sincovaga sp

SINCOMERCIÁRIOS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020
COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS
ITARARÉ/SP E REGIÃO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA**, CNPJ n. 58.978.651/0001-30, neste ato representado por seu Presidente **MARCELO NUNES DE CASTRO**, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTÁRIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO.** Entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado,** OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizado pelas assembleia geral extraordinária realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **15/08/2019** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** – (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerado atividade preponderante) -, **aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comercio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)", compreendendo, na divisão 47 do CNAE – "Comercio Varejista", os subgrupos e classes que seguem: 47.2. "Comércio Varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo"; 47.23-7 "Comércio varejista de bebidas"; 47.21.1 – "Comércio varejista de produtos de padaria, Laticinio, doces, balas e semelhantes"; 4721-1/04 "Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes"; 4724-5/00 "Comércio varejista de hortifrutigranjeiros" 4721-1/03 "Comércio varejista de laticínios e frios" (Leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados", 4721-1/00 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 "Comercio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercado" – Área de venda de 300 a 500 metros quadrados"; 4729-6/02 – "Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência", comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação",** devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias realizadas que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020, fixada a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias do comércio varejista de gêneros alimentícios, com abrangência territorial em **Itararé/SP, Barão de Antonina/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Coronel Macedo/SP, Riversul/SP, Itaporanga/SP e, Taguaí/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO.
PISO SALARIAL
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais e garantia de comissionista puro, a vigorar a partir de 01/10/2019, tomando-se por base a jornada semanal de 44 horas semanais.

TABELA I – Empresas em Geral:

FUNÇÃO:	VALOR:
a) Empregados em geral	**R$ 1.404,50** (mil, quatrocentos e quatro reais e cinquenta centavos)
b) Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	**R$ 1.271,50** (mil, duzentos e setenta e um reais e cinquenta centavos)
c) Movimentador financeiro	**R$ 1.436,00** (mil, quatrocentos e trinta e seis reais)
d) Office-boy/Empacotador	**R$ 1.111,50** (mil, cento e onze reais e cinquenta centavos)
e) Garantia de Comissionista Puro	**R$ 1.603,50** (mil, seiscentos e três reais e cinquenta centavos)
f) Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio	**R$ 1.221,00** (mil, duzentos e vinte e um reais)

§ 1º - São entendidos como "Empregados em geral" os trabalhadores que atuam como balconista, vendedor, consultor de vendas, serviços administrativos e básicos para a manutenção do ambiente de trabalho na empresa.

§ 2º - Para os empregados das categorias profissionais não citadas (categoria diferenciada), o piso salarial fica estabelecido em R$ 1.480,00 (mil, quatrocentos e oitenta reais), exceto quando houver CCT firmada entre o SINCOVAGA e os profissionais da categoria diferenciada, devidamente regularizados junto ao Órgão Competente.

§ 3º - Os empregados devem ser registrados na função especifica a serem exercida, seguindo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho, inválidas funções com termos genéricos, como, por exemplo, "Serviços gerais".

§ 4º - Fica estabelecido que nenhum salário nominal/h poderá ser inferior aos pisos salariais desta CCT. Para atender ao disposto neste parágrafo, não será considerada qualquer vantagem incluída para fins de majoração do referido salário.

§ 5º - Fica convencionado que o Microempreendedor Individual (MEI) poderá contratar empregado na forma da lei com remuneração não inferior a um salário mínimo nacional, respeitando a demais cláusulas desta CCT.

§ 6º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados em seu 1º emprego no comércio, pelo período de até 180 (cento e oitenta) dias após a contratação. Depois deste prazo, os empregados passarão a se enquadrar nas funções de pisos salariais superiores previstas nas tabelas de pisos salarial.

CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)
Com o objetivo de dar tratamento diferenciado nos pisos salariais favorecendo as empresas em geral e especialmente às de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) na conformidade do art. 179 da CF/88, fica instituído o Regime de Piso Salarial (REPIS), que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º - Consideram-se para os efeitos desta cláusula todas as empresas às quais se aplica esta convenção coletiva de trabalho durante sua vigência, observando-se a legislação vigente e/ou superveniente.

§2º - As empresas enquadradas na forma do "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer, via online, a expedição do Regime Especial de Pisos Salarial - REPIS, através do site **www.sincomerciarios.org.br** ou **www.sincovaga.com.br**. A requisição deve ser feita pelo responsável ou contador da empresa. A empresa deve ainda ter o compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e comprovar ser portador, vigente, sempre que solicitado.

§ 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais que firmam a norma, deverão, elas em conjunto, Sincovaga e Sincomerciários, fornecerem às empresas solicitantes o Regime Especial de Pisos Salarial - REPIS no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis. Se constatado qualquer irregularidade, a empresa deverá, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, ser comunicada para que regularize sua situação. Após a apresentação da regularização, reinicia-se o prazo.

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

§ 5º - Para que os pisos salariais e horários especiais estabelecidos nesta cláusula possam ser usufruídos, o REPIS deve ser solicitado até 30/04/2020. Para as empresas que iniciar suas atividades após esta data, a solicitação deve ser realizada no prazo de até 60 dias da contratação do primeiro empregado.

§ 6º - As entidades signatárias trocarão informações por escrito sempre que necessário e para fins estatísticos, de verificação em atos homologatórios e/ou fiscalizatórios, mantendo atualizada a relação das empresas que receberam o REPIS vigente.

§ 7º - 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 Regime Especial de Pisos Salarial - REPIS vigente, sob pena de ser enquadrada pelos pisos salariais estabelecidos na norma coletiva da categoria inorganizada firmada entre Fecomércio e Fecomerciários do Estado de São Paulo.

§ 8º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§ 9º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais signatárias, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de REPIS e CERTIDÃO, que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados das tabelas II e III, abaixo, incluindo a garantia do comissionista, firmados nesta CCT.

I) **TABELA II** - Pisos normativos e garantia de comissionista puro para microempresas (ME's) que tenham entre 11 a 35 empregados vinculados e para empresas de pequeno porte (EPP's) com até 35 funcionários vinculados:

FUNÇÃO:	VALOR:
a) Empregados em geral	**R$ 1.300,00** (mil e trezentos reais)
b) Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	**R$ 1.197,00** (mil, cento e noventa e sete reais)
c) Movimentador financeiro	**R$ 1.354,50** (mil, trezentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta centavos)
d) Office-boy/Empacotador	**R$ 1.111,50** (mil, cento e onze reais e cinquenta centavos)
e) Garantia de comissionista puro	**R$ 1.422,00** (mil, quatrocentos e vinte e dois reais)
f) Salário normativo de ingresso (6 meses)	**R$ 1.163,00** (mil, cento e sessenta e três reais)

II) TABELA III - Pisos normativos e garantia de comissionista puro para microempresas (ME's) com até 10 empregados vinculados:

FUNÇÃO:	VALOR:
a) Empregados em geral	**R$ 1.251,50** (mil, duzentos e cinquenta e um reais e cinquenta centavos)
b) Faxineiro/copeiro/estoquista/Repositor	**R$ 1.170,00** (mil, cento e setenta reais)
c) Movimentador financeiro	**R$ 1.300,00** (mil e trezentos reais)
d) Office-boy/empacotador	**R$ 1.111,50** (mil, cento e onze reais e cinquenta centavos)
e) Garantia de comissionista puro	**R$ 1.362,00** (mil, trezentos e sessenta e dois reais)
f) Salário normativo de ingresso (6 meses)	**R$ 1.119,50** (mil, cento e dezenove reais e cinquenta centavos)

III) Para os empregados das categorias profissionais não citadas (categoria diferenciada), nas tabelas II e III, o piso salarial deverá seguir os itens "a" e "b", abaixo, exceto quando houver CCT firmada entre o SINCOVAGA e os profissionais da categoria diferenciada, devidamente regularizados junto ao Órgão competente

a) Enquadradas na tabela "II", piso salarial de **R$ 1.369,50** (mil, trezentos e sessenta e nove reais e cinquenta centavos);

b) Enquadradas na tabela "III", piso salarial de **R$ 1.313,50** (mil, trezentos e treze reais e cinquenta centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados, na folha referente à março/2020, mediante aplicação do percentual de 4% (quatro por cento), incidente sobre os salários já reajustados na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019 anterior.

§ 1º - Eventuais diferenças salariais, desde 01/10/2019, inclusive 13º salário, férias, horas extras, gratificação do dia do comerciário, entre outras remunerações, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis pagas, em até 2 parcelas, nas folhas de pagamentos dos meses de março/2020 e abril/2020, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado demais dispostos nesta CCT.

§ 2º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função previsto nesta CCT. Observado o "caput" desta cláusula.

§ 3º - Nas rescisões de contrato de trabalho já processados a partir de 1º de outubro de 2019, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez até 10/04/2020, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias.

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE A VIGÊNCIA

O reajuste salarial dos empregados admitidos entre 1º de setembro de 2018 até 30 de setembro de 2019 será proporcional em 1/12 (um doze avos) sobre o salário de admissão e não poderá ser inferior ao piso salarial (salário hora) da função previsto nesta CCT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA – FORNECIMENTO DE CÓPIAS DE DOCUMENTOS

Quando solicitados, pelo sindicato profissional, documentos específicos, as empresas terão até 15 dias, para apresentar as cópias, para verificação total ou parcial de documentos tais como: Regime Especial de Piso Salarial (REPIS); holerites; registro de ponto; livro ou ficha de registro; recolhimento de FGTS; recolhimento de Previdência Social; Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho; indenização de alimentação/ajuda de custo; recibos em geral; Caged; e contrato de experiência, sendo que todos os documentos fornecidos devem suprir o negociado nesta CCT.

§ 1º - A entidade sindical representante da categoria profissional obriga-se, na hipótese de notificações comprovadas de empresas em razão de denúncias de irregularidades ou inspeção preventiva em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar previamente a entidade sindical representante da categoria econômica por escrito ou eletronicamente, sob pena de nulidade, para que, no prazo de 10 dias, esta preste assistência se suscitado e acompanhe suas representadas, exceto se estiver sob fiscalização do órgão competente não havendo coincidência de documentos já solicitados, quando será dispensada esta exigência.

§ 2º - Se encontrado irregularidade por ocasião da inspeção da documentação, terá a empresa oportunidade de regularização e, em havendo reincidência ou o não cumprimento das exigências, será ajuizada a devida ação junto à vara do trabalho ou câmara de conciliação que são competentes para a mediação e conciliação entre capital trabalho.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA OITAVA – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONAISTAS

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelos dias úteis 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - CHEQUES DEVOLVIDOS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas quinta e sexta serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido na vigência da CCT anterior, exceto os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio 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.

§ único - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média da comissão de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o quinto dia útil de janeiro.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)
As empresas concederão, a todos os empregados que o solicitarem, e até o dia 20 de cada mês, adiantamento de salário de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MOVIMENTADOR FINANCEIRO – AUXÍLIO MONETÁRIO
Os comerciários que movimentar dinheiro da empresa com autorização, sempre receberão uma indenização mensal, a título de ajuda de custo para eventuais quebras de caixa, fixada em 6% de seu salário.

§ 1º - A conferência dos valores somente terá validade quando efetuada na presença do movimentador financeiro sem intervenção de terceiros.

§ 2º - A Indenização que trata o "caput" desta cláusula será paga independente da empresa descontar, ou não, as eventuais diferenças de caixa.

§ 3º - Entende-se por Movimentador Financeiro, o empregado que tiver a responsabilidade de numerários em seu poder e seja obrigado a prestação de contas.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal bruta do mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

II) 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;

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

§ Único - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter 1 (um) dia da gratificação em descanso, durante a vigência da presente Convenção.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS
Fica estabelecida que as remunerações das horas extras dos comissionistas deverão seguir o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§1º 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 1,60, conforme percentual previsto na cláusula décima sexta. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

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

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

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

§ 2º 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 décima sexta. 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 1,60, conforme percentual previsto na cláusula décima sexta. 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo este percentual sobre o valor da hora normal percebida pelo empregado.

§ Único - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso conforme artigo 66 da CLT.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com, concomitantemente, mais de 50 (cinquenta) anos de idade e mais de 20 (vinte) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, será acrescida ao aviso prévio legal indenização em mais 15 (quinze) dias, que será paga em pecúnia.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO

Os empregados dispensados sem justa causa terão direito ao acréscimo de 03 (três) dias, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço (doze meses completos) na mesma empresa, conforme lei 12.506 de 11 de outubro de 2011.

§ 1º - Os dias, referente ao acréscimo estabelecido no "caput" desta cláusula deverão ser obrigatoriamente indenizadas, podendo ser exigido o labor do empregado somente nos primeiros 30 (trinta dias) do aviso prévio.

I) Quando o empregado em cumprimento do aviso cometer falta grave, como desrespeitar as normas da empresa ou desacatar seus superiores, a demissão será convertida em justa causa nos termos da CLT.

§ 2º - A projeção do aviso prévio proporcional indenizado deverá obedecer à legislação vigente.

§ 3º - Em caso de aviso prévio cumprido, este limitado a 30 (trinta) dias com a redução de 2 (duas) horas diárias, o prazo para pagamento das verbas rescisória será em até dez dias após o término deste, independente de quantos dias restantes houverem para serem indenizados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMPARO FAMILIAR

Na ocorrência de falecimento de empregado sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 38, §9º), as empresas indenizarão o beneficiário com o valor de **R$ 1.404,00** (mil, quatrocentos e quatro reais) para auxiliar nas despesas com o funeral.

§ único - As empresas que possuirem seguro de vida com as coberturas e em condições mais benéficas ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no "caput" desta cláusula

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES · NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões dos contratos de trabalhos superiores a 10 (dez) meses de registro deverão ser acompanhadas pelo Sindicato profissional em ato de assistência do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho no prazo de 10 (dez) dias.

§ 1º Os documentos necessários para fins de assistência/homologação das rescisões contratuais serão os seguintes:

I) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em cinco vias;
II) Livro ou Ficha de Registro de Empregado, devidamente atualizado, sem anotações a lápis ou rasuras, contendo todas as evoluções salariais do empregado;
III) Guias do Seguro Desemprego, quando da rescisão de contrato sem justa causa;
IV) Aviso Prévio em duas vias, devidamente preenchido e assinado;
V) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual (comissão, média de horas extras, adicionais devidos, etc.);
VI) Extrato para fins rescisórios do FGTS do empregado, mesmo em caso de pedido de demissão;
VII) Cópia do comprovante da multa rescisória do FGTS;
VIII) Cópias dos comprovantes de adiantamento salarial ou vales (quando houver) e do último recibo de pagamento do mês (holerites);
IX) O preposto deverá estar munido de autorização específica, com poderes para tomar conhecimento, por escrito, de qualquer ressalva que for necessária; e no caso de comparecer o proprietário ou sócio, deverá apresentar cópia do contrato social da empresa;
X) No ato da homologação deverá ser apresentada a Carteira de Trabalho do empregado, devidamente atualizada, preenchida e assinada;
XI) Atestado Médico Demissional, nos termos da portaria 24 (DOU de 30.12.94), em duas vias;
XII) Cópia do mandado judicial referente à pensão alimentícia, quando houver;
XIII) Cópia do registro de óbito e alvará do INSS ou da Justiça, quando de rescisão por morte do empregado;

§ 2º - A assistência à homologação da rescisão contratual deverá ser agendada pela empresa e a documentação ser entregue junto à secretaria do Sindicato profissional, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

§ 3º – As empresas fornecerão refeição e transporte ou valor correspondente, aos empregados chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

§ 4º - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o comerciário sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 38ª, §9º) e para o empregador enquadrado no parágrafo quarto desta CCT.

I) Ao trabalhador não sindicalizado que optar pela assistência sindical na rescisão, pagará ao sindicato laboral, uma cota de representação no valor de R$ 40,00 no ato da assistência.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

§ 1º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

§ 2º - Quando houver motivo justo para que a mãe não se ausente da presença do filho, após o período de licença gestante, poderão, em comum acordo, empregada e empregador, na forma da lei, renunciarem da obrigatoriedade desta cláusula. A solicitação de ser realizada por escrito pela empregada com a assistência do sindicato dos empregados que fará a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT).

§ 3º - A estabilidade desta cláusula pode ser substituída por indenização equivalente a remuneração devida.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

§ único - Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DO EMPREGADO 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 n.º 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 extrato de informações previdenciárias, nos termos do (art. 130 do Decreto n.º 6.722/08) que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentaria.

§ 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, dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 38ª, §9º) 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, ficando o empregador isento desta cláusula se o empregado estiver cumprindo o contrato de experiência.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS

Fica autorizado o trabalho em empresas da categoria econômica do varejo de alimentos, dentre outras as denominadas açougues, mercearias, minimercados, mercados e super/hipermercados pelo calendário do ano de 2020, aprovado pelas entidades signatárias, sua duração e a compensação do horário dos comerciários (art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais disposições pertinentes da CLT), devendo ser observadas esta convenção, legislações municipais, respeitadas convenções e/ou acordos coletivos específicos firmados nos municípios, obedecido o intervalo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, nos seguintes termos:

§ 1º Jornada normal - As empresas do "caput", atendida a limitação legal da jornada diária e semanal, deverão ter suas jornadas limitadas das 08h às 20h de segunda a sábado e das 08h às 13h aos domingos.

I) Shoppings Centers - As empresas estabelecidas em shoppings centers e similares poderão ter as jornadas dos comerciários com no máximo 8 (oito) horas diárias trabalhadas entre as 08h às 22h de segunda a sábado e das 09h às 13h aos domingos exceto feriados.

II) O trabalho em horários fora do estabelecido neste parágrafo, somente será permitido atentando-se aos demais parágrafos desta cláusula, com exceção aos menores e gestantes, o qual é proibido o trabalho nos horários extensivos, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor por seu representante legal.

§ 2º – Datas comemorativas - Para as vésperas de datas comemorativas, o trabalho em horário especial será permitido seguindo a tabela:

I) Dia das mães: na véspera o trabalho pode ser até às 20h;
II) Dia dos namorados: no dia útil que antecede o trabalho pode ser até às 20h;
II) Dia dos pais: na véspera o trabalho pode ser até às 20h;
III) Dia das Crianças: no sábado que antecede o trabalho pode ser até às 20h.

§ 3º Festas natalinas - Fica liberado o trabalho no mês de dezembro conforme tabela abaixo, exceto em caso de feriado:

I) até às 20h, a partir do dia 07 até o dia 23 de dezembro, de segunda a sábado;
II) até às 13h aos domingos.
III) até às 18h nos dias 24 e 31 de dezembro.

§ 4º – Dos feriados - O trabalho em feriados para comerciários das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios dos municípios de: Itararé/SP, Barão de Antonina/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Coronel Macedo/SP, Riversul/SP, Itaporanga/SP e, Taguaí/SP, atendido o disposto na Lei n.ª 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, dependerão da obtenção de **CERTIDÃO**, que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes.

I) - As empresas deverão requerer **CERTIDÃO**, com 30 (trinta) dias de antecedência do feriado específico que busquem o labor de seus empregados, comprovando o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em **www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO ITAPEVA.**

II) - As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado para o labor no feriado, assistido o menor por seu representante legal; devendo constar no documento os nomes dos trabalhadores, e a jornada de trabalho, protocolando cópia do referido instrumento perante a entidade sindical laboral no prazo de 30 (trinta) dias que anteceder o feriado.

III) - A ausência da apresentação do instrumento perante a entidade sindical, previsto no parágrafo anterior, implicará na negativa da concessão da **CERTIDÃO** solicitada para trabalho no feriado.

IV) - **O SINCOVAGA** se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiveram, após a prévia anuência do sindicato laboral, a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula.

V) - A **CERTIDÃO autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida para cada feriado específico**, e será sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas 38ª e 39ª, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

VI) - A ausência da **CERTIDÃO ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R$ 1.000,00 (um mil reais),** exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto no § 7º a seguir.

VII) **REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO EM FERIADOS**

a - Não é permitido o trabalho nas empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de 1º de janeiro, 1º de maio e 25 de dezembro. Nos demais feriados as empresas poderão contar com o trabalho do comerciário pelo período de até 5h30 (cinco horas e trinta minutos), desde que cumpram rigorosamente as demais exigências contidas nesta CCT;

b - Pagamento das horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além de uma indenização a título de ajuda de custo no valor de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais) a ser paga até o final do expediente.

c - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

§ 5º - **Folga semanal** - É garantido a todo o empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas até o 7º (sétimo) dia de trabalho. O repouso semanal remunerado do comerciário deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de 3 (três) semanas. As empresas do comércio devem estabelecer uma escala de revezamento mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização, de modo que não trabalhem 3 (três) domingos consecutivos.

I - A empresa que conceder o Descanso Semanal Remunerado (DSR) a partir do 8º (oitavo) dia deverá remunerá-lo em dobro, sem prejuízo ao pagamento das horas extras e da multa estabelecida nesta cláusula.

§ 6º - **Familiar** - As regras desta cláusula não se aplicam para os casos em que a mão de obra ocupada faça parte de um sistema de trabalho familiar, assim entendido, aquelas desempenhadas pelos cônjuges e filhos do(s) titulares da empresa.

§ 7º - **Multa** - O descumprimento desta cláusula constitui infração de norma trabalhista, sujeita a multa no valor de R$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) por empregado, a ser revertida em favor do(s) respectivo(s) empregado(s) prejudicados pela inobservância desta cláusula. O valor correspondente à respectiva multa poderá ser reivindicado por meio da competente Ação Trabalhista ou acordo amigável.

§ 8º - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados.

§ 9º - **Cargo de confiança** – Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

I) Deve ser respeito o intervalo mínimo de 11 horas interjornada, a folga semanal (§5º), o limite de domingos consecutivos (§5º) e o acordo para o trabalho em feriado (§ 4º).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉGIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais ou acordos coletivos existentes, é permitida às empresas, desde que atendidas integralmente às regras estabelecidas nesta cláusula:

§ 1º - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as 2 (horas) suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do encerramento do mês trabalhado, ficando estabelecido que para compensação em prazo superior a 120 (cento e vinte) dias deverá ser realizada assembleia com assistência do Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva.

§ 2º - Somente poderão usufruir desta cláusula as empresas devidamente regulares com a cláusula quarta desta CCT.

§ 3º- Quando houver crédito de horas em favor da empresa, estas também poderão ser compensadas respeitando se o calendário de horário de trabalho do comércio varejista.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Todas as empresas, mesmo que, possuirem o número inferior a 20 (vinte) empregados vinculados laborando, deverão manter controle de registro de ponto; manual, mecânica, eletrônica ou digital.

§ 1º - Limite de jornada - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e a esta CCT, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, na forma da lei que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

§ 2º - Cargos de confiança - Os empregados contratados para o cargo de confiança (Art. 62, II, CLT) não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO

No caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos e filhos, o empregado sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 38ª, §9º) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 3 (três) dias.

§ Único - No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o comerciário sindicalizado e sem carta de oposição vigente poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário dede que apresente o atestado de óbito em até 5 (cinco) dias do ocorrido.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) ou exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou no caso de vestibular, este limitado a 1 (um) por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa empregadora com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIOS DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança e macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, em conformidade com as NR(S) aplicáveis ao caso, salvo injustificado extravio ou mau uso.

§ único – Quando a empresa exigir a utilização de vestimenta específica será considerada uniforme para os fins do "caput".

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou convênio por esta mantido: 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS – Sistema Único de Saúde; 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde; e 5º) médico/dentista particular.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado;

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5 (cinco) dias da data de sua emissão.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas no eSocial.

Parágrafo 4º - Na hipótese do parágrafo anterior a empresa manterá em seu quadro de avisos ou Regulamento Interno, os prazos previstos no eSocial, para ciência dos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA A MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária sindicalizada e sem carta de oposição vigente que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - Poderá, também, a mãe comerciária deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 02 vezes ao ano.

Parágrafo 2º - O direito previsto no caput será extensivo ao pai comerciário.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas deverão dar ciência desta cláusula no ato admissional do empregado e na conformidade da legislação vigente e desta cláusula, descontarão em folha de pagamento de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial/negocial, o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) da remuneração referente ao mês de março/2020, e nos demais meses o percentual de 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) de sua remuneração mensal, ambos os descontos limitados

ao teto de 40,00 (quarenta reais), por empregado, aprovado nas assembleias do Sindicato dos Empregados no Comercio de Itapeva, que autorizaram a celebração da convenção coletiva de trabalho.

§ 1º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

§ 2º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

§ 3º - A contribuição assistencial/negocial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

§ 4º - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

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

§ 6º - O valor da contribuição assistencial/negocial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

§ 7º - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, de forma não retroativa.

§ 8º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos trinta primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, será cobrado uma multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

§ 9º - Fica garantida aos empregados comerciários manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, manifestada pessoalmente, de uma única vez, válida durante a vigência desta CCT, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede (s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

§ 10º - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

§ 11º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

§ 12º - Os termos da presente cláusula estão em consonância com o teor do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 573/2015, objeto da Ação Civil Pública nº 01043-2006-038-02-00-8, e não suprime direito complementar previsto na CLT.

§13º - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

§ 14º - Tendo em vista a natureza jurídica do TAC supramencionado, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica à hipótese a regra do art. 545 da CLT.

§ 15º - **SINDICALIZAÇÃO** – As empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenentes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

§ 16º - **CONDUTA ANTISSINDICAL** – Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho para as devidas medidas legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 22 de agosto de 2018, fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO PATRONAL. Assim, observada a jurisprudência do STF, às empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte, fica ajustada CONTRIBUIÇÃO PATRONAL a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO, nos valores máximos, conforme tabela aprovada, a seguir indicada.

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função do serviço decorrente da aplicação da cláusula 4ª e 29ª.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2020

	VALOR EM R$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R$ 100,00
MICRO EMPRESAS C/ ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 400,00
EMPRESAS PEQUENO/ PORTE 6/ATÉ 50 EMPREGADOS	R$ 600,00
MEI COM 01 EMPREGADO	R$ 150,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM MAIS DE 50 EMPREGADOS	R$ 850,00

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

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R$ 860,00
De 31 a 50	R$ 930,00
De 51 a 100	R$ 1.320,00
De 101 a 200	R$ 3.450,00
De 201 a 300	R$ 4.620,00
De 301 a 400	R$ 6.350,00
De 401 a 500	R$ 7.500,00
De 501 a 1000	R$ 16.170,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 30 de abril de 2020, através de:

a) FICHA DE COMPENSAÇÃO – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Patronal, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação.

b) Após a data de vencimento, devidamente atualizado até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,

c) Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.

Parágrafo 3º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - Empresas com abertura posterior receberão no mês em que acontecer, ficha de compensação para pagamento, aplicando-se, caso não aconteça, o disposto na letra "c", do parágrafo 2º.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CÂMARA DE CONCILIAÇÕES PRÉVIAS

No intuito de manter uma relação e uma comunicação harmoniosa entre empresas e Sindicatos, ambos devem seguir o disposto nos parágrafos, abaixo descritos.

§ 1º - As demandas de natureza trabalhista poderão ser submetidas às Câmaras de Conciliações Prévias, devidamente constituídas, respeitando-se os dispostos na Lei n.º 9.958/00 e Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas nº. 123/06 e demais leis pertinentes e supervenientes.

I - Todas as empresas representadas pelos Sindicatos que firmam esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão solicitar o enquadramento no parágrafo 4º desta CCT, a fim de usufruir das cláusulas estabelecidas nesta norma coletiva de trabalho, acessando o site das entidades convenentes, para evitar sanções estabelecidas nesta CCT.

a) - Na ausência do pedido do requerimento do REPIS, a empresa poderá ser enquadrada pelos pisos salariais estabelecidos na norma coletiva da categoria inorganizada firmada entre Fecomércio e Fecomerciários do Estado de São Paulo.

§ 2º - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre Sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para a manutenção e desenvolvimento das câmaras.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS

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

§ único – Toda empresa do comércio varejista em geral que ativarem-se nos municípios da base territorial dos sindicatos convenentes, ainda que fracionados por lei em outros municípios já pertencentes anteriormente a base representada na conformidade do estabelecido na cláusula segunda desta Convenção Coletiva, poderão usufruir da presente Convenção Coletiva de Trabalho na conformidade do artigo 541 da CLT.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As disposições contidas nesta Convenção se aplicam a todas as relações de trabalho e emprego que ocorrerem dentro da respectiva base, ainda que, especialmente promovidas por empresas não sediadas nesta base, que deverão cumprir cabalmente a esta CCT, bem como a legislação municipal, no que for compatível com a matéria trabalhista.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA
Fica estipulada multa no valor de **R$ 83,50 (oitenta e três reais e cinquenta centavos)**, por empregado, mediante ajuizamento na justiça do trabalho ou câmaras de conciliação devidamente instalada, pelo descumprimento das obrigações de fazer pelas partes convenentes e representadas, das cláusulas contidas no presente instrumento, que será pago em favor do(s) prejudicado(s) quando suscitados, não sendo cumulativas com as multas já previstas em cláusulas específicas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMAS ESPECIAIS
Fica estabelecido, na forma da legislação vigente e/ou superveniente, que as entidades representativas das categorias econômicas e profissionais desenvolverão programas, individualmente ou em conjunto, de ações de educação, formação e qualificação profissional, objetivando fomentar o Emprego e Renda em sua base territorial.

§ único: O Programa a que se refere o "caput" desta cláusula destina-se a empregados e empregadores e a todos que ingressarem nas categorias representadas por esta convenção coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA:
A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenentes, sob a modalidade de cláusula adesiva.

> As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará, após verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE ITAPEVA, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO EMPRESARIAL À PARTICIPAÇÃO SINDICAL
Como estímulo ao envolvimento e participação dos representados do sindicato empresarial na vida sindical e nos temas que permeiam as negociações entre a categoria empresarial e a laboral, fica estabelecido:

> I) As empresas que pagarem a contribuição patronal e a contribuição sindical facultativa ficarão isentas do ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e, SEMANA ESPANHOLA.**

Parágrafo único – As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% (cinquenta por cento) no ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e, SEMANA ESPANHOLA.**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA - Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento dos controles de frequência dos empregados a partir do 15º dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO.

A caracterização de grupo econômico, para efeito de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º da CLT.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FALTA DE REGISTRO EM CTPS

O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ 49,00 (quarenta e nove reais), revertida em favor do trabalhador.

CLAUSULA QUINQUAGESIMA - PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2019 até 30 de setembro de 2020, todos os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção pelas partes convenentes, respeitando o prazo legal de 12 meses após a vigência desta CCT, data base da categoria.

E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o deposito no Órgão competente, produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuidas entre as partes.

São Paulo/SP, 06 de março de 2020.

MARCELO NUNES DE CASTRO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA

ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO