

## ÍNDICE

<b>PISOS SALARIAIS E REPIS .....</b>	<b>05</b>
01 - REAJUSTE SALARIAL.....	05
02 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2015 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2016.....	05
03 - COMPENSAÇÃO .....	06
04 - PISOS SALARIAIS.....	06
05 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS - CLÁUSULA POR ADESÃO.....	06
06 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO .....	09
<b>COMISSIONISTAS .....</b>	<b>10</b>
07 - GARANTIA DO COMISSIONISTA .....	10
08 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO.....	10
09 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO.....	11
10 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS .....	12
11 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS .....	12
<b>PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS.....</b>	<b>12</b>
12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) .....	12
13 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS .....	13
14 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES .....	13
15 - SALÁRIOS DO SUBSTITUTO.....	13
<b>HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS .....</b>	<b>13</b>
16 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS .....	13
17 - BANCO DE HORAS - CLÁUSULA POR ADESÃO.....	13
<b>GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.....</b>	<b>15</b>
18 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA .....	15
19 - DIA DO COMERCIÁRIO .....	15
20 - AUXÍLIO FUNERAL .....	16
21 - PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR.....	16
<b>CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES.....</b>	<b>17</b>
22 - DA COMUNICAÇÃO DA ADMISSÃO.....	17
23 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....	17
24 - LIMITE DE DESCONTO NA HOMOLOGAÇÃO .....	17

25 - HOMOLOGAÇÃO .....	17
26 - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO .....	18
27 - DO LOCAL E DAS DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL.....	19
28 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO.....	19
29 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL .....	19
30 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.....	19
<b>ESTABILIDADES E GARANTIAS.....</b>	<b>20</b>
31 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR .....	20
32 - ESTABILIDADE DA GESTANTE.....	20
33 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS .....	20
34 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADOR AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA .....	20
35 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO .....	21
<b>JORNADA DE TRABALHO - CONDIÇÕES ESPECIAIS E CONTROLE.....</b>	<b>22</b>
36 - JORNADA REDUZIDA - CLÁUSULA POR ADESÃO .....	22
37 - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO - CLÁUSULA POR ADESÃO .....	23
38 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO.....	24
<b>DAS FALTAS JUSTIFICADAS.....</b>	<b>26</b>
39 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA .....	26
40 - ABONO DE FALTA A MÃE COMERCIÁRIA .....	26
41 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE.....	26
42 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS .....	27
<b>TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS .....</b>	<b>27</b>
43 - TRABALHO EM FERIADOS - CLÁUSULA POR ADESÃO .....	27
44 - TRABALHO AOS DOMINGOS (ESCALAS 2X1 E 3X1) - CLÁUSULA POR ADESÃO .....	30
<b>TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS .....</b>	<b>32</b>
45 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS - CLÁUSULA POR ADESÃO .....	32
<b>DO NATAL .....</b>	<b>35</b>
46 - TRABALHO NO PERÍODO DO NATAL - CLÁUSULA POR ADESÃO.....	35
<b>DAS FÉRIAS.....</b>	<b>36</b>
47 - INÍCIO DAS FÉRIAS .....	36

<b>RELAÇÕES SINDICAIS .....</b>	<b>37</b>
48 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS.....	37
49 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL .....	39
<b>DAS CLÁUSULAS POR ADESÃO.....</b>	<b>40</b>
50 - CLÁUSULAS POR ADESÃO.....	40
<b>DA NEGOCIAÇÃO E DOS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.....</b>	<b>42</b>
51 - ACORDOS COLETIVOS.....	42
52 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA .....	42
53 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA .....	42
54 - MESA REDONDA .....	42
<b>DAS MULTAS E DA FISCALIZAÇÃO.....</b>	<b>43</b>
55 - MULTA .....	43
56 - AGENTES SINDICAIS .....	43
<b>OUTRAS DISPOSIÇÕES.....</b>	<b>44</b>
57 - CHEQUES DEVOLVIDOS .....	44
58 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES .....	44
59 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA .....	44
<b>APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO - VIGÊNCIA .....</b>	<b>44</b>
60 - VIGÊNCIA.....	44



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2016/2017

Por este instrumento, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TAUBATÉ**, CNPJ nº. 72.299.274/0001-34, Carta Sindical – nº. 308.612/79 - com sede na Rua Padre Faria Fialho, 257 – Jardim Maria Augusta - CEP. 12080-580, na cidade de Taubaté, Estado de São Paulo, representante da categoria Profissional dos Empregados no Comércio, neste ato representado por seu Presidente, **CARLOS DIONÍSIO DE MORAIS**, brasileiro, portador do CPF/MF nº. 515.705.058-53, conforme Assembléia Geral Extraordinária (itinerante) realizada na sede e subsedes da entidade entre os dias **03/06/2016** a **09/06/2016**, assistido por sua advogada Dra. Cristiane Amaral da Silva - OAB/SP 306.416 e de outro lado, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TAUBATÉ**, CNPJ nº. 72.308.778/0001-73, Registro Sindical – Processo nº. 163.113/67, reconhecido pelo MTE em 04/10/1968, com sede a Rua Visconde do Rio Branco, nº. 51, 6º Andar, Centro, Taubaté, SP, Cep 12020-040, representante da Categoria Econômica do Comércio Varejista, neste ato representado por seu presidente **DAN GUINSBURG**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF nº. 831.498.648-87, conforme Assembléia Geral realizada na sede da entidade no dia **29/06/2016** assistido por seu advogado Dr. José Reinaldo Martins - OAB/SP 106.294 resolvem de comum acordo celebrar na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO**, abrangendo a base comum dos Sindicatos signatários, ou seja, as Cidades de Taubaté, Tremembé, Santo Antônio do Pinhal, Campos do Jordão, São Bento do Sapucaí, Redenção da Serra, Natividade da Serra, São Luiz do Paraitinga e Ubatuba, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

## PISOS SALARIAIS E REPIS

**(01) CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2016, mediante majoração no percentual de 9,62%, a incidir sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2015.

**(02) CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2015 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2016:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.15	1,0962
de 16.09.15 a 15.10.15	1,0878
de 16.10.15 a 15.11.15	1,0795
de 16.11.15 a 15.12.15	1,0713
de 16.12.15 a 15.01.16	1,0631
de 16.01.16 a 15.02.16	1,0550
de 16.02.16 a 15.03.16	1,0470
de 16.03.16 a 15.04.16	1,0390
de 16.04.16 a 15.05.16	1,0311
de 16.05.16 a 15.06.16	1,0232
de 16.06.16 a 15.07.16	1,0154
de 16.07.16 a 15.08.16	1,0077
A partir de 16.08.16	1,0000

**Parágrafo único:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas (PISOS SALARIAIS) e (REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS).

**(03) CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas (REAJUSTE SALARIAL) e (REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2015 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2016) serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período de vigência da presente e até a assinatura de nova Convenção Coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

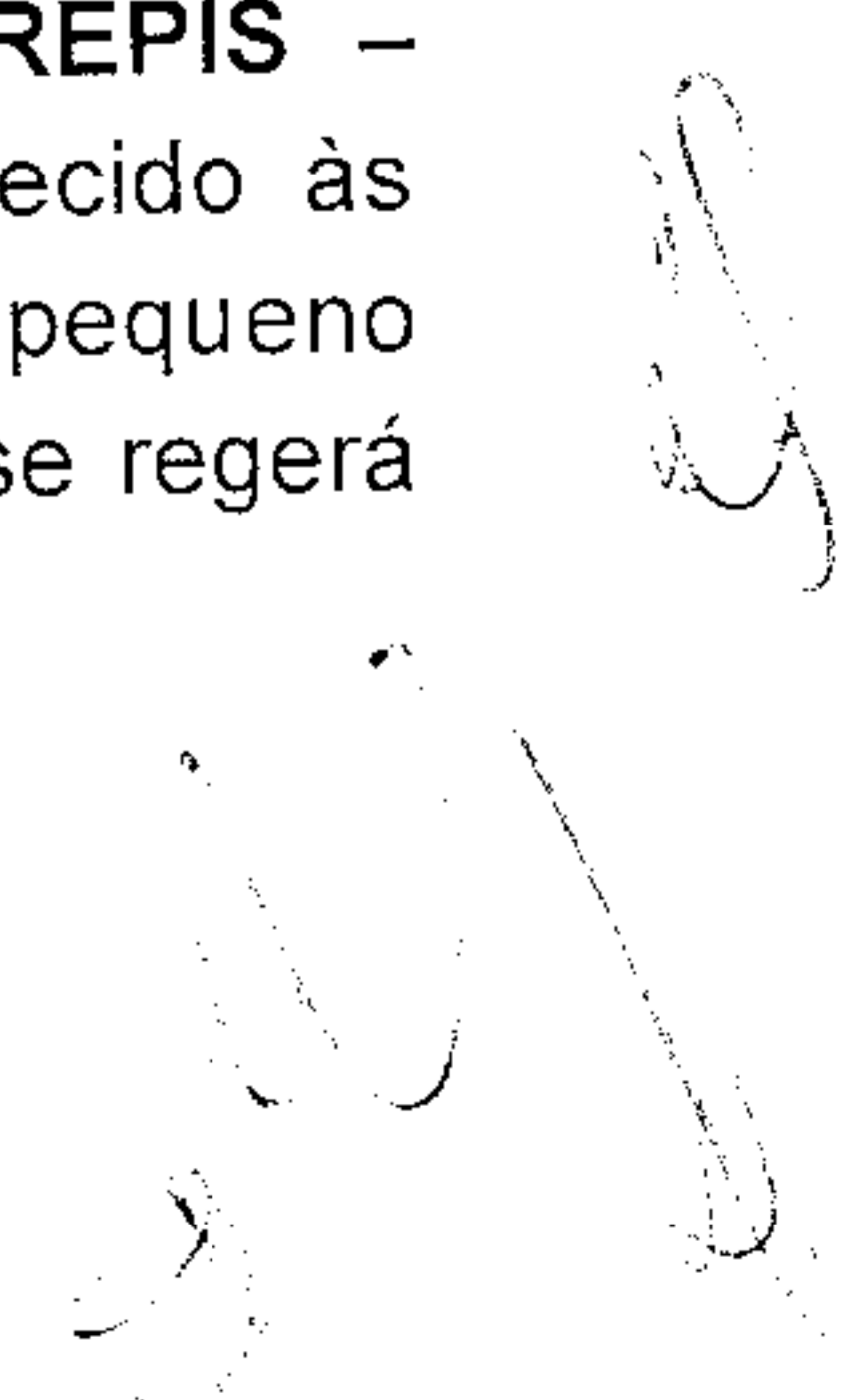
**(04) CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAIS:** Fica estipulado os seguintes pisos salariais para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, atendido ao disposto no Artigo 3º da Lei 12.790/2013 e inciso V do Artigo 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo único:** O salário de Office boy, Office girl e Empacotador, deverá ser igualado ao mínimo nacional (nas 3 categorias), quando este for inferior ao mesmo.

**Empresas em geral:**

- a) empregados em geral..... R\$ 1.320,00  
(um mil trezentos e vinte reais);
- b) caixa..... R\$ 1.420,00  
(um mil quatrocentos e vinte reais);
- c) faxineiro e copeiro..... R\$1.166,00  
(um mil cento e sessenta e seis reais);
- d) office boy, office girl e empacotador..... R\$ 934,00  
(novecentos e trinta e quatro reais);
- e) garantia do comissionista..... R\$ 1.552,00  
(um mil quinhentos e cinquenta e dois reais).

**(05) CLÁUSULA QUINTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – CLÁUSULA POR ADESÃO:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's), microempreendedor individual (MEI) e empresas de pequeno porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:





**Parágrafo 1º:** Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor individual (MEI) aquela com faturamento anual de até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento anual de R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo 2º:** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a **Certidão de Adesão ao REPIS** encaminhando o formulário de **Requerimento da autorização para a prática das cláusulas por adesão** ao SINCOVAT (Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté), cujo modelo deverá ser solicitado no departamento financeiro do mesmo, ou através do site [www.portalsincovat.com.br](http://www.portalsincovat.com.br), assinado por sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; nome fantasia; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; número de empregados, telefone e e-mail.

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2016/2017;

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

**Parágrafo 3º:** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, estas deverão em conjunto fornecer às empresas solicitantes a **Certidão de Adesão ao REPIS**, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 4º:** A ausência da **Certidão de Adesão ao REPIS**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 5º:** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOVAT com validade coincidente com a da presente norma coletiva, a **Certidão de Adesão ao REPIS**, período de 01/09/2016 até 31/08/2017, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula "PISOS SALARIAIS", conforme o caso, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

**Microempresas (ME's) e Microempreendedor individual (MEI)**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.068,00
(um mil e sessenta e oito reais);	
b) empregados em geral.....	R\$ 1.195,00
(um mil cento e noventa e cinco reais);	
c) caixa.....	R\$ 1.306,00
(um mil trezentos e seis reais);	
d) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.071,00
(um mil e setenta e um reais);	
e) office boy, office girl e empacotador.....	R\$ 887,00
(oitocentos e oitenta e sete reais);	
f) garantia do comissionista.....	R\$ 1.403,00
(um mil quatrocentos e três reais)	

**Empresas de Pequeno Porte (EPP's)**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.125,00
(um mil cento e vinte e cinco reais);	
b) empregados em geral.....	R\$ 1.249,00
(um mil duzentos e quarenta e nove reais);	
c) caixa.....	R\$ 1.344,00
(um mil trezentos e quarenta e quatro reais);	
d) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.104,00
(um mil cento e quatro reais);	
e) office boy, office girl e empacotador.....	R\$ 887,00
(oitocentos e oitenta e sete reais);	
f) garantia do comissionista.....	R\$ 1.473,00
(um mil quatrocentos e setenta e três reais);	

*[Handwritten signature and initials]*



**Parágrafo 6º:** O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual, esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa quanto à função, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (*faxineiro e copeiro*) e “e” (*office boy, office girl e empacotador*), observando-se o enquadramento da empresa como MEI, ME ou EPP.

**Parágrafo 7º:** Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho ao direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **Certidão de Adesão ao REPIS** a que se refere o parágrafo 5º.

**Parágrafo 8º:** Nas homologações as eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

**Parágrafo 9º:** Equiparação Salarial - A aplicação do sistema REPIS não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes, respeitado o Artigo 461, parágrafo 1º da CLT.

**Parágrafo 10º:** Quanto ao prazo para o requerimento da Certidão de Adesão ao REPIS, as empresas deverão observar o prazo estabelecido na Cláusula 50 (CLÁUSULAS POR ADESÃO), parágrafo 4º.

**Parágrafo 11º:** A prática do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, sem a **Certidão de Adesão ao REPIS** ou sem o cumprimento integral da presente cláusula por parte das empresas, dará ensejo ao pagamento de uma multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor do mesmo, cujo pagamento deve ser efetuado na homologação da rescisão contratual.

**(06) CLÁUSULA SEXTA – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas (PISOS SALARIAIS), (GARANTIA DO COMMISSIONISTA) e (REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS) não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas (REAJUSTE SALARIAL) e (REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2016 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2017).

## COMISSIONISTAS

**(07) CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente pela base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluso o descanso semanal remunerado que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia, e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

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

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

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

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**(09) CLÁUSULA NONA – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras em se tratando de comissionista misto equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;



- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

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

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

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

**(12) CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**(13) CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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.

**(14) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques deverá conceder ao empregado no curso da jornada e no horário bancário o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

**(15) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

## **HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS**

**(16) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, com exceção dos feriados.

**(17) CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS – CLÁUSULA POR ADESÃO:** A compensação da duração diária de trabalho nos termos do artigo 7º, XIII da CF fica autorizada mediante formalização obrigatória, por adesão das empresas e seus comerciários, obedecidos os preceitos legais desde que atendidas às seguintes regras:

- a) os empregadores poderão adotar o sistema de banco de horas pelo qual as horas extras trabalhadas (obedecido o limite previsto em Lei) poderão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia;
- b) apresentação da lista de adesão assinada pelos empregados;



c) as empresas deverão manter controles e emitir extratos e cartões de ponto sempre que solicitados pelo empregado para o acompanhamento do banco de horas que terá o prazo de 120 dias para ser concedido, sob pena de pagamento como horas extras o saldo remanescente nos termos da cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS) da presente CCT;

d) Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional previsto na presente norma coletiva;

e) o trabalho nos domingos e feriados não poderá ser objeto de compensação no banco de horas, exceto para as empresas localizadas em cidades turísticas e que possuam a Certidão de Adesão ao REPIS.

**Parágrafo 1º:** Para adesão ao Banco de Horas, as empresas deverão requerer a **Certidão de Adesão ao Banco de Horas** encaminhando o formulário de **Requerimento da autorização para a prática das cláusulas por adesão** ao SINC OVAT (Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté), cujo modelo deverá ser solicitado no departamento financeiro do mesmo, ou através do site [www.portalsincovat.com.br](http://www.portalsincovat.com.br), assinado por sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável.

**Parágrafo 2º:** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, estas deverão em conjunto fornecer às empresas solicitantes a **Certidão de Adesão ao Banco de horas**, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 3º:** A ausência da **Certidão de Adesão ao Banco de Horas**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do Banco de Horas sendo imputada à empresa requerente o pagamento das horas extras.

**Parágrafo 4º:** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINC OVAT a **Certidão de adesão ao Banco de Horas**, com validade de 01/09/2016 até 31/08/2017, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.



**Parágrafo 5º:** Quanto ao prazo para o requerimento da Certidão de Adesão ao Banco de Horas, as empresas deverão observar o prazo estabelecido na Cláusula 50 (CLÁUSULAS POR ADESÃO), parágrafo 4º.

**Parágrafo 6º:** A prática do Banco de Horas sem a devida autorização ou sem o cumprimento integral da presente cláusula dará ensejo ao pagamento de uma multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor do mesmo, cujo pagamento deve ser efetuado na homologação da rescisão contratual.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

**(18) CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais), a partir de 01 de setembro de 2016, importância que será paga juntamente com o seu salário.

**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.

**(19) CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2016, 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 à indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

**(20) CLÁUSULA VIGÉSIMA – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas “PISOS SALARIAIS” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS” para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

**(21) CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

**(22) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA COMUNICAÇÃO DA ADMISSÃO:** Até o final do mês da admissão de novos empregados a empresa enviará ao SINCovAT a relação dos empregados admitidos que pertençam à categoria, através do e-mail [financeiro@sincovat.org.br](mailto:financeiro@sincovat.org.br), que se encarregará do protocolo junto ao Sindicato dos Empregados, com as seguintes informações:

a) nome completo do empregado.

b) nome da empresa e CNPJ.

**(23) CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**(24) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – LIMITE DE DESCONTO NA HOMOLOGAÇÃO:** Eventuais empréstimos concedidos pelo empregador, ou dívidas oriundas de consumo junto ao mesmo, fica estabelecido o limite de desconto no percentual de 30% na rescisão contratual de valores ainda pendentes, que tenham origem nas referidas situações, e o restante do débito deve ser pactuado entre as partes, observando a lei civil.

**(25) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÃO:** O ato de assistência na rescisão contratual ocorrerá sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos os dias e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

**Parágrafo 1º:** A homologação da rescisão contratual deverá ocorrer em até 20 dias da rescisão do contrato independente da causa, ou seja, pedido de demissão, dispensa sem ou com justa causa, sob pena de pagamento no ato da homologação de uma multa em favor do empregado no valor de R\$ 90,00 (noventa reais).



**Parágrafo 2º:** Se, por conveniência do empregador este desejar ser atendido de forma especial em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias destinada a despesas do setor de homologação.

**Parágrafo 3º:** Nas homologações eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

**Parágrafo 4º:** Eventuais multas apuradas por falta das Certidões de Adesão "*REPIS, Banco de Horas, Jornada Reduzida, Redução de Jornada de Trabalho e Salário, Controle Alternativo Eletrônico de Jornada de Trabalho, Trabalho em Feriados, Escala 2x1, Escala 3x1, Trabalho em Datas Especiais e Trabalho em Época de Nata*", deverão ser discriminadas e pagas no ato da homologação da rescisão contratual.

**(26) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO:** Os documentos necessários para a realização das homologações são:

- a) Cópia do extrato analítico FGTS;
- b) Cópia da guia da multa FGTS;
- c) Cópia do demonstrativo da multa do FGTS;
- d) Cópia da chave conectividade – FGTS;
- e) Cópia de salários variáveis, dos últimos 6 (seis) holerites.
- f) Cópia do depósito do pagamento;
- g) Carteira de trabalho com baixa pela empresa
- h) Certidões de adesão praticadas pela empresa: "*REPIS, Banco de Horas, Jornada Reduzida, Redução de Jornada de Trabalho e Salário, Controle Alternativo Eletrônico de Jornada de Trabalho, Trabalho em Feriados, Escala 2x1, Escala 3x1, Trabalho em Datas Especiais e Trabalho em Época de Nata*".
- i) Aviso prévio;
- j) Atestado de saúde ocupacional (ASO);
- k) Requerimento do seguro desemprego quando dispensa sem justa causa;
- l) Livro ou ficha de registro da empresa.
- m) Carta de preposição;

**Parágrafo único:** Nas homologações sem a apresentação das Certidões elencadas na alínea “h”, dará ensejo ao pagamento das multas correspondentes a favor do empregado, que deverão ser pagas na homologação da rescisão contratual.

**(27) CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DO LOCAL E DAS DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer os documentos da rescisão contratual no local da prestação de serviço do empregado, e ainda, a realizar a homologação no Sindicato da cidade onde o empregado prestou serviços. No caso de ausência de Sindicato na cidade da prestação de serviços, as empresas deverão fornecer antecipadamente as despesas de transporte e refeição aos empregados, para a homologação que deverá ocorrer obrigatoriamente no Sindicato dos Empregados (SINCOMERCIÁRIOS), mais próximo.

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

**(29) CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** serão acrescidos no aviso prévio em caso de dispensa sem justa causa, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo um total de até 90 (noventa dias), nos termos da Lei 12.506/2011, ou outra que a substitua.

**Parágrafo único:** Os primeiros 30 (trinta) dias do Aviso Prévio serão trabalhados se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados. Em caso de pedido de demissão o aviso prévio trabalhado será de 30 (trinta) dias.

**(30) CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** Se o empregado dispensado sem justa causa apresentar declaração de próprio punho ou declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.



## ESTABILIDADES E GARANTIAS

**(31) CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer. Em caso de eventual alteração do período de alistamento deverá prevalecer as datas definidas pelo Ministério do Exército.

**Parágrafo único:** Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**(32) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada a estabilidade provisória a 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 90 (noventa) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

**(33) CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS:** Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias por igual prazo dos dias de descanso.

**(34) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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.



**(35) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

**Parágrafo 1º:** Para a concessão das garantias acima o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º:** A concessão prevista nesta cláusula não se aplica às hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

**Parágrafo 3º:** Na hipótese de dispensa sem justa causa o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

## JORNADA DE TRABALHO – CONDIÇÕES ESPECIAIS E CONTROLE

**(36) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – JORNADA REDUZIDA – CLÁUSULA POR ADESÃO:** Jornada Reduzida é aquela inferior a 44 horas semanais ou 220 horas mensais, cujo salário será proporcional a jornada contratada, a referida proporcionalidade será observada para o pagamento das férias, 13º salário e encargos sociais.

**Parágrafo 1º:** Para adesão da Jornada Reduzida as empresas deverão requerer a **Certidão de Adesão a Jornada Reduzida** encaminhando o formulário de **Requerimento da autorização para a prática das cláusulas por adesão** ao SINCOVAT (Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté), cujo modelo deverá ser solicitado no departamento financeiro do mesmo, ou através do site [www.portalsincov.com.br](http://www.portalsincov.com.br), devendo estar assinado por sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável.

**Parágrafo 2º:** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal estas deverão, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes a **Certidão de Adesão a Jornada Reduzida**, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 3º:** A ausência da **Certidão de Adesão a Jornada Reduzida**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa da Jornada Reduzida sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 4º:** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOVAT com validade coincidente com a da presente norma coletiva a **Certidão de Adesão a Jornada Reduzida**, período de 01/09/2016 até 31/08/2017, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

**Parágrafo 5º:** Quanto ao prazo para o requerimento da **Certidão de Adesão a Jornada Reduzida**, as empresas deverão observar o prazo estabelecido na Cláusula 50 (CLÁUSULAS POR ADESÃO), parágrafo 4º.

**Parágrafo 6º:** A prática da Jornada Reduzida sem a devida **Certidão de Adesão a**



**Jornada Reduzida** dará ensejo ao pagamento de uma multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor do mesmo, cujo pagamento deve ser efetuado na homologação da rescisão contratual.

**(37) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO – CLÁUSULA POR ADESÃO:** A redução de 30% (trinta por cento) na jornada de trabalho e idêntica proporcionalidade de redução no salário:

a) por prazo de 3 (três) meses, prorrogável por mais 3 (três) meses, ou seja, prazo máximo total 6 (seis) meses;

b) com compromisso de estabilidade de 1/3 (um terço) após o tempo total da redução.

**Parágrafo 1º:** Para a prática da Redução de Jornada de Trabalho e Salário, é necessária a comprovação por parte da empresa, por meio de documentos da dificuldade financeira para o cumprimento de suas obrigações legais. Além dos referidos documentos, uma declaração assinada pelo contador, que ateste a dificuldade financeira, devem acompanhar o Requerimento de autorização para a prática das cláusulas por adesão.

**Parágrafo 2º:** Para a Redução de Jornada de Trabalho e Salário fica condicionada a permissão de seus empregados.

**Parágrafo 3º:** Para adesão da Redução de Jornada de Trabalho e Salário, as empresas deverão requerer a **Certidão de Adesão a Redução de Jornada de Trabalho e Salário** encaminhando o formulário de **Requerimento da autorização para a prática das cláusulas por adesão** ao SINCOVAT (Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté), cujo modelo deverá ser solicitado no departamento financeiro do mesmo, ou através do site [www.portalsincovat.com.br](http://www.portalsincovat.com.br), devendo estar assinado por sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável.

**Parágrafo 4º:** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal estas deverão, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes a **Certidão de Adesão a Redução de Jornada de Trabalho e Salário**, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 7 (sete) dias úteis.



