

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR077549/2016

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITUVERAVA, CNPJ n. 66.992.587/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCAL ADVINCULA JOAZEIRO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE RIBEIRAO PRETO, CNPJ n. 56.014.640/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR GARCIA LOPES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL**, com abrangência territorial em **Aramina/SP, Buritizal/SP, Guará/SP, Igarapava/SP, Jeriquara/SP, Miguelópolis/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orândia/SP, Sales Oliveira/SP e São Joaquim da Barra/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS**

Fica estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, a vigor a partir de **01 de setembro de 2016**; e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº. 12.709/2013.

<b>a) Empregados em geral</b>	<b>R\$</b>	<b>1.309,00</b>
<b>b) Faxineira e copeira</b>	<b>R\$</b>	<b>1.155,00</b>
<b>c) Caixa</b>	<b>R\$</b>	<b>1.408,00</b>
<b>d) Garantia do Comissionista</b>	<b>R\$</b>	<b>1.537,00</b>
<b>e) Office boy e empacotador</b>	<b>R\$</b>	<b>924,00</b>

**Parágrafo único** - Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo o piso do item "e", será enquadrado a este independentemente de aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS**

Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigor a partir de **01 de setembro de 2016**, desde que cumprida integralmente, ou compensadas, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº. 12.709/2013.

<b>a) Empregados em geral</b>	<b>R\$</b>	<b>1.183,00</b>
<b>b) Faxineira e copeira</b>	<b>R\$</b>	<b>1.087,00</b>
<b>c) Caixa</b>	<b>R\$</b>	<b>1.321,00</b>
<b>d) Garantia do comissionistas</b>	<b>R\$</b>	<b>1.421,00</b>
<b>e) Office Boy e Empacotador</b>	<b>R\$</b>	<b>887,00</b>

**Parágrafo único** - Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo o piso do item "e", será enquadrado a este independentemente de aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelo Sindicato profissional serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2016**, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **9,62% (nove vírgula sessenta e dois por cento)**, incidente sobre os salários vigentes em **01 setembro de 2015**.

### CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2015 A 31/08/2016

O reajuste será proporcional, conforme a seguinte tabela:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão por:</b>
<b>Até 15/09/2015</b>	<b>1.0962</b>
<b>De 16/09/2015 a 15/10/2015</b>	<b>1.0881</b>
<b>De 16/10/2015 a 15/11/2015</b>	<b>1.0801</b>
<b>De 16/11/2015 a 15/12/2015</b>	<b>1.0721</b>
<b>De 16/12/2015 a 15/01/2016</b>	<b>1.0641</b>
<b>De 16/01/2016 a 15/02/2016</b>	<b>1.0561</b>
<b>De 16/02/2016 a 15/03/2016</b>	<b>1.0481</b>
<b>De 16/03/2016 a 15/04/2016</b>	<b>1.0400</b>
<b>De 16/04/2016 a 15/05/2016</b>	<b>1.0320</b>
<b>De 16/05/2016 a 15/06/2016</b>	<b>1.0240</b>
<b>De 16/06/2016 a 15/07/2016</b>	<b>1.0160</b>
<b>De 16/07/2016 a 15/08/2016</b>	<b>1.0080</b>
<b>A partir de 16/08/2016</b>	<b>1.0000</b>

### CLÁUSULA SÉTIMA - ATUALIZAÇÃO DOS SALÁRIOS MISTOS

Em se tratando de salários mistos, a atualização prevista nas cláusulas 5 e 6 incidirá apenas sobre a parte fixa do salário, ficando claro, contudo, que a remuneração final, isto é, fixo mais variável, não poderá ser inferior aos pisos salariais previstos nesta convenção.

### CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de: **a) R\$ 1.537,00 (um mil, quinhentos e trinta e sete reais)**, para empresas com mais de 10 empregados, e, **b) R\$ 1.421,00 (um mil, quatrocentos e vinte e um reais)** para empresas com até 10 empregados, a partir de **01 de setembro de 2016**, garantia estas já incluído nelas 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.

**Parágrafo 1º:** O valor acima refere-se à jornada de trabalho de 44 horas semanais.

**Parágrafo 2º:** Aos valores nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações de eventual legislação superveniente.

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

### **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados até 40% de seu salário, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “ vale-compra ”, ou qualquer outro concedido pela empresa, prevalecendo nesses casos, apenas um deles.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DA DIFERENÇA**

As diferenças salariais relativas aos meses de **setembro e Outubro de 2016**, em razão da aplicação da presente Convenção, deverá ser paga, juntamente com o pagamento do salário relativo ao mes de **Novembro e Dezembro de 2016**.

**Parágrafo único** – O encargo de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento da diferença salarial acima referida.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 artigo 6º. da Lei 605/49.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO**

Nos reajustes previstos nas cláusulas 5 e 6 serão compensados automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre **01 de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO DE INGRESSO**

O salário de ingresso será devido excepcionalmente aos novos contratados, na condição de primeiro emprego, admitidos a partir de **01 de setembro de 2016**, ficando estipulado um salário no valor de **R\$ 985,00 (novecentos e oitenta e cinco reais)** pelo prazo máximo de **180 (cento e oitenta)** dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nos salários normativos previstos nas cláusulas **3, 4 e 8** desta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com as funções exercidas nas empresas.

**Parágrafo 1º** O salário de ingresso não se aplica as funções de Office boy e empacotador.

**Parágrafo 2º** - Os empregados com experiência anterior poderão ser contratados pelo prazo de 90 (noventa) dias, com o salário da cláusula acima, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nos salários normativos previstos nas cláusulas 3, 4 e 8 desta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com as funções exercidas nas empresas.

**Parágrafo 3º** - O valor acima refere-se à jornada de trabalho de 44 horas semanais.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

As garantias previstas nas cláusulas **3, 4, 8 e 15** não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte do salário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO DOS SUBSTITUTOS**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS**

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do 13º salário, dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos **12 (doze) últimos meses** anteriores ao mês de pagamento.

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**

O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal no valor de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)**, a partir de **01 de setembro de 2016**.

**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 descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por “quebra de caixa” prevista no “caput ” desta cláusula.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIA DO COMERCÍARIO**

Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a **1/30 (um trinta avos)** da sua remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro, que será paga juntamente com esta.

**Parágrafo Único** - Fica facultado as partes, de comum acordo, converter a gratificação com descanso de um dia útil, durante a vigência do presente acordo.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO DE 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)**, ou 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 21. 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 21. 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA 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 21. 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 de 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 21. 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.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 3, 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.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

**AVISO PRÉVIO:** O aviso prévio de que trata o Capítulo IV da Consolidação das Leis Trabalho é devido nos termos da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, assim o empregado demitido sem justa causa, fará jus ao acréscimo de três dias por ano completo de trabalho, até o máximo 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, de acordo com a tabela abaixo extraída da Nota Técnica 184/2012/CGRT//SRT/MTE; sendo certo, que o acréscimo terá natureza **indenizatória**:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63

12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante do prazo de aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso da reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive de transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata de contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

### **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

Fica assegurado as empresas do comércio varejista em geral firmarem contrato de trabalho especial nos termos da Lei n. 11.180/05 e artigos 424 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA NA ADMISSÃO**

Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado a aquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.



# RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado de 1º de janeiro a 30 de abril do ano em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** - Está excluído da hipótese prevista no “ caput “ desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, 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, (redação dada pelo Decreto n.º 4.729/03), garantia de emprego como segue:

	<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
<b>HOMENS</b>	<b>28 anos ou mais</b>	<b>2 anos</b>
<b>MULHERES</b>	<b>23 anos ou mais</b>	<b>2 anos</b>
<b>HOMENS E MULHERES</b>	<b>10 anos ou mais</b>	<b>1 ano</b>
<b>HOMENS E MULHERES</b>	<b>5 anos ou mais</b>	<b>6 meses</b>

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar Extrato de Informações Previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

É vedado às empresas, descontar do empregado às importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

Fica autorizado a compensação de horas excedentes de trabalho, dentro de no prazo máximo de 90 (noventa) dias, desde que formalizado ACORDO COLETIVO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS (BANCO DE HORAS) entre Sindicato e Empresa na forma do disposto no parágrafo 2º do artigo 59, da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Ficam as empresas autorizadas a adotar, independentemente de qualquer outra formalidade, sistemas alternativos de controle eletrônicos de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, firmado nos termos da cláusula 56ª desta Convenção e desde que observado o seguinte:

**a)** A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as seguintes exigências:

**I** – estar disponível no local de trabalho;

**II** – permitir a identificação de empregador e empregado;

**III** – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo emprego.

**b)** As empresas que adotarem o controle previsto nesta cláusula ficam desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto.

c) As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

d) Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I – restrições à marcação do ponto:

II – marcação automática do ponto:

III – exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,

IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

e) As empresas que adotarem o controle eletrônico alternativo de jornada de trabalho, devem cumprir ainda as normas da Portaria GM/MTE nº. 1510 de 28 de agosto de 2009.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA À MÃE OU PAI COMERCIÁRIA(O)**

A mãe ou alternativamente o pai comerciar(o) que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 50, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência do presente acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 sua falta abonada desde que em ambas as hipóteses haja comunicação prévia a empresa com antecedência de 05 (cinco) dias e comprovação posterior.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

No caso de falecimento do seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento sem prejuízo do salário.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica convencionado que nos termos do § 1º do artigo 3º da Lei nº. 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciais não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

**Parágrafo 1º** - Jornadas diversas das previstas no caput, com exceções da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, o que deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula "Acordos Coletivos".

empresa interessada, nos termos previstos na cláusula Acordos Coletivos .

**Parágrafo 2º** - As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecendo até a referida data as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

As horas trabalhadas aos sábados até as 12:00 horas, serão consideradas normais. Após este horário observar as disposições e os critérios da cláusula 43º contidas nesta convenção coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SÁBADO – EXTENSÃO DO HORÁRIO**

Fica autorizada a extensão do horário de trabalho somente no 1º sábado após o 5º dia útil de trabalho de cada mês, não necessitando de qualquer formalização de acordos, desde que cumprida as seguintes condições:-

a)- horário de trabalho das 9:00h às 15:00h;

b)- Vale refeição no valor de R\$ 20,00 (Vinte Reais) por empregado que trabalharem no sábado;

c)- Será fornecido vale transporte nos termos da lei;

d) Esta Cláusula não se aplica a Supermercados, e também as empresas de Orlandia que tem horário diferenciado aos sábados.

e)- *No caso de descumprimento da presente cláusula a parte infratora ficará sujeita a multa no valor de (1 PISO SALARIAL DE EMPREGADOS EM GERAL) por empregado e por infração, beneficiando a parte prejudicada, não se cumulando com a multa da cláusula 59º.*

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS**

Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, desde que haja acordo firmado entre empresa e o Sindicato dos Empregados no Comercio de Ituverava.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM FERIADOS**

Na forma da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados apenas em SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS E VAREJÕES com exceção dos dias **25 de Dezembro (Natal), 1º de Janeiro (Confraternização Universal); Sexta-Feira da Paixão e 1º de Maio (Dia do Trabalho)**. e desde que a empresa esteja cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho e obedeça as seguintes regras:

**Parágrafo 1º** – recaindo o dia 1º de Maio, em uma sexta-feira ou sábado, fica autorizado o trabalho.

**Parágrafo 2º** - esta cláusula se estende para os municípios: Aramina/SP, Buritizal/SP, Guará/SP, Igarapava/SP, Jariquera/SP, Miguelópolis/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orândia/SP, Sales Oliveira/SP e São Joaquim da Barra/SP

**Parágrafo 3º** - No caso de descumprimento da presente cláusula a parte infratora ficará sujeita a multa no valor de (1 PISO SALARIAL DE EMPREGADOS EM GERAL) por empregado e por infração, beneficiando a parte prejudicada, não se cumulando com a multa da cláusula 59º.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO**

Fica autorizado o seguinte calendário de funcionamento do comércio em datas especiais, aprovado pelas entidades convenientes, nos exercícios de **2016 e 2017** por completos, com compensações próprias, não necessitando de qualquer formalização de acordo. As empresas que quiserem beneficiar-se do funcionamento nestas datas, deverão observar o esquema próprio de compensação de jornada de trabalho relativo a cada data, conforme abaixo, não aplicável em SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS E VAREJÕES, na forma da lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela lei nº 11.603/07. Bem como da legislação municipal

# **A:) ORLÂNDIA**

## **2016 – HORÁRIO DE DEZEMBRO**

De:- 01 à 02 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Quinta/Sexta)

Dia:- 03 – Funcionamento das 9:00h às 15:00h (Sábado)

Dia:- 04 – Fechado (Domingo)

De:- 05 à 09 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Semana)

Dia:- 10 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado)

Dia:- 11 – Fechado (Domingo)

De:- 12 à 16 – Funcionamento das 9:00h às 22:00h (Semana)

Dia:- 17 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado)

Dia:- 18– Funcionamento das 09:00 às 16:00 h (domingo )

Dias:- 19 á 23 – Funcionamento das 9:00h às 22:00h (Semana)

Dia:- 24 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado)

Dia:- 25 – Fechado (Domingo)

Dia:- 26 – Funcionamento das 12:00h às 18:00h (Segunda Feira)

Dia:- 27 á 30 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Terça á Sexta)

Dia:- 31 de Dezembro das 9:00h ás 15:00 (Sábado)

**A1) 1:-** As horas excedentes da jornada de trabalho serão pagas como Horas Extraordinárias (Horas Extras), Fica vedado a compensação por meio de Banco de horas ou folga. E no caso de descumprimento do presente paragrafo a parte infratora ficará sujeita as penalidades legais.

## 2017

### JANEIRO/2017

Dia:- 01 – Fechado

Dia:- 02 – Funcionamento das 12:00h às 18:00h (Segunda Feira)

### FEVEREIRO/CARNAVAL

Dia:- 28 – Fechado (Terça - Feira)

### MARÇO

Dia:- 1 - Funcionamento das 12:00h às 18:00h (Quarta - Feira de Cinzas)

Dia:- 19 – Fechado - Feriado Dia da Padroeira (Domingo)

Dia:- 30 – Fechado Feriado Municipal (quinta - Feira)

### ABRIL

Dia:- 14 – Fechado (Sexta-Feira/Paixão de Cristo) **Inclusive SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS E VAREJÕES.**

Dia:- 21 – Fechado - Tiradentes (Sexta - Feira)

### MAIO

Dia:- 01 – Fechado Dia do Trabalho (Segunda - Feira) **Inclusive SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS E VAREJÕES.**

Dia:- 13 – Funcionamento da 9:00h às 18:00h Vespereira do dia das Mães - Compensado no Carnaval

### JUNHO

Dia:- 15 – Fechado Corpus Christi (Quinta Feira)

### JULHO

Dia:- 09 – Fechado Revolução Constitucionalista (Domingo)

### AGOSTO

Dia:- 12 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado) Véspera do dia dos Pais - Compensado no Carnaval

**A2):-** No caso de descumprimento da presente cláusula, a parte infratora ficará sujeita a multa no valor de **(1 PISO SALARIAL DE EMPREGADOS EM GERAL)**, por empregado e por infração, beneficiando a parte prejudicada não se acumulando com a cláusula nº 59.

### **A3:) TRABALHO NOS PRIMEIROS SÁBADOS DE CADA MÊS**

Fica autorizado os trabalhos até as 18:00 nos seguintes sábados abaixo:

07/01/2017

11/02/2017

11/03/2017

08/04/2017

06/05/2017

**13/05/2017 (Data especial)**

10/06/2017

**24/06/2017 (Data especial)**

08/07/2017

05/08/2017

**12/08/2017 (Data especial)**

09/09/2017

07/10/2017

11/11/2017

09/12/2017

## **B:) SÃO JOAQUIM DA BARRA**

### **2016 – HORÁRIO DE DEZEMBRO**

De:- 01 à 02 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Quinta/Sexta)

Dia:- 03 – Funcionamento das 9:00h às 15:00h (Sábado)

Dia:- 04 – Fechado (Domingo)

De:- 05 à 09 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Semana)

Dia:- 10 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado)

Dia:- 11 – Fechado (Domingo)

De:- 12 à 16 – Funcionamento das 9:00h às 22:00h (Semana)

Dia:- 17 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado)

Dia:- 18– Fechado (Domingo)

Dias:- 19 á 23 – Funcionamento das 9:00h às 22:00h (Semana)

Dia:- 24 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado)

Dia:- 25 – Fechado (Domingo)

Dia:- 26 – Funcionamento das 12:00h às 18:00h (Segunda Feira)

Dia:- 27 á 30 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Terça á Sexta)

Dia:- 31 de Dezembro das 9:00h ás 15:00 (Sábado)

**B1) 1:-** As horas excedentes da jornada de trabalho serão pagas como Horas Extraordinarias (Horas Extras), Fica vedado a compensação por meio de Banco de horas ou folga. E no caso de

descumprimento do presente parágrafo a parte infratora ficará sujeita às penalidades legais.

## **2017**

### **JANEIRO/2017**

Dia:- 01 – Fechado

Dia:- 02 – Funcionamento das 12:00h às 18:00h (Segunda Feira)

### **FEVEREIRO/CARNAVAL**

Dia:- 28 – Fechado (Terça - Feira)

### **MARÇO**

Dia:- 1 - Funcionamento das 12:00h às 18:00h (Quarta - Feira de Cinzas)

### **ABRIL**

Dia:- 14 – Fechado (Sexta-Feira/Paixão de Cristo) **Inclusive SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS E VAREJÕES.**

Dia:- 21 – Fechado - Tiradentes (Sexta - Feira)

### **MAIO**

Dia:- 01 – Fechado Dia do Trabalho (Segunda - Feira) **Inclusive SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS E VAREJÕES.**

Dia:- 13 – Funcionamento da 9:00h às 18:00h Vespereira do dia das Mães - Compensado no Carnaval

Dia:- 30 Fechado Feriado Municipal (Terça Feira)

### **JUNHO**

Dia:- 15 – Fechado Corpus Christi (Quinta Feira)

### **JULHO**

Dia:- 09 – Fechado Revolução Constitucionalista (Domingo)

Dia:- 16 – Fechado Feriado da Padroeira da Cidade (Domingo)

### **AGOSTO**

Dia:- 12 – Funcionamento das 9:00h às 18:00h (Sábado) Vespereira do dia dos Pais - Compensado no Carnaval

**B2):-** No caso de descumprimento da presente cláusula, a parte infratora ficará sujeita a multa no valor de **(1 PISO SALARIAL DE EMPREGADOS EM GERAL)**, por empregado e por infração, beneficiando a parte prejudicada não se acumulando com a cláusula nº 59.



## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INICIO DE FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DE CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS/DECLARAÇÕES DE MÉDICOS E ODONTÓLOGOS**

Serão reconhecidos os atestados e declarações de médicos e/ou odontólogos passados por facultativos do Sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da

Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPS. 3.291/84, bem como os atestados passados por médicos de convênios médicos.

**Parágrafo Único** – Nas declarações/atestados deverão constar o tempo despendido no atendimento feito pelo profissional cujos atestados deverão serem entregues na empresa no prazo de 3 (três) dias uteis contados da data do atendimento.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

De cada empregado, da categoria será descontado pela empresa a Contribuição Assistencial equivalente a 6% (Seis Por Cento), de suas respectivas remunerações no mês de Outubro de 2016, limitando a importância de R\$ 90,00 (Noventa Reais).

**Parágrafo 1º** - O recolhimento do encargo do empregado deverá ser efetuado até o dia **15 do mês subsequente ao desconto**, exclusivamente em agências bancárias constantes da guia que será fornecida à empresa pela entidade sindical profissional, conforme modelo padrão estabelecido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ituverava, obedecendo a seguinte proporção:

- 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio da respectiva base territorial, signatário do presente acordo;

- 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 3º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, o principal será atualizado pelo índice de correção do INPC (IBGE) ou outro índice que vier a substituí-lo, aplicando-se as sanções sobre o valor corrigido.

**Parágrafo 4º** - As empresas quando notificadas por escrito deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - (MENSAL)**

De cada empregado da categoria será descontado pela empresa a Contribuição Assistencial prevista no artigo 8º inciso IV da Constituição Federal.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no “caput” será de 1,25% (Um virgula vinte e cinco por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser descontada a partir do mês em que a empresa receber a notificação do Sindicato da categoria profissional, acompanhada da Ata da assembléia que instituiu a referida contribuição e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

**Parágrafo 2º** - A contribuição mencionada que não com a contribuição assistencial, deverá ser recolhida em guia padrão fornecida pelo Sindicato dos Empregados no Comercio de Ituverava, destinando-se 80% (Oitenta por cento) da mesma ao sindicato e 20%(vinte por cento) para a Federação.

**Parágrafo 3º** - A contribuição assistencial não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assintencial data-base e sindical.

**Parágrafo 4º** - As empresas quando notificadas, deverão apresentarno prazo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticadas pela agência bancaria.

**Parágrafo 5º** - Nas localidades onde não existam Sindicatos representativos da categoria profissional a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSITENCIAL PATRONAL**

Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto (SINCOVARP), uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

<b>VAREJO</b>	<b>VALOR</b>
<b>Micro Empresa</b>	<b>R\$ 110,00</b>
<b>Empresas de Pequeno Porte</b>	<b>R\$ 212,00</b>
<b>Demais Empresas</b>	<b>R\$ 425,00</b>

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 31/07/2017 exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio que será fornecido à empresa pela Entidade Sindical Patronal correspondente.

**Parágrafo 2º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído a Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 3º** - Nos Municípios não abrangidos por Sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 2% (dois 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 5º** - Nos Municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DO EMPREGADO SE OPOR AO DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES**

O desconto previsto nesta cláusula, fica condicionado à não-oposição do empregado integrante da categoria profissional. A oposição, se for vontade do empregado, sindicalizado ou não, será manifestada por escrito até o dia 15 de cada mês, visando evitar o desconto dos valores do mês em que a manifestação for apresentada. A oposição apresentada em qualquer tempo valerá para todo o período de vigência da Convenção Coletiva, não sendo necessária renová-la mês a mês. A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados. 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.

A manifestação pessoal do empregado no Sindicato, tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES**

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, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS**

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS COLETIVOS**

As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se sempre que possível, 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.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica estipulada uma multa no valor de **R\$ 65,00 (Sessenta e cinco reais)**, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento a favor do prejudicado.

**Parágrafo Único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa, para todos os fins e efeitos, com multas específicas previstas nas cláusulas 43º, 44º, 45º e 46º

