

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, a saber: **Sindicato dos Empregados no Comércio de São José do Rio Preto** - CNPJ n.º 49.085.238/0001-94 e Registro Sindical - Processo n.º 9.037/41, com sede na Rua Jorge Tibriçá, no. 2.723, Centro, São José do Rio Preto/SP, com Assembléa Geral realizada em sua sede no dia 29/07/2009 e o **Sindicato do Comércio Varejista de São José do Rio Preto** - CNPJ n.º 60.005.881/0001-65 e Registro Sindical - Processo no. DNT 33.066/41, com sede na Avenida Joaquim de Souza Barbeiro, n.º 241, Vila Universitária, São José do Rio Preto - SP, com Assembléa Geral realizada no dia 13 de agosto de 2009, devidamente representadas por seus diretores presidentes, infra-assinado, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2009, mediante aplicação do percentual de 7,0% (sete por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2008.

**Parágrafo 1º -** Eventuais diferenças salariais a partir do mês de setembro/2009 e até a presente data de assinatura desta Convenção, isso pelo fato de ter se efetivado posteriormente à data base, poderão ser pagas juntamente em três vezes nas folhas de fevereiro, março e abril de 2010.

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

**Parágrafo 3º -** As empresas se obrigam a informar na RAIS os valores das diferenças nos respectivos meses de competência.

**2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/08 ATÉ 31 DE AGOSTO/09:** 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 15.09.08	1,0700

*[Assinatura]*

de 16.09.08 a 15.10.08	1,0642
de 16.10.08 a 15.11.08	1,0583
de 16.11.08 a 15.12.08	1,0525
de 16.12.08 a 15.01.09	1,0467
de 16.01.09 a 15.02.09	1,0408
de 16.02.09 a 15.03.09	1,0350
de 16.03.09 a 15.04.09	1,0292
de 16.04.09 a 15.05.09	1,0233
de 16.05.09 a 15.06.09	1,0175
de 16.06.09 a 15.07.09	1,0117
de 16.07.09 a 15.08.09	1,0058
A partir de 16.08.09	1,0000

**Parágrafo único:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas 4 e 6.

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

**4 - PISOS SALARIAIS PARA EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01.09.2009:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/09, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

**I - Empresas em geral:**

- a) empregados em geral..... R\$ 715,00  
(setecentos e quinze reais);
- b) operador de caixa..... R\$ 770,00  
(setecentos e setenta reais);
- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 632,00  
(seiscentos e trinta e dois reais);
- d) office boy e empacotador até 31/01/2009..... R\$ 505,00  
(quinhentos e cinco reais);
- A partir de 01/01/2010 ..... R\$ 510,00  
(quinhentos e dez reais)
- e) garantia do comissionista ..... R\$ 842,00  
(oitocentos e quarenta e dois reais);

**II - Feirantes e ambulantes:**

Empregados em geral..... R\$ 715,00  
(setecentos e quinze reais)

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

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

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

**Parágrafo 1º** - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais).

**Parágrafo 2º** - Para aderirem ou renovarem adesão anterior ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, com o prazo de até 90 (noventa dias) da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2009-2010;



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

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

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

**Parágrafo 5º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2009 até 31/08/2010, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

**I - Empresas em Geral:**

**Empresas de Pequeno Porte (EPP)**

- a) piso salarial de ingresso .....R\$ 617,00  
(seiscientos e dezessete reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 686,00  
(seiscientos e oitenta e seis reais);
- c) operador de caixa.....R\$ 739,00  
(setecentos e trinta e nove);
- d) faxineiro e copelro.....R\$ 605,00  
(seiscientos e cinco reais);
- e) office boy e empacotador (até 31/12/2009).....R\$ 484,00  
(quatrocentos e oitenta e quatro reais);
- A partir 01/01/2010.....R\$ 510,00  
(quinhentos e dez reais);

f) garantia do comissionista.....R\$ 808,00  
(oitocentos e oito reais);

**Microempresas (ME)**

a) piso salarial de ingresso .....R\$ 585,00  
(quinhentos e oitenta e cinco reais);

b) empregados em geral.....R\$ 655,00  
(seiscentos e cinquenta e cinco reais);

c) operador de caixa.....R\$ 717,00  
(setecentos e dezessete reais);

d) faxineiro e copeiro.....R\$ 589,00  
(quinhentos e oitenta e nove reais);

e) office boy e empacotador.....R\$ 474,00  
(quatrocentos e setenta e quatro reais);

A partir de 01/01/2010 .....R\$ 510,00

f) garantia do comissionista.....R\$ 770,00  
(setecentos e setenta reais);

**II – Feirantes e Ambulantes:**

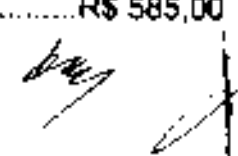
**Empresas de Pequeno Porte (EPP)**

a) piso salarial de ingresso.....R\$ 617,00  
(seiscentos e dezessete reais);

b) empregados em geral.....R\$ 686,00  
(seiscentos e oitenta e seis reais);

**Microempresas (ME)**

a) piso salarial de ingresso .....R\$ 585,00  
(quinhentos e oitenta e cinco reais);



b) empregados em geral.....R\$ 655,00  
(seiscientos e cinquenta e cinco reais);

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

**Parágrafo 7º** As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2009-2010 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, sempre com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2009.

**Parágrafo 8º** - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo 9º** - A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2009-2010**.

**Parágrafo único:** O disposto nesta alínea não se aplica às EPP's e ME's que, na forma desta Convenção, aderirem ao REPIS.

**Parágrafo 10** - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea "f" da cláusula 14. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar aos Sindicatos, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 11** - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através de apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2009-2010** a que se refere o parágrafo 4º.

**Parágrafo 12** - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

**7 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por "quebra-

de-caixa" mensal, no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir de 01 de setembro de 2009.

**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.

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

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

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

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

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

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

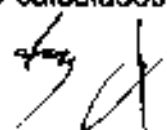
II - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

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

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

**9 - 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 13. O resultado é 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 13. O resultado é 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 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei n.º 605/49.

**11 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMMISSIONISTAS:** 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.

**12 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4, 5 e 6 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.



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

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

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

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

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

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

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

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

**15 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de fevereiro/2010, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado nas

assembléias das entidades profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º** - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimos de qualquer natureza.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, por ocasião do pagamento do salário de fevereiro de 2010, e recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 de março de 2010, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciantes.

**Parágrafo 3º** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 42 deste instrumento.

**Parágrafo 4º** - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

**Parágrafo 5º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 6º** - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2009, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

**Parágrafo 7º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 8º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.



**Parágrafo 9º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, integrante da categoria. A oposição, se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional, notificar também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data de recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**Parágrafo 10** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticadas pela agência bancária.

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

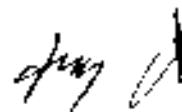
**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no "caput", devida a partir de setembro de 2009, fixada em 1% (um por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional, acompanhada da cópia da ata da assembleia que a instituiu, e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 42 deste instrumento.

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

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

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



**Parágrafo 6º** - O 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 7º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 8º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, integrante da categoria. A oposição, se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva. Cabe ao sindicato profissional, notificar também por escrito, a empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir da data de recebimento da oposição, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

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

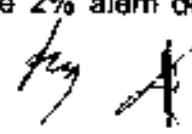
PORTE DA EMPRESA	VALOR
MICROEMPRESAS	R\$ 175,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 350,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 700,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R\$ 90,00

**OBS: MICROEMPRESAS:** EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R\$ 240.000,00 (DUZENTOS E QUARENTA MIL REAIS).

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

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, cujo vencimento será até o do 31 de maio de 2010.

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



**Parágrafo 3º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

**18 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

**19 – CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

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

**21 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo único** – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

*dm*

**22 – 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:

<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>8 meses</b>

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do [art. 130 do Decreto 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 nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

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

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

**23 – ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**24 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de



prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

**25 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**26 – DIA DO COMERCÁRIO:** Pelo Dia do Comercário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/09, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

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

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

**Parágrafo 1º** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida 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.

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

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



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

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

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

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

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

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

**34 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo único -** O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

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



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

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

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

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

**39 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, previsto na cláusulas 4, 5 e 6, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

**40 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**41 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO:** de acordo com a legislação municipal pertinente ao caso e legislação trabalhista, o horário de funcionamento do comércio é:


De segunda a sexta-feira: Das 8:20 horas às 18:00 horas;

Aos sábados: Das 8:20 horas às 14:00 horas.

**Parágrafo primeiro** – As empresas que pretenderem prorrogar a jornada de sábado acima mencionada, até as 17:00 horas, poderão fazê-lo mediante **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com requerimento às entidades Sincomerclários e Sincomércio, mediante o pagamento de:

a) **EMPRESAS EM GERAL:** R\$ 38,00 a cada funcionário.

b) **ME e EPP:** R\$ 30,00 a cada funcionário.



**Parágrafo segundo:** A empresa para se utilizar dos benefícios do inciso "b" acima, necessita comprovar na elaboração do acordo, as condições de ME e/ou EPP, conforme instruções determinadas pela cláusula 06 desta Convenção, bem como declarar o cumprimento integral das condições avençadas nesta CCT.

**42 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO EM DATAS ESPECIAIS:** O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59 parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades e a manifestação dos sindicatos relacionados no parágrafo 5º desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

**a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana):**

- segunda a sexta-feira: das 9:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 9:00 às 18:00 horas;

**b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:**

- antevéspera e véspera: das 08:20 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

**C) período natalino de 2009:**

- Acordo com calendário já firmado entre as entidades patronal e de empregados.

**Parágrafo 1º** - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

**Parágrafo 2º** - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**Parágrafo 3º** - O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49.

**Parágrafo 4º.** – O horário de funcionamento de shopping Center é das 10:00 às 22:00 horas de segunda a sábado e domingos das 14:00 às 20:00 horas, com dois turnos de trabalho (6x6).



**Parágrafo 5º.** - As empresas com atividades que não fazem adesão à prorrogação de horário por ocasião da negociação de jornada excepcional para o final do ano, (ex: materiais construção, auto peças, e outras), ficam desobrigadas do cumprimento da compensação de horas eventualmente firmadas, desde que comprovem e protocolarem requerimento junto à entidade sindical dos empregados, sendo que tal condição não impede a empresa de firmar acordo com o sindicato para outro tipo de compensação, desde que com a manifesta anuência de seus empregados.

**43 – TRABALHOS EM FERIADOS:** Na forma da Lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentador No. 27.048/49 c/c o artigo 6º, "a" da Lei No. 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei No. 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho nos seguintes feriados no comércio em geral, com exceção geral dos dias 25 de dezembro (Natal), 1º. de janeiro (Confraternização Universal) e 1º. de Maio (Dia do Trabalho), desde que atendida as seguintes regras:

a) comunicação da empresa ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho nesse dia, somente nos casos em que a empresa esteja localizada no município sede do sindicato, apresentando também ao sindicato dos empregados a relação nominal dos empregados que irão trabalhar;

b) apresentação, pela empresa, de declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho;

c) pagamento dos seguintes valores:

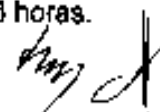
I – Para as empresas **EPP, ME e MEI**, o valor de R\$ 10,00 (dez reais) a hora trabalhada;

II – para as demais empresas, o valor de R\$ 12,00 (doze reais) a hora trabalhada;

III – Para os supermercados: pagamento aos empregados de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada, mais indenização no valor de R\$ 16,00 (dezesseis reais) para as empresas que se ativerem em jornada de até 06 horas, e de R\$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta centavos) para os funcionários que se ativam em jornada de até 08 horas. Em caso do descumprimento por prorrogação da jornada máxima de 08 horas, os valores corresponderão de forma dobrada.

IV – Para os empreendimentos classificados como Shopping Center, deverá ser pago o valor de R\$ 12,00 (doze reais) por hora trabalhada.

V – A exceção dos supermercados pelas regras acima destacadas, a jornada máxima nos demais segmentos do comércio aos feriados será de 06 horas.



- d) concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 60 (sessenta) dias a partir do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra;
- e) independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;
- f) pagamento do vale transporte;
- g) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;
- h) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- i) Tanto a abertura quanto o trabalho são facultativos, no caso do empregado este poderá optar pelo trabalho ou não, a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;
- j) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
- k - Fica autorizado o trabalho nos seguintes feriados, com as respectivas jornadas:

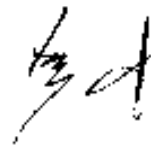
19 de março	sexta-feira	aniversário cidade	9 às 15:00 horas
21 de abril	quarta-feira	Tiradentes	9 às 15:00 horas
03 de junho	quinta-feira	Corpus Christi	9 às 15:00 horas

Obs: Caso as empresas queiram, e de forma geral, poderão optar pelo trabalho das 10 às 18:00 horas.

09 de julho	sexta-feira	Revolução de 32	9 às 17:00 horas*
-------------	-------------	-----------------	-------------------

\* horário estabelecido em caráter de excepcionalidade.

Parágrafo único: O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo artigo 7º. Do Decreto No. 27.048/49 que regulamentou a Lei No. 605/49, não obstante deverão ser observadas as regras contidas na Lei No. 11.603/07.



**44 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir de 01 de setembro de 2009, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

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

**45 – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

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

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

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

**48 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

**Parágrafo único** – Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiciais de Conciliação Prévia – CINETEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCARIOS e da FECOMERCIO.



**49 – PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** As entidades sindicais convenentes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano 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.

**50- FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES:** Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

**51 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2010.

**Parágrafo único –** O prazo acima será estendido até a celebração de nova convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 613, § 3º da CLT.

São José do Rio Preto, 03 de Fevereiro de 2010.



**MILTERMAÍ ASCÊNCIO SANCHES**

**CPF No. 888.053.288-04**

**Presidente**

**Sindicato dos Empregados no Comércio de S. J. R. Preto.**



**ELADIO ARROYO MARTINS**

**CPF No. 011.777.968-72**

**Presidente**

**Sindicato do Comércio Varejista de São José do Rio Preto.**