

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OURINHOS** – CNPJ n.º 54.699.699/0001-59 e Carta Sindical – Processo n.º 24440.012553/87, com sede na Rua Rio de Janeiro, 144, Centro, Ourinhos, SP – CEP – 19900-001, representante da categoria profissional dos comerciários, tendo realizado Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 30/08/2013, neste ato representado por seu presidente, Sr. Aparecido de Jesus Bruzarosco, portador do CPF/MF n.º 015.387.678-64, **representando a categoria laboral**, e de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA**, entidade sindical do primeiro grau, que **representa a categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios**, com base no Estado de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio n.º 35, 13º andar, conjuntos 1312/1315, CEP: 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF/MF n.º 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada na data de 14/08/2013 na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, para as respectivas categorias, observados os termos da Certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, em 27 de abril de 2010, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios do município de: **BERNARDINO DE CAMPOS, CAMPOS NOVOS PAULISTA, OURINHOS, CANITAR, CHAVANTES, FARTURA, IBIRAREMA, IPAUSSU, PIRAJU, RIBEIRÃO DO SUL, SÃO PEDRO DO TURVO, SARUTAIÁ, TEJUPÁ, TIMBURI, SANTA CRUZ DO RIO PARDO, ESPÍRITO SANTO DO TURVO E SALTO GRANDE**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

Salários, reajustes e pagamentos.

1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2013, mediante aplicação do percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2013.

1.1 - Eventuais diferenças salariais referentes aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2013 e 13º Salário/2013, além das diferenças de janeiro de 2014 poderão ser pagas em duas parcelas de igual valor juntamente com a folha de pagamento dos meses de fevereiro e março de 2014.

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

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/12 ATÉ 30 DE SETEMBRO/13: 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 15/10/12	1,0850
De 16/10/12 a 15/11/12	1,0776
De 16/11/12 a 15/12/12	1,0703
De 16/12/12 a 15/01/13	1,0631
De 16/01/13 a 15/02/13	1,0559
De 16/02/13 a 15/03/13	1,0487
De 16/03/13 a 15/04/13	1,0416
De 16/04/13 a 15/05/13	1,0346
De 16/05/13 a 15/06/13	1,0276
De 16/06/13 a 15/07/13	1,0206
De 16/07/13 a 15/08/13	1,0137
De 16.08.13 a 15/09/13	1,0068
A partir de 16.09.13	1,0000

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/12 a 30/09/13, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/09/2013, desde que cumprida integralmente, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais os seguintes pisos salariais:

I - Empresas em geral:

a) empregados em geral..... **R\$ 1.008,00**
(Hum mil e oito reais);

b) operador de caixa..... **R\$ 1.082,00**
(Hum mil e oitenta e dois reais);

c) faxineiro e copeiro..... **R\$ 889,00**
(oitocentos e oitenta e nove reais).

d) Office boy e empacotador..... **R\$ 755,00**
(setecentos e cinquenta e cinco reais);

e) garantia do comissionista..... **R\$ 1.194,00**
(um mil e cento e noventa e quatro reais);

5 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas 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 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Micro-empresendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's –, acompanhado de cópia da última RAIS;

b) Apresentação ao Sindicato Comerciário do requerimento, acompanhado de cópia da última RAIS e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo Sindicato Comerciário de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais dos seguintes salários normativos:

I- MEI's, ME'S COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

a) Piso salarial de ingresso..... R\$ 822,00
(oitocentos e vinte e dois reais);

b) empregados em geral.....R\$ 925,00
(novecentos e vinte e cinco reais);

c) operador de caixa.....R\$ 1.007,00
(Hum mil e sete reais);

d) faxineiro e copeiro.....R\$ 828,00
(oitocentos e vinte e oito reais);

e) Office boy e empacotador.....R\$ 755,00
(setecentos e cinquenta e cinco reais);

f) garantia do comissionista..... R\$ 1.082,00
(Hum mil e oitenta e dois reais);

II – ME's, EPP's QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

a) piso salarial de ingresso.....R\$ 867,00
(oitocentos e sessenta e sete reais);



b) empregados em geral.....R\$ 967,00
(novecentos e sessenta e sete reais);

c) operador de caixa.....R\$ 1.039,00
(hum mil e trinta e nove reais);

d) faxineiro e copeiro.....R\$ 850,00
(oitocentos e cinquenta reais);

e) Office boy e empacotador..... R\$ 755,00
(setecentos e cinquenta e cinco reais);

f) garantia do comissionista..... R\$ 1.136,00
(um mil e cento e trinta e seis reais);

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras “a”, “b”, e, “c” do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo Sindicato Comerciário, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A entidade laboral encaminhará mensalmente ao SINCOVAGA, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) por empregado, que reverterá a favor do empregado.

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de setembro de 2013, sem prejuízo da apresentação da cópia da última RAIS.

Parágrafo 5º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 90 (noventa) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (faxineiro e copeiro) e “e” (office boy e empacotador), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa com até 5 ou com de 6 a 20 empregados.

Parágrafo 6º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.



Parágrafo 7º - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

7 – CALCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA: As horas extras dos comissionistas serão calculadas com base no 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 15. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 15. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

8 - 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 15. 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 15. 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.

9 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se este total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os sábados não trabalhados mediante compensação através de prorrogação diária em outros dias, e multiplicado-se o valor encontrado pelos domingos e feriados do respectivo mês.

9.1. Fica assegurado o repouso remunerado ao empregado comerciante que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

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

11 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: A garantia prevista na cláusula 5 não se constituirá, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeita aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): Os empregadores concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados comerciantes, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale compra" ou qualquer outro por ela concedida, prevalecendo neste caso, apenas um deles.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

13 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciante - 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 de 2013, 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.

14 - 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. Fica estabelecido o limite máximo de 2 (duas) horas extras por dia.

15. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de outubro de 2013, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados..... R\$ 57,00

(cinquenta e sete reais)

Empresas com 06 a 20 empregados..... R\$ 60,00

(sessenta reais)

Demais empresas.....R\$ 64,00

(sessenta e quatro reais).

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.

Parágrafo 3º - Serão considerados como operador de caixa todos os empregados comerciais que exercem esta função específica, independentemente da nomenclatura usada pela empresa para determinar a função do mesmo.

16. AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão os beneficiários com valor equivalente a 1 (um) salário normativo de empregados em geral previsto nas cláusulas 4ª e 6ª para auxiliar nas despesas com o funeral.

16.1. As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no *caput* desta cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades.

17. 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 1º - As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 6 (seis) meses de serviço (181 dias), serão efetuadas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

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

Parágrafo 3º - As empresas que se utilizarem de pagamento das verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança, ordem bancária de pagamento ou de crédito, transferência eletrônica e crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, deverão homologar os documentos rescisórios junto ao sindicato da categoria profissional em até 8 (oito) dias corridos após o prazo legal para pagamento.

Parágrafo 4º - O agendamento da homologação deverá ser feito no máximo 1 (um) dia antes do prazo final previsto no parágrafo 3º.

Parágrafo 5º - As empresas deverão comprovar que no prazo legal previsto para o pagamento informaram o empregado e que este teve acesso aos valores devidos.

Parágrafo 6º - As empresas que não cumprirem o que determina os parágrafos 3º e 4º ficarão sujeitas ao pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT.

18 - 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.

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

20. 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.

21. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: A empresa fica obrigado a pagar despesas de transporte e refeição dos empregados comerciários, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Norma de Pessoal e Estabilidades

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

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

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

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

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica 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.

24 - 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 perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

26 - ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL - 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, limitadas a duas horas por dia, 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 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.

Parágrafo 1º - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

Parágrafo 2º - A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

Parágrafo 3º - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

27. 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, no limite de uma por mês, 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.

28 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo 1º - Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula 40.

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

29 - 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, no caso de exame do Enem ou vestibular, estes limitados 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.

30 - 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.

31. TRABALHO EM FERIADOS: Em todos os municípios abrangidos por esta convenção o trabalho em feriados será objeto de especial Convenção Coletiva de Trabalho, que os sindicatos ora convenientes se obrigam a negociar, observadas as Leis 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e a específica legislação municipal.

Férias e Licenças

32 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sextas feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

33 - 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

34. 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.

35. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato da categoria profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde estadual, municipal, rede privada ou profissionais particulares, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos e/ou declarações 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 comerciário, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 5 (cinco) dias de sua emissão.

Relações Sindicais

36 - 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 até 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro de 2013, limitado cada desconto ao valor de R\$ 92,00

(noventa e dois reais), aprovado nas assembleias 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 2014, e recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 de março de 2014, 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 FECOMERCIÁRIOS.

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 49 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 outubro de 2013, 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 15 (quinze) 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.

37 - 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 outubro de 2013, não poderá ultrapassar a 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 49 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 15 (quinze) 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.

38 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Com previsão na alínea “e” do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 14 de agosto de 2013, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**. Assim, respeitada a jurisprudência do Egrégio Supremo Tribunal Federal as empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte e número de empregados recolherão **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** a favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nos valores máximos, conforme segue:

	VALOR EM R\$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R\$ 120,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 300,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 375,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 490,00

AUTOSSERVIÇO –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3

Número total de empregados da empresa em lojas de São Paulo	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R\$ 620,00
De 31 a 50	R\$ 680,00
De 51 a 100	R\$ 960,00
De 101 a 200	R\$ 2.500,00
De 201 a 300	R\$ 3.300,00
De 301 a 500	R\$ 4.200,00
De 501 a 1000	R\$ 9.000,00
De 1001 a 4000	R\$ 12.550,00
Acima de 4001	R\$ 100.000,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 30 de março de 2014, através de:

- FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/03/2014.
- Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável somente nas agências da Caixa Econômica Federal – CEF; e,
- Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.



Parágrafo 2º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - Assistencial relativa à 2013/2014 no mês de sua abertura através de ficha de compensação que será enviada em até 30 dias após a mesma. Em caso de não recebimento da guia solicitar 2ª via conforme disposto nesta cláusula.

39 - 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.

40 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, 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.

41 - 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 Intersindicaís de Conciliação Prévia - CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS e da FECOMERCIO SP.

42 - FALTAS JUSTIFICADAS DOS DIRIGENTES SINDICAIS: Os empregados comerciais eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se até 15 (quinze) dias úteis por ano, sem prejuízo da remuneração, das férias e do 13º (décimo terceiro) salário, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e ou outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 horas de antecedência do evento.

Parágrafo único - Os pagamentos dos dias de ausência justificados serão calculados com base na remuneração do mês em que ocorreram.

43 - 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.

44 - QUADRO DE AVISO: Os **EMPREGADORES** afixarão em quadro mantido em local visível e de fácil acesso a todos os **EMPREGADOS**, avisos e comunicados do **SINDICATO**, desde que não contenham propagandas e conteúdos de cunho político ou partidário, ou expressões ofensivas ao empregador e às autoridades constituídas.

45 - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA: Quando no desempenho de suas funções e mediante prévia solicitação, com indicação dos motivos, for necessário contato de dirigentes do **SINDICATO** com representantes do Empregador, será agendado entre as partes, quando realizado no estabelecimento empresarial, ou na sede sindical.

46 - CAMPANHAS SEMESTRAIS DE SINDICALIZAÇÃO: Diretores dos **SINDICATOS** e seus prepostos poderão ter acesso ao estabelecimento do Empregador, nas promoções de campanhas semestrais de sindicalização, mediante prévia solicitação e desde que realizadas em locais e horários previamente autorizados, de forma a não prejudicar as atividades operacionais de vendas e demais setores essenciais, ou atendimento a clientes e ao público consumidor em geral.

Parágrafo único: Empregador se obriga a descontar em folha de pagamento, mensalidades dos associados aos **SINDICATOS**, recolhendo-as em favor deste, até o dia 10(dez) do mês subsequente ao da competência, mediante relações atualizadas de associados, dos valores dos descontos individuais e a indicação da respectiva conta bancária, enviada pelo Sindicato, até o dia 20 do respectivo mês.

Disposições Gerais, Vigência e Data-Base

47 - 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.

48 - 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.

49 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais), a partir de 01 de outubro de 2013, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Paragrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 36 e 37.

50 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS : Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica a empresa obrigada a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULAS 51 a 54 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º SETEMBRO DE 2012 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO (assim entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ - raiz, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo).

51 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

52 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo 1º: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

Parágrafo 2º - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

53 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

54 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

- 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 empregado;
- IV- comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

54 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

- 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 empregado;
- IV - comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos 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 prévia para marcação de sobre jornada; e,
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

54 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de outubro de 2013 até 30 de setembro de 2014.

Parágrafo único - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

Ourinhos, 19 de fevereiro de 2014.

**Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE OURINHOS**

Aparecido de Jesus Bruzarsco
Presidente

**Pela FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS DO
COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Luiz Carlos Motta
Presidente

**Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA
DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente