for necessário o contato do dirigente sindical com a direção da empresa, ele será efetuado no estabelecimento desta através de interlocutor por esta designado, mediante solicitação prévia da entidade profissional com a indicação do motivo.

**Parágrafo 1º** - Havendo recusa da empresa no atendimento do solicitado, o sindicato profissional deverá suscitar a entidade patronal para solução do conflito.

**Parágrafo 2º** - Permanecendo o conflito fica a entidade sindical profissional liberada a suscitar mesa redonda junto a D.R.T. (Delegacia Regional do Trabalho) ou qualquer outra medida cabível.

**77 - ASSEMBLÉIAS SINDICAIS - URNA ITINERANTE** - As empresas se obrigam, nos termos do parágrafo único do artigo 529 combinado com o artigo 543 § 6º ambos da CLT, a permitir que os mesários das urnas itinerantes das assembleias sindicais que se processem no sindicato profissional conveniente, colham o voto dos associados eleitores da entidade dentro de seus estabelecimentos, desde que prevista no edital que a convocou, sob pena de descumprimento, passível da aplicação da multa prevista na letra “a” do artigo 553 da CLT em ação de execução junto à Justiça Federal Especializada do Trabalho.

**78 - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC** – Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio em geral, da base territorial comum dos Sindicatos convenientes, deverão ser submetidas a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC, obedecidos os artigos 625 a 625H da CLT. Também, como meio alternativo de solução de conflitos, fica assegurada a possibilidade das entidades signatárias da presente convenção utilizarem a Câmara de Conciliação individualmente, respeitando a representatividade de cada entidade sindical, bem como a cobrança de todo e qualquer valor devido por força de lei ou de toda e qualquer cláusula deste instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, antes de tomar qualquer medida judicial cabível.

**Parágrafo 1º** - Fica instituída uma taxa retributiva em conformidade com regimento interno da CINTEC ou acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

**Parágrafo 2º** - A empresa demandada que convocada para comparecer à sessão de conciliação da CINTEC deixar de fazê-lo sem justo motivo, obrigando o empregado a procurar seus direitos na Justiça do Trabalho, no caso de procedência do pedido, mesmo

que em parte, será condenado a pagar uma multa a favor do empregado pelo valor correspondente a 3% (três por cento) da condenação.

**Parágrafo 3º** - Para os fins do parágrafo anterior, a ausência do empregador será registrada em declaração fornecida ao empregado, firmada pelos membros da comissão e juntada na ação trabalhista.

**Parágrafo 4º** - Em caso da ausência do empregado na sessão de conciliação designada, fica o empregador isento da multa referida no parágrafo 2º.

**79 - 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.

**80 - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA**

- A presente Convenção terá vigência por 2 (dois) anos, a contar de 1º de setembro de 2008 e até 31 de agosto de 2010, com exceção das cláusulas que contenham percentuais e/ou valores, as quais, por tratarem-se de normas de natureza econômica, demandarão nova negociação quanto a referidos percentuais e valores nelas consignados, para vigorar a partir de 01/09/2009 e até 31/08/2010, dispensando-se desde já, assembleias autorizadas dos representados pelos sindicatos convenentes para o aditamento a ser celebrado por estes.

Mogi das Cruzes, 08 de Dezembro de 2008

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE MOGI DAS CRUZES

JAIR FRANCISCO MAFRA  
Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES

AIRTON NOGUEIRA  
Presidente

PAULO APARECIDO DA SILVA GUEDES  
Advogado – OAB/SP 75.956  
pelo Sindicato dos Empregados no Comércio

MARIA DO CARMO NOGUEIRA  
Advogada – OAB/SP 118.832  
pelo Sindicato do Comércio Varejista