CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 48.592.240/0001-59 e Carta Sindical Processo n.º 323.282/75, SR06054, com base territorial nos municípios de Osasco, Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Taboão da Serra e Embu com sede na Rua Antonio Bernardo Coutinho, nº 118, Centro, Osasco, SP, CEP: 06013-050, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 19/07/2013 na Sede do Sindicato situado a Rua Antonio B. Coutinho, 118, Centro, Osasco, SP, neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Pereira da Silva Neto, CPF/MF n.º 014.037.848-09 e assistido por seu advogado Dr. Paulo Cesar Flaminio, OAB/SP 94.266, conforme procuração anexa, e de outro, como representantes das categorias econômicas, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, detentora da Carta Sindical n.º 46.000.009.196/95-05 e do CNPJ n.º 00.842.257/0001-90, com sede na Rua General Bittencourt, n.º 588, Centro, Osasco, SP, CEP: 06016-045, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 31/07/2013 na Sede do Sindicato situado à Rua General Bittencourt, nº 588, Centro, Osasco, SP, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Jurandir Paes, CPF/MF nº 648.505.878-87 e assistido por sua advogada, Dra. Renata Licia de Oliveira, OAB/SP nº 188.173, conforme procuração anexa, 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, já corrigidos em 01 de setembro de **2012**, serão reajustados a partir de 01 de setembro de **2013**, data base da categoria profissional, conforme descriminado abaixo. **Exceto os pisos salariais que terão seus valores fixados conforme as clausulas: (2 á 5).**

a) 8,0% **(oito por cento)** para a faixa salarial até R$ 7.200,00 (sete mil e duzentos reais);

b) 7,0% **(sete por cento)** incidentes sobre o que exceder a faixa salarial de R$ 7.200,01 (sete mil duzentos reais e um centavo), acrescido da importância fixa de **R$ 576,00 (quinhentos e setenta e seis reais),** que corresponde a **8,0% de 7.200,00,** previsto na letra **(a).**

2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/12 ATÉ 31/08/13: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme as faixas salariais correspondentes às tabelas abaixo:

TABELA 1
Salário até R$ 7.200,00 (sete mil e duzentos reais)

Admissão:	**Multiplicar o salário de admissão por**
Até 15/09/2012	1,080

De 16/09/12 a 15/10/12	1,073
De 16/10/12 a 15/11/12	1,066
De 16/11/12 a 15/12/12	1,060
De 16/12/12 a 15/01/13	1,053
De 16/01/13 a 15/02/13	1,047
De 16/02/13 a 15/03/13	1,040
De 16/03/13 a 15/04/13	1,033
De 16/04/13 a 15/05/13	1,027
De 16/05/13 a 15/06/13	1,020
De 16/06/13 a 15/07/13	1,014
De 16/07/13 a 15/08/13	1,007
A partir de 16/08/13	1,000

TABELA 2
Salário acima de R$ 7.200,01 (8,0 % até a faixa salarial de R$ 7.200,00 e 7,0% sobre a parcela que exceder a R$ 7.200,01)

Admissão:	**Multiplicar o salário de admissão por**
Até 15/09/2012	1,070 e somar R$ 576,00
De 16/09/12 a 15/10/12	1,064e somar R$ 528,00
De 16/10/12 a 15/11/12	1,059 e somar R$ 480,00
De 16/11/12 a 15/12/12	1,053 e somar R$ 432,00
De 16/12/12 a 15/01/13	1,048 e somar R$ 384,00
De 16/01/13 a 15/02/13	1,043 e somar R$ 336,00
De 16/02/13 a 15/03/13	1,037 e somar R$ 288,00
De 16/03/13 a 15/04/13	1,032 e somar R$ 240,00
De 16/04/13 a 15/05/13	1,026 e somar R$ 192,00
De 16/05/13 a 15/06/13	1,021 e somar R$ 144,00
De 16/06/13 a 15/07/13	1,016 e somar R$ 96,00
De 16/07/13 a 15/08/13	1,010 e somar R$ 48,00
A partir de 16/08/13	1,0000

§ 1º - A parcela a somar, corresponde ao reajuste de **8,0%**, que o empregado faz jus, até sua faixa salarial de R$ 7.200,00.

§ 2º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto na presente convenção;

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 01/09/12 a 31/08/13, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 12 (DOZE) EMPREGADOS: As empresas com até **12 (DOZE)** empregados, mediante requerimento endereçado ao **sindicato patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região)**, acompanhado de cópia da RAIS e comprovação de que esta atendendo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, receberão do **sindicato patronal**, signatário da presente, **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**, coincidente com a da presente norma coletiva, que lhes facultará a partir de 01/09/**2013**, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho de 220 horas mensais ou 180 horas **(conforme cláusula 4.1)**, praticarem os seguintes salários de admissão:

a) empregados em geral.....**R$ 898,00 (oitocentos e noventa e oito reais);**

b) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral .....**R$ 719,00 (setecentos e dezenove reais)**;

c) garantia do comissionista .....**R$ 1.077,00 (hum mil e setenta e sete reais)**, já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia.

4.1) JORNADA DE SEIS HORAS DIÁRIAS E TRINTA E SEIS SEMANAIS: Ficam as empresas autorizadas a partir da vigência da presente convenção, a contratarem empregados para cumprir jornada de seis horas diárias de trabalho e trinta e seis semanais, mediante os seguintes critérios:

a) o salário a ser pago para a jornada de seis horas diárias e trinta e seis semanais será proporcional ao pago para a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;

b) fica expressamente vedada a implantação de banco de horas, para os empregados contratados para a jornada especificada no "caput" da presente cláusula, bem como a realização de banco de horas;

c) as empresas não poderão reduzir a jornada de seus empregados já contratados para cumprirem jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais para trinta e seis horas. Exceto se o mesmo for assistido pelo sindicato profissional;

d) os salários de admissão para os empregados contratados para a jornada de seis horas diárias terão os valores abaixo relacionados:

PARA EMPRESAS ATÉ DOZE EMPREGADOS, DESDE QUE CUMPRIREM AS EXIGENCIAS CONTIDAS NA CLÁUSULA 4.

1) empregados gerais.....**R$736,00**
(setecentos e trinta e seis reais);

2) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores.....**R$589,00**
(quinhentos e oitenta e nove reais);

3) garantia do comissionista.....**R$881,00**
(oitocentos e oitenta e um reais);

§ 1º - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2013.

§ 2º - 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 REGULARIDADE DE SITUAÇÃO** a que se refere o "caput". Ficando a critério do SCVOR - **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO, a cobrança ou não de taxa administrativa para expedição da referida certidão.**

§ 3º - A contratação de empregados de forma irregular, (sem a obtenção da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO,** expedida pelo sindicato patronal, signatário da presente), sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 5º e 5.1, sendo-lhe ainda imposta multa de **R$ 432,00** (quatrocentos e trinta e dois reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

§ 4º - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (cláusula 5º e 5.1) quando apuradas serão consignadas como ressalva no termo Rescisório.

5 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 12 (DOZE) EMPREGADOS PARA JORNADA DE 220 (DUZENTOS E VINTE) HORAS: Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a viger a partir de 01/09/**2013:**

a) empregados em geral.....**R$ 1.000,00**
(hum mil reais);

b) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral.....**R$ 800,00**
(oitocentos reais);

c) garantia do comissionista .....**R$ 1.193,00**
(hum mil e cento e noventa e três reais), já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia.

5.1) SALÁRIOS DE ADMISSÃO PARA JORNADA DE TRABALHO DE 36 (TRINTA E SEIS) HORAS SEMANAIS E 180 (CENTO E OITENTA) MENSAIS:

1) empregados em gerais.....**R$ 818,00**
(oitocentos e dezoito reais)

2) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores.....**R$ 651,00**
(seiscentos e cinquenta e um reais)

3) garantia do comissionista **puro**.....**R$ 975,00**
(novecentos e setenta e cinco reais) já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia.

6 - Fica autorizada durante a vigência desta CCT, jornada normal de trabalho de 44 horas semanais, podendo, portanto, a jornada diária de trabalho prevista no art. 3º da lei 12.790, de 14 de março de 2013 – (lei que regulamentou o exercício da profissão do comerciário), ser inferior ou superior a 8 horas diárias, desde que, respeitando a jornada semanal de 44 horas.

Parágrafo primeiro – o presente horário poderá sofrer alterações pela implantação de banco de horas previsto no presente instrumento coletivo.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas 4 e 5 não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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

9 - PRAZO DE PAGAMENTO DAS COMISSÕES: As comissões apuradas sobre vendas, cujo fechamento não poderá ocorrer antes do dia 23 (vinte e três), deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao do fechamento do mês a que corresponderem.

10 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:
a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 16. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

e) para jornada diária de 6 (seis) horas a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses será dividida por 180 (cento e oitenta).

11 – CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS: O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) férias: Serão consideradas as comissões auferidas nos 6 (seis) meses imediatamente anteriores ao seu início;

b) Os primeiros 15 dias do auxílio doença: Serão consideradas a media das comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento; e o aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas a media das comissões auferidas nos 6 (seis) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13° Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

12 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de R$ 56,00 (cinqüenta e seis reais), a partir de 01 de setembro de 2013.

§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.

§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.

13 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DO AFASTAMENTO POR DOENÇA: O empregado que retornar de afastamento por doença, não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, facultada a empresa a conversão da estabilidade em indenização.

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

15 - MENORES APRENDIZES: Os menores que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/13 até 31/08/14, terão os reajustes das cláusulas anteriores

calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada as tabelas de proporcionalidade prevista na cláusula 2 e as demais cláusulas constantes dessa convenção.

16 - 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.

Parágrafo Único: Somente na hipótese prevista no art. 61 da CLT é que poderá ser prorrogada a jornada diária de trabalho do comerciário em mais de 2 (duas) horas, devendo a empresa, nesse caso, fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

17 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, 5% (cinco por cento), de uma única vez, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2013, a título de contribuição assistencial, observado o limite para desconto de R$ 138,00 (cento e trinta e oito reais).

§ 1º - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 10/11/2013, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato.

§ 2º - Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subseqüente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

§ 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

§ 4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, acorrera multa prevista no artigo 600 da CLT.

§ 5º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individual e pessoalmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

§ 6º - O Sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação, comunicado aos trabalhadores acerca da oposição da contribuição assistencial contida nesta cláusula, informando o prazo e o local do recebimento das manifestações. **A saber: Início no dia 19 de outubro de 2013 até o dia 28 de outubro de 2013, ininterruptamente, no horário das 08h30min às 16h00min, no seguinte endereço: Rua Laura Josefa dos Santos, 400 - Pq. Jandaia – Carapicuíba/SP (Próximo ao Rodoanel).**

§ 7º - As empresas, quando notificadas, através de edital publicado em jornal de grande circulação deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento e a relação nominal dos empregados da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

18 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal – Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região - signatário da presente - se obriga a descontar e recolher dos empregados a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, desde que ratificada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional representada.

§ 1º - A contribuição referida no "caput", devida a partir de 1º de setembro/13, não poderá ultrapassar a 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração do empregado por mês, limitado o desconto ao valor de R$ 28,00 (vinte e oito reais), devendo ser recolhida a partir da assinatura da presente norma coletiva em agência bancária constante da guia respectiva, a ser fornecida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

§ 2º - O recolhimento da contribuição confederativa efetuado fora do prazo mencionado nesta cláusula, será acrescido da multa prevista no artigo 600 da C.L.T.

§ 3º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa prevista no artigo 600 da CLT, correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor do principal atualizado monetariamente pelo índice do IGP/M-FGV.

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

§ 5º - As empresas, quando notificadas, através de edital publicado em jornal de grande circulação deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticadas pela agência bancária.

§ 6º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individual e pessoalmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

§ 7º - O sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação comunicado aos trabalhadores a cerca do direito de oposição a contribuição confederativa contida nesta cláusula, informando prazos e local de recebimento das manifestações. **A saber: Início no dia 19 de outubro de 2013 até o dia 28 de outubro de 2013, ininterruptamente, no horário das 08h30min às 16h00min, no seguinte endereço: Rua Laura Josefa dos Santos, 400 - Pq. Jandaia – Carapicuíba/SP (Próximo ao Rodoanel).**

19 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher aos sindicatos

representativos das respectivas categorias econômicas, uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme as seguintes tabelas:

MICROEMPRESAS	R$ 350,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R$ 600,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.200,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R$ 140,00

OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 360.000,00 (TREZERNTOS E SESSENTA MIL REAIS).
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS). E IGUAL OU INFERIOR A R$ 3.600.000,00 (TRÊS MILHÕES E SEISCENTOS MIL REAIS).

§ 1º - O recolhimento deverá ser efetuado até dia **11 de novembro de 2013,** exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

§ 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subseqüente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§ 3º - Nos municípios onde existam empresas que possuam um ou mais estabelecimentos, será devida a contribuição por cada unidade da empresa existente naquele município.

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 a identificação da empresa e do empregado.

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

22 - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

§ 3º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada lhe ressarcir o valor retido.

23 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos as declarações e os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, prevalecendo a ordem de prioridade prevista no art. 75, do Decreto nº 3048/99.

24 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99, 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

§ 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, extrato de informações previdenciárias nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

25 - 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 no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo Único: Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

26 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.
Parágrafo único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

27 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/12, à ser paga em dinheiro, depósito bancário ou folha de pagamento de forma destacada no recibo salarial do mês, 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 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias;

d) As empresas que desejarem substituir o pagamento em dinheiro por folga deverão contatar o Sindicato profissional para acordo em separado.

28 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) 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, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas;

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, conforme previsto na cláusula 16 deste instrumento;

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) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5° (quinto) dia do mês subseqüente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo, eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

f) Fica vedado por ocasião da rescisão contratual o desconto de eventuais horas devidas pelo empregado, quando do acerto final deste acordo de compensação.

g) A empresa que descumprir o quanto disposto nesta cláusula, desde que comprovado por auto fiscalizatório do órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, além das penalidades legais, ficará proibida de utilizar-se, até o final de vigência desta norma, dos benefícios nela previstos.

h) a ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

i) a suspensão do direito à compensação previsto na alínea "h" obrigará os sindicatos convenentes, 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.

29 - AVISO PRÉVIO: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes previstos na Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011.

§ 1° - Se o empregado despedido comprovar a obtenção de novo emprego, no curso do aviso prévio, poderá pedir a dispensa de cumprimento deste, ficando as partes, no entanto, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

30 - 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.

31 - 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.

32 - FÉRIAS: As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

§ 1º - O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei n.º 7.414, de 09.dez.85 (D.O.U. de 10.dez.85);

§ 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

33 - FÉRIAS EM DEZEMBRO: Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

34 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM 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 à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

35 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

36 - 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.

37 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, aos inválidos ou incapazes, comprovada nos termos da cláusula 22, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

§ 1º - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

§ 2º - Serão aceitos os atestados e/ou declarações emitidos em nome do dependente menor.

38 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, limitados a 2 (dois) por ano, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

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

40 – CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO: Com base na Portaria nº 373 do MTE, os estabelecimentos que quiserem adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, como o eletrônico, mecânico ou o manual, para todos os seus empregados ou para parte deles, poderão fazê-lo, estando desde já, autorizados a adotá-los.

Parágrafo Primeiro: As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que são obrigadas a utilizar o sistema eletrônico de ponto, poderão optar por um sistema alternativo que não seja o REP (Registrador Eletrônico de Ponto), deixando de emitir o comprovante diário de jornada, desde que apresentem no final de cada mês um relatório do período ao empregado.

Parágrafo Segundo: As empresas poderão utilizar qualquer outro sistema alternativo de marcação de ponto previsto em Lei.

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

42 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 23 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados.

43 - FALECIMENTO DE GENITOR OU GENITORA, IRMÃO OU IRMÃ, SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento do seu genitor ou genitora, irmão ou irmã, 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, mediante a apresentação do atestado de óbito.

44 - AUXÍLIO-FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário de admissão, conforme a função, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - 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.

45 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo Único: Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, previdência privada, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, empréstimos consignados junto à rede bancária,

cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiados o empregado e/ou seus dependentes.

46 - TRABALHO AOS DOMINGOS: Obedecido o disposto na Lei nº 605/49, o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/00 e legislação municipal aplicável, o trabalho aos domingos reger-se-á pelas seguintes disposições:

a) concordância do empregado;

b) trabalho em domingos alternados ou;

c) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso.

d) concessão nos domingos trabalhados, de vale-transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

e) jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho;

f) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 8 (oito) horas;

§ 1º - Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio nos termos do PAT, se houver; não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R$ 20,00 (vinte reais) ou concederão vale refeição de igual valor, vedado o fornecimento de marmitex.

§ 2º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às horas estabelecidas.

§ 3º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§ 4º - Quando o domingo coincidir com feriado, prevalecera para os efeitos legais o feriado, portanto, a regra a ser aplicada será a prevista na **(cláusula 46)** da presente convenção.

§ 5º - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará a multa prevista na cláusula 48 do presente instrumento convencional, em favor do empregado prejudicado.

47 - TRABALHO EM FERIADOS: Na forma do Decreto nº 99.467, de 20.08.90, c/c a Lei 605/49, o artigo 6º da Lei 10.101, de 19.12.2000, e legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados: com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas às seguintes regras:

a) Comunicação da empresa ao **sindicato patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região)**, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo, e declaração de que está sendo cumprida

integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho. O Sindicato Patronal encaminhará cópias das comunicações ao Sindicato dos Empregados. Ficando a critério do Sindicato Patronal (SCVOR), SINDICATO DO COMÉRIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO, a cobrança ou não de taxa administrativa, pela prestação de tais serviços.

b) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

I – os feriados a serem trabalhados;

II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

III – as datas em que serão gozadas as folgas compensatórias, que corresponderão, sempre, a número igual ao dos feriados laborados;

IV – as folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até uma semana após o trabalho, exceto quando houver mais de um feriado no mês, quando então poderão ser gozadas em até 60 (sessenta) dias a contar do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra.

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

d) A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

e) Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;

f) Concessão, gratuita, pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

g) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, concederão documento-refeição ou indenização em dinheiro, vedado o fornecimento de marmitex, conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R$ 17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos);

II – empresas de 21 a 100 empregados: R$ 19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos);

III – empresas com mais de 101 empregados: R$ 28,00 (vinte e oito reais);

h) Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida;

i) A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado. Entretanto caso o empregado assine o termo concordando com o trabalho, sua ausência aos serviços no feriado designado, será considerada falta injustificada, sujeitando-o as penalidades legais.

j) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores ao ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes; e

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

m) Trabalho em 1º de Maio – Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto na letra "g" da cláusula anterior:

1. Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;

2. Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;

3. Pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas);

4. 2 (duas) folgas: **a primeira durante o mês de maio e a outra durante o mês de junho.**

5. Pagamento de R$ 18,50(dezoito reais e cinquenta centavos) em vale refeição, vale compra ou dinheiro;

6. Vale transporte gratuito;
7. O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R$ 344,00 (trezentos e quarenta e quatro reais) por empregado, sem prejuízo daquela prevista nesse instrumento na cláusula 48.

48 - DIFERENÇAS SALARIAIS: Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação desta Convenção poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência de dezembro de 2013.

Parágrafo Único: Os encargos de natureza previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas, respeitando-se os prazos previstos em lei.

49 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 57,00 (cinqüenta e sete reais), a partir de 01 de setembro de 2013, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

50 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenentes, 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.

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

52 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

53 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA: As empresas se comprometem quando da eleição da CIPA, a cumprirem rigorosamente a legislação vigente, especialmente a NR-5, inclusive comunicando o sindicato profissional signatário da presente.

54 - HOMOLOGAÇÃO – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para trabalhadores e empregadores.

§ 1º - Em caso de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

§ 2º - As homologações deverão ser realizadas em até 40 (quarenta) dias após a dispensa ou término do aviso trabalhado, **sendo que as empresas dentro dos primeiros 10 (dez) dias deverão solicitar ao sindicato profissional por carta/oficio, fax ou e-mail, a designação da data da homologação,** desde que as verbas rescisórias tenham sido quitadas dentro do prazo legal

§ 3º - A não observação pela empresa do prazo acima estabelecido, acarretará uma multa equivalente a um salário do empregado, revertida em seu favor, independente das demais penalidades legais.

§ 4º - O Sindicato não poderá recusar ou postergar a homologação da rescisão de contrato de trabalho solicitada pela empresa.

55 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, facultada a empresa a conversão da garantia em indenização.

56 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, que iniciam o seu turno de trabalho até as 8:30 horas, fornecerão café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, composto de café, leite e pão com manteiga, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

57 - JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO – Além da jornada integral de 44 horas as empresas do comércio poderão contratar empregados mediante mais dois tipos de jornada legalmente previstos, a saber:

I - JORNADA PARCIAL: Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 25 horas semanais, vedada às horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) Dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 horas diárias.

b) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

c) Após cada período de 12 meses, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

d) O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo, terá o seu período de férias reduzido à metade.

II - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 horas e inferior a 44 horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

a) Horário contratual;

b) O salário do empregado contratado com jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função. Após cada período de 12 meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III – CONDIÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO – As jornadas acima especificadas só poderão ser implantadas, sob pena nulidade com a expressa concordância das entidades signatárias da presente convenção e, assim mesmo, com a contratação dos empregados limitada a **50% (cinqüenta por cento)**, do quadro de funcionários efetivos da empresa contratante.

58 - CONVÊNIO – FARMÁCIA: Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem, na medida do possível implantem convenio com farmácias ou drogarias, especialmente com a farmácia instalada pelo sindicato profissional, sempre com anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.

59 - PROGRAMA ESPECIAL PARA TRABALHO PARA MENORES: Em conjunto com o Juízo da Infância e Juventude de Osasco, as entidades convenentes formarão comissão tripartite para encaminhamento de menores designados pela Autoridade Judiciária, com o fim de ser-lhes disponibilizados empregos no comércio em geral, os quais serão fiscalizados pelas partes, com o fim de promover a reinserção dos mesmos à sociedade, para tanto as empresas que assim desejarem participar desse programa especial deverão:
a) Encaminhar oficio ao juízo da infância e juventude da comarca de Osasco, informando a existência da vaga, destacando as funções que o mesmo ira exercer, horário de trabalho a ser cumprido e a remuneração mensal, que não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente, sendo aplicado as demais normas do contrato de trabalho e os dispositivos clausulados na presente convenção.

Parágrafo Único: Recebido o oficio o juiz da vara da infância e juventude, convocará reunião com as entidades sindicais convenentes e com o representante da empresa, para ser definido as demais condições da contratação e fiscalização.

60 - DA MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE - As partes signatárias, se comprometem a reunir-se periodicamente nos meses de fevereiro e maio, na primeira quinta-feira dos meses respectivos, objetivando o aprimoramento da presente norma coletiva.

61 - PENSE - PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS: As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento, visando através das experiências individuais acumuladas nas funções, sugerir aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, visando ganhos de produtividade, economias materiais e de mão de obra além de melhorias nas relações interpessoais.

Parágrafo Único - Como estímulo à colaboração dos trabalhadores, na forma disposta no caput, será ofertado pela empresa, prêmio incentivo aos projetos aprovados, que será atribuído diretamente aos seus idealizadores.

62 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA: Os sindicatos convenentes envidarão esforços para constituição de uma Câmara de Conciliação Previa, nos termos dos artigos 625-A e seguintes da CLT, já com a redação da Lei 9.958/2000, se comprometendo ainda a utilizá-la para resoluções extrajudiciais de conflitos entre empresa e empregados.

63 - FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

64 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014.
§1º - Na hipótese das partes não chegarem a um consenso para renovação da convenção coletiva para o exercício 2014/2015, até 31 de agosto de 2014, o presente instrumento convencional ficara prorrogado por mais 60 (sessenta) dias, ou até a celebração da nova convenção, se essa ocorrer primeiro.

São Paulo, 18 de Outubro de 2013.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO	**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO**
JOSÉ PEREIRA DA SILVA NETO **PRESIDENTE** CPF/MF N.º 014.037.848-09	**JURANDIR PAES** **PRESIDENTE** CPF/MF N.º 648.505.878-87
PAULO CESAR FLAMINIO ADVOGADO OAB/SP Nº 94.266	**RENATA LICIA DE OLIVEIRA** ADVOGADO OAB/SP Nº 188.173