



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional comerciário, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTA BARBARA D'OESTE, CNPJ/MF** sob o nº 62.468.970/0001-73 e certidão sindical sob o nº MTPS 46000.006691/98-42, com base territorial na Cidade de Santa Bárbara D'Oeste, Cerquillo, Elias Fausto, Jumirim, Mombuca, Monte Mor, Rafard, e Tietê, com sede na Rua Floriano Peixoto nº. 752, Centro – Santa Bárbara D'Oeste- SP, CEP: 13450-023, neste ato representado por seu Presidente o Senhor Adilson Luiz Pigato, portador do CPF/MF sob o nº 29.442.078-90 assistido por seu advogado Pedro Lazani Neto, inscrito na OAB/SP sob o nº 71.523 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PIRACICABA, CNPJ/MF** sob o nº 54.413.299/0001-35 e registro sindical sob o nº 23910/41, com base territorial na cidade de Piracicaba, Águas de São Pedro, Charqueada, Saltinho, São Pedro, Tietê e Torrinha, com sede na Rua Governador Pedro de Toledo nº 484, Centro, Piracicaba/SP, CEP: 13.400-060, neste ato representado por seu Presidente o Sr. José Maria Saes Rosa, portador do CPF/MF sob o nº. 148.255.548-49 e assistido por seu advogado Dr. Clemente M. Dezena da Silva, inscrito na OAB/SP sob o nº 253.225, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, que se regerá segundo as cláusulas e condição adiante estipuladas:

**1- DATA BASE:** Fica mantida a data-base para 1º de setembro para os signatários desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, aplicável ao comércio varejista em geral, inclusive supermercados, hipermercados e congêneres na cidade de Tietê.

**2 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2010, mediante aplicação do percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2009.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro/10, outubro/10 e novembro/10, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis e pagas com o salário de dezembro/10.

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



**3 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/09 ATÉ 31 DE AGOSTO/10:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.09	1,0750
de 16.09.09 a 15.10.09	1,0688
de 16.10.09 a 15.11.09	1,0625
de 16.11.09 a 15.12.09	1,0563
de 16.12.09 a 15.01.10	1,0500
de 16.01.10 a 15.02.10	1,0438
de 16.02.10 a 15.03.10	1,0375
de 16.03.10 a 15.04.10	1,0313
de 16.04.10 a 15.05.10	1,0250
de 16.05.10 a 15.06.10	1,0188
de 16.06.10 a 15.07.10	1,0125
de 16.07.10 a 15.08.10	1,0063
A partir de 16.08.10	1,0000

**Parágrafo único:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 5 e 7.

**4 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 2 e 3 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, 01/09/09 a 31/08/10, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**5 - PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/10, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:



## I - Empresas em geral:

- a) empregados em geral..... R\$ 772,00  
(setecentos e setenta e dois reais);
- b) operador de caixa..... R\$ 832,00  
(oitocentos e trinta e dois reais);
- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 683,00  
(seiscentos e oitenta e três reais);
- d) office boy e empacotador..... R\$ 551,00  
(quinhentos e cinquenta e um reais);
- e) garantia do comissionista..... R\$ 909,00  
(novecentos e nove reais);

## II - Feirantes e ambulantes:

Empregados em geral..... R\$ 773,00  
(setecentos e sessenta e três reais).

**6 - 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.

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

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



**Parágrafo 2º** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/2010-2011;
- c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

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

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

**Parágrafo 5º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2010 até 31/08/2011, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 5, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:



### I - Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 666,00  
(seiscentos e sessenta e seis reais);
- b) empregados em geral..... R\$ 741,00  
(setecentos e quarenta e um reais);
- c) operador de caixa..... R\$ 798,00  
(setecentos e noventa e oito reais);
- d) faxineiro e copeiro..... R\$ 653,00  
(seiscentos e cinquenta e três reais);
- e) office boy e empacotador..... R\$ 551,00  
(quinhentos e cinquenta e um reais);
- f) garantia do comissionista..... R\$ 873,00  
(oitocentos e sessenta e três reais);

### II - Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 632,00  
(seiscentos e trinta e dois reais);
- b) empregados em geral..... R\$ 707,00  
(setecentos e sete reais);
- c) operador de caixa..... R\$ 774,00  
(setecentos e setenta e quatro reais);
- d) faxineiro e copeiro..... R\$ 636,00  
(seiscentos e trinta e seis reais);
- e) office boy e empacotador:..... R\$ 551,00  
(quinhentos e cinquenta e um reais);
- f) garantia do comissionista..... R\$ 832,00  
(oitocentos e trinta e dois reais);

### III - Feirantes e Ambulantes

#### Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 666,00  
(seiscentos e sessenta e seis reais);



b) empregados em geral..... R\$ 741,00  
(setecentos e quarenta e um reais);

**Microempresas (ME)**

a) piso salarial de ingresso..... R\$ 632,00  
(seiscentos e trinta e dois reais);

b) empregados em geral..... R\$ 707,00  
(setecentos e sete reais);

**Parágrafo 6º** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, desde que não tenha trabalhado em empresa do mesmo ramo de atividade da contratante, e pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III 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 como EPP ou ME.

**Parágrafo 7º** - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2010-2011 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2010.

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

**Parágrafo 9º** - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea "f" da cláusula 15. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 10** - A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2010-2011.

**Parágrafo 11** - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2010-2011 a que se refere o parágrafo 5º.



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

**8 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de **R\$ 38,00** (trinta e oito reais), a partir de 01 de setembro de 2010.

**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.

**9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (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 14. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

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



**b)** multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 14. 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.

**10 - 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 14. 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 14. 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.

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



**12 - VERBAS REMUNERATORIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:**

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

**13 - NAO INCORPORAÇÃO DE CLAUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 5, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2 e 3.

**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.

**15 - COMPENSAÇÃO DE HORARIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais. é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

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

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

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

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

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



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

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

**16 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais - Federação e sindicatos patronais do comércio atacadista e varejista - signatários da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro/2010, limitado cada desconto ao valor de R\$ 90,00 (noventa reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º** - A contribuição de que trata esta cláusula que será descontada em outubro/2010 deverá ser recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECESP.

**Parágrafo 2º** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO" 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 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 4º** - 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 5º** - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2009, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria.

**Parágrafo 6º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, 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** - A contribuição regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após, a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**Parágrafo 9º** - As empresas que não descontaram em folha de pagamento dos empregados a Contribuição Assistencial dentro do prazo estabelecido nesta cláusula poderão fazê-lo até mês de dezembro/2011 sem que incida qualquer multa ou correção.

**17 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, Sindicato signatário da presente, se obrigam a descontar e recolher, dos empregados sindicalizados ou não, em favor do sindicato profissional signatário, a contribuição confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal e instituída através da competente Assembléia Geral.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no "caput" incide sobre a remuneração bruta do empregado no mês do desconto, a qual será recolhida nas datas e nos percentuais mencionados na tabela abaixo:



<b>Mês de Desconto</b>	<b>%</b>	<b>Data de Recolhimento</b>
Janeiro/2011	3%	até 15 de fevereiro de 2011
Abril/2011	3%	até 15 de maio de 2011
Junho/2011	3%	até 15 de julho de 2011
Agosto/2011	3%	até 15 de setembro de 2011

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula, não se confunde com a contribuição assistencial e será recolhida em ficha de compensação distribuída gratuitamente pelo sindicato profissional, cujo pagamento poderá ser feito em qualquer agência bancária até o vencimento mencionado no parágrafo anterior, a qual é distribuída na seguinte proporção: a) 80% (oitenta por cento) da mesma ao Sindicato; b) 20% (vinte por cento) à Federação.

**Parágrafo 3º** - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO" deste instrumento.

**Parágrafo 4º** - A ficha de compensação será acompanhada de uma R.E. (Relação de Empregados), que deve ser preenchida em todos seus campos e entregue ao Sindicato (separadamente da ficha de compensação), para protocolo até quinze dias após o pagamento.

**Parágrafo 5º** - As empresas que não descontaram em folha de pagamento dos empregados a Contribuição Confederativa dentro do prazo estabelecido nesta cláusula poderão fazê-lo até mês de fevereiro/2010 sem que incida qualquer multa ou correção.

**Parágrafo 6º** - A contribuição regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias, após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

**18 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Os integrantes das categorias econômicas querem sejam associados ou não, nos termos do artigo 8º inciso IV, da



Constituição Federal, deverão recolher ao **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PIRACICABA E REGIÃO** a contribuição **assistencial confederativa**, nos valores máximos, até o dia 03 de dezembro de 2010, aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 27 de agosto de 2010 e conforme publicação do edital de convocação no dia 20 de agosto de 2010 na Gazeta de Piracicaba, de conformidade com a seguinte tabela:

PORTE DA EMPRESA	VALOR
MICROEMPRESA	R\$ 130,00
EMPRESA DE PEQUENO PORTE	R\$ 250,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 500,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTE E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R\$ 65,00

**Parágrafo 1º** - O critério adotado para pagamento das Contribuições Assistencial Confederativa, será através do **FATURAMENTO ANUAL DAS EMPRESAS, conforme enquadramento:**

**MICROEMPRESAS - ME:** Empresas com faturamento anual de até R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais);

**EMPRESAS DE PEQUENO PORTE – EPP:** Empresas com faturamento anual superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

**Parágrafo 2º** - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 03 de dezembro de 2010, exclusivamente em rede bancária, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

**Parágrafo 3º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% será atribuído a Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação de taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

**Parágrafo 5º** - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia,



limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

**Parágrafo 6º** - Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais 2010/2011, nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento (matriz e filial), a matriz contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, e as filiais contribuirão com o valor mínimo.

**19 - 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.

**20 - 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.

**21 - 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.

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

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



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

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

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto n. 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 decadência do direito previsto nesta cláusula.

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



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

**26 - 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.

**27 - DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 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/10, 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.

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

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

**29 - 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.

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

**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 - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com 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.

**34 - 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.

**35 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento e 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 22, 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 comerciante, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**36 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.



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

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

**39 - 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.

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

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

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

## **42 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:**

### **DEZEMBRO DE 2010 - entre os dias 06 a 23:**

De segunda à sexta-feira das 9:00 às 22:00 horas

Sábados: Das 9:00 às 18h00

Domingos dias 12 e 19 : das 9:00 às 17:00 horas

Dia 24 - sexta feira – 9:00 às 18:00 horas

### **VÉSPERAS DOS DIAS DAS MÃES, DOS PAIS, DOS NAMORADOS E DAS CRIANÇAS:**



**Véspera das 9:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábado, quando o horário será das 9:00 às 18:00 horas**

**43 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), a partir de 01 de setembro de 2010, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 16 e 17.

**44 - 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.

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

**Parágrafo 1º** - 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 2º** - Ainda que a empresa efetuar o pagamento das verbas rescisórias nos prazos de que trata o art. 477 da CLT, a homologação da rescisão do contrato de trabalho perante o sindicato profissional deverá ocorrer no prazo máximo de 30 dias da quitação das referidas verbas, sob pena do pagamento de uma multa equivalente ao salário nominal do empregado, à favor do mesmo.

**Parágrafo 3º** - Caso não haja comparecimento do empregado na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 2º.

**46 - PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar,



administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

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

**47 - TRABALHO EM FERIADOS PARA O COMERCIO VAREJISTA DE SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS E CONGENERES:** Em virtude do ramo de atividade e da peculiaridade do comércio de gêneros alimentícios considerados essenciais à população, ficam estabelecidas as seguintes condições para o trabalho nos dias de feriados nacionais, estaduais, municipais e religiosos:

**Parágrafo 1º** - A abertura das empresas varejistas de supermercados, hipermercados e congêneres nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção para o proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

**Parágrafo 2º** - Para o pleno exercício da Faculdade estabelecida neste instrumento será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão Anual à Abertura aos Feriados a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINCOMÉRCIO), que obedecerá às disposições estabelecidas neste acordo, cujo modelo de ADESÃO a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico ([www.sincomerciopiracicaba.com.br](http://www.sincomerciopiracicaba.com.br)), sem cobrança de qualquer taxa para o fim a que se destina e será emitido pelos SINDICATO PROFISSIONAL (SINCOMERCIÁRIOS) E PATRONAL (SINCOMÉRCIO).

**Parágrafo 3º** - Após ser concedido o pedido de adesão anual de abertura em feriados emitido pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo a empresa deverá dar ciência, por escrito de todo o conteúdo do presente acordo à todos os seus funcionários, inclusive aos empregados admitidos após a assinatura, deverá também manter afixado o termo de adesão em local visível para que os funcionários possam consultar.

**Parágrafo 4º** - As empresas que aderirem ao Termo para Abertura em feriados deverão manter controle de jornada no dia do feriado independente do número de funcionários.

**Parágrafo 5º** - Para o controle do cumprimento do Termo de Adesão ao Trabalho nos Feriados, a empresa quando notificada pelo SINDICATO PROFISSIONAL, deverá no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, apresentar cópia do controle de



jornada no dia do feriado, cópias dos recibos de pagamento de salário do mês do feriado, cópia dos recibos de pagamento da jornada do feriado, devidamente assinado pelos funcionários.

**Parágrafo 6º** - Fica vedado o trabalho dos empregados nos dias de 25/12/2010, 01/01/2011 e 01/05/2011.

**Parágrafo 7º** - Todos os empregados compreendidos aqueles que recebem salário fixo, misto e o comissionista puro, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais, municipais e religiosos, terão garantidos os seguintes direitos:

- a) Adicional de 100% sobre as horas trabalhadas;
- b) Um dia de folga compensatória, independente da carga horária trabalhada, a qual deverá coincidir com dia útil da semana, sendo que a concessão do descanso compensatório será estabelecida de comum acordo entre a empresa e o empregado, e deverá ser gozado no máximo em 60 (sessenta) dias a partir do mês seguinte ao trabalho, sob pena de dobra.
- c) Bonificação por feriado trabalhado, com natureza indenizatória e o pagamento após o término do expediente, ou no holerite nos seguintes valores:
  - c.1) Para o trabalho até 06h00 (seis horas) por dia, ocorrerá o pagamento no valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) à título de bonificação por feriado trabalhado, com natureza indenizatória. O pagamento poderá ser feito após o término do expediente contra-recibo ou junto com o salário mensal desde que discriminado separadamente no holerite.
  - c.2) Para o trabalho superior a 6h00 (seis horas) por dia, ocorrerá o pagamento no valor de R\$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta centavos) à título de bonificação por feriado trabalhado, com natureza indenizatória, o pagamento poderá ser feito após o término do expediente contra-recibo ou junto com o salário mensal desde que discriminado separadamente no holerite.
- d) O empregado que trabalhar mais de quatro feriados durante o período de vigência desta CCT terá direito ao acréscimo de um dia no primeiro período de férias a ser gozada após o quinto feriado trabalhado.

**Parágrafo 8º** - A empresa deverá fornecer vale transporte gratuito, para o deslocamento do empregado de sua casa para o trabalho e retorno, sem qualquer desconto em folha de pagamento, por feriado trabalhado de acordo com a necessidade de cada empregado.



**Parágrafo 9º** - A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado que optar em fazê-lo em jornada máxima de 8 horas, na conformidade do artigo 58 da CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá também ser garantido o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando sempre a legislação referente a jornada de trabalho.

**Parágrafo 10º** - Fica expressamente proibido que seja concedida a folga normal do descanso semanal remunerado do empregado, no dia que seja considerado feriado.

**Parágrafo 11º** - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias de feriado, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**Parágrafo 12º** - Nos demais feriados não excepcionados no parágrafo 6º desta cláusula, o trabalho será facultativo, não podendo a empresa praticar ato discriminatório com o funcionário que se recusar a trabalhar nestes dias.

**Parágrafo 13º** - Fica expressamente proibido a compensação através do banco de horas o trabalho nos dias considerados feriados.

**Parágrafo 14º** - As demais empresas do comércio varejista não excepcionadas do *caput* desta cláusula, poderão exigir a presença de seus empregados nos feriados somente se autorizado por aditamento à presente convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 6º "A", da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, alterado pela Lei nº 11.603, de 05.12.2007.

**48 - VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2010 até 31 de agosto de 2011.

**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. 613, § 3º da CLT.



Piracicaba, 19 de novembro de 2010.

Pelo  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTA BÁRBARA  
D'OESTE

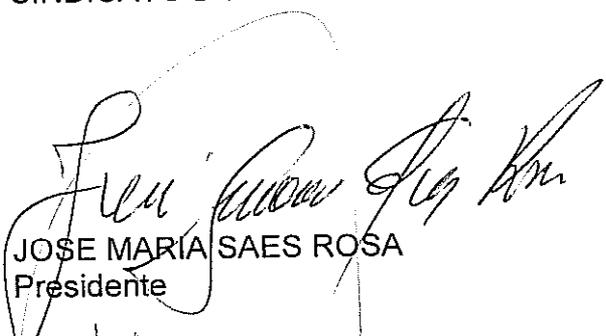


ADILSON LUIZ PIGATO  
Presidente



Pedro Lazari Neto  
Advogado inscrito na OAB/SP sob nº 71.523

Pelo  
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PIRACICABA



JOSE MARIA SAES ROSA  
Presidente



Clemente M. Dezena da Silva  
Advogado inscrito na OAB/SP sob nº 253.225