CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

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, respectivamente, como representantes das categorias econômicas do comércio varejista e do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARÉ**, CNPJ n. 60.123.635/0001-08, neste ato representado por seu Presidente AMAURI DOS SANTOS, e, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJSTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA**, CNPJ n. 49.87.273/0001-04, neste ato representado por seu Presidente ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO; 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 no período de 01º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias **do comércio varejista e do comércio varejista de gêneros alimentícios**, com abrangência territorial em **Taquarituba/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS

Fica estabelecido a partir de 01/09/2016, aplicáveis a todos os empregados da categoria profissional de empresas portadoras do Certificado de Regularização Sindical – CRS (cláusula 4ª), tomando-se por base a jornada semanal de 44 horas semanais, os seguintes salários admissionais e garantia de comissionista puro, ficando assim estabelecidos os pisos constantes das tabelas desta CCT, durante sua vigência.

TABELA I - Pisos Normativos para o comércio varejista:

FUNÇÃO:	VALOR:
Empregados em geral	R$ 1.248,10 (mil duzentos e quarente e oito reais e dez centavos)
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R$ 1.130,00 (mil cento e trinta reais)
Movimentador financeiro	R$ 1.276,50 (mil duzentos e setenta e seis reais e cinquenta centavos)
Office-boy/Empacotador	R$ 987,60 (novecentos e oitenta e sete reais e sessenta centavos)
Garantia de Comissionista Puro	R$ 1.425,10 (mil quatrocentos e vinte e cinco reais e dez centavos)

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:
Empregados em geral	R$ 1.155,20 (mil cento e cinquenta e cinco reais e vinte centavos)
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R$ 1.063,60 (mil e sessenta e três reais e sessenta centavos)
Movimentador financeiro	R$ 1.203,50 (mil duzentos e três reais e cinquenta centavos)
Office-boy/Empacotador	R$ 987,60 (novecentos e oitenta e sete reais e sessenta centavos)
Garantia de comissionista puro	R$ 1.263,70 (mil duzentos e sessenta e três reais e setenta centavos)
Salário normativo de ingresso (6 meses)	R$ 1.033,50 (mil e trinta e três reais e cinquenta centavos)

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

FUNÇÃO:	VALOR:
Empregados em geral	R$ 1.112,00 (mil cento e doze reais)
Faxineiro/copeiro/estoquista/Repositor	R$ 1.040,00 (mil e quarenta reais)
Movimentador financeiro	R$ 1.155,20 (mil cento e cinquenta e cinco reais e vinte centavos)
Office-boy/empacotador	R$ 987,60 (novecentos e oitenta e sete reais e sessenta centavos)
Garantia de comissionista puro	R$ 1.210,70 (mil duzentos e dez reais e setenta centavos)
Salário normativo de ingresso (6 meses)	R$ 995,00 (novecentos e noventa e cinco 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) nas tabelas I, II e III, o piso salarial deverá seguir os incisos "I", "II" e "III", abaixo, exceto quando houver CCT firmada com sindicatos patronais e os profissionais da categoria diferenciada, devidamente regularizados junto ao Ministério do Trabalho.

I) Enquadradas na tabela "I", piso salarial de 1.315,50 (mil trezentos e quinze reais e cinquenta centavos);

II) Enquadradas na tabela "II", piso salarial de R$ 1.217,00 (mil duzentos e dezessete reais);

III) Enquadradas na tabela "III", piso salarial de R$ 1.167,50 (mil cento e sessenta e sete reais e cinquenta centavos).

§ 3º - Os empregados devem ser registrados na função específica a ser 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 que tenham menos de 1 (um) ano de registro na ocupação com validade de até 180 (cento e oitenta) dias após a contratação. Depois deste prazo, os empregados passarão a se enquadrar nas funções de piso salarial superior previstas nas tabelas "II" e "III", a exceção das funções de office-boy e empacotador, seguindo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

CLÁUSULA QUARTA – CERTIFICADO DE REGULARIZAÇÃO SINDICAL (CRS)

Com o objetivo de dar tratamento diferenciado nos pisos salariais favorecendo às empresas em geral e especialmente as de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) na conformidade do art. 179 da CF/88, fica instituído o Certificado de Regularização Sindical – CRS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º - Considera-se para os efeitos desta cláusula, todas as empresas que utilizarem desta convenção coletiva de trabalho durante sua vigência, observando se a legislação vigente e/ou superveniente.

I) O requerimento do CRS se estende a todas as empresas do comércio varejista para utilização desta norma e dos horários estabelecidos nesta CCT.

§2º - As empresas enquadradas na forma do "caput" e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer, via online, a expedição do CERTIFICADO DE REGULARIZAÇÃO SINDICAL - CRS, através do site www.sincomerciarios.org.br ou www.scvitarare.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, Sincomércio e Sincomerciários, fornecerão às empresas solicitantes o **CERTIFICADO DE REGULARIZAÇÃO SINDICAL - CRS** 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 CRS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

§ 5º - Para que os pisos salariais e horários especiais estabelecidos nesta CCT possam ser usufruídos, o CRS deve ser solicitado até 31/05/2017. 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 **CRS 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 na cláusula terceira, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE REGULARIZAÇÃO SINDICAL - CRS 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 regularização sindical, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados, incluindo a garantia do comissionista, firmados nesta CCT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados, na folha referente a março/2017, mediante aplicação do percentual de 9,62% (nove vírgula sessenta e dois por cento), da data-base da categoria profissional incidente sobre o salário já reajustado em 1° de setembro de 2015 e conforme as tabelas dos pisos salariais desta CCT.

§ 1º - Eventuais diferenças salariais relativas do mês de setembro de 2016 a fevereiro de 2017, inclusive 13º salário, férias, horas extras, gratificação do dia do comerciário, entre outras remunerações de nível salarial, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis e pagas em até 3 (três) parcelas iguais, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de março, abril e maio de 2017, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado demais dispostos nesta CCT.

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

§ 3º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função previsto nesta CCT. Observado o "caput" desta cláusula.

§ 4º - Nas rescisões de contrato de trabalho já processados a partir de 1º de setembro de 2016, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez até 10/04/2017, 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 2015 até 31 de agosto de 2016 será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão seguindo a tabela abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR:
Admitidos até 15/09/2015	1,0962
De 16/09/2015 à 15/10/2015	1,0878
De 16/10/2015 à 15/11/2015	1,0795
De 16/11/2015 à 15/12/2015	1,0713
De 16/12/2015 à 15/01/2016	1,0631
De 16/01/2016 à 15/02/2016	1,0550
De 16/02/2016 à 15/03/2016	1,0470
De 16/03/2016 à 15/04/2016	1,0390
De 16/04/2016 à 15/05/2016	1,0311
De 16/05/2016 à 15/06/2016	1,0232
De 16/06/2016 à 15/07/2016	1,0154
De 16/07/2016 à 15/08/2016	1,0077
A partir de 16/08/2016	1,0000

§ único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função previsto nesta CCT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecerem, ao sindicato laboral, comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua indenização e a do empregado.

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 comissional 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, no valor de 6% do seu salário fixo, destinado a minimizar os efeitos de eventuais descontos salariais de diferenças apuradas em conferência e controles diários.

§ Primeiro - A conferência dos valores somente terá validade quando efetuada pelo responsável da empresa na presença do movimentador financeiro sem intervenção de terceiros.

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

§ Terceiro - Entende se por Movimentador Financeiro, o empregado que tiver a responsabilidade de numerários em seu poder e seja obrigado a prestação de contas no final do expediente.

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 0,60, 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 0,60, 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.

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 a 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 no dia seguinte ao término deste, independente de quantos dias restantes houverem para serem indenizados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO

Deve ser pago pelas empresas, a todos os comerciários vinculados, o valor mensal estabelecido abaixo, a título de vale alimentação, devendo ser pago através de holerite ou fornecimento de vale alimentação:

I) para Microempresas que tenham até dez empregados o valor de R$ 23,60 (vinte três reais e sessenta centavos);

II) para ME que possuam entre 11 a 35 empregados vinculados e para EPP's com até 35 empregados o valor de R$ 33,00 (trinta e três reais);

III) para as empresas com mais de 35 empregados, ou com faturamento superior a de enquadramento EPP o valor de R$ 49,50 (quarenta e nove reais e cinquenta centavos).

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO FAMILIAR
Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor de R$ 1.248,10 (mil, duzentos e quarenta e oito reais e dez centavos) para auxiliar nas despesas com o funeral.

§ único - As empresas que possuírem 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 PRIMEIRA- 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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES E DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL
As homologações de rescisões contratuais de empregados regidos por esta convenção coletiva são obrigatórias a partir de 10 (dez) meses completos de trabalho, sendo, necessariamente, realizadas no Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva e em suas subsedes ou na CÂMARA DE CONCILIAÇÃO devidamente constituída, respeitando o prazo legal para pagamento da rescisão.

§ 1º – As empresas se obrigam a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

§ 2º Sem prejuízo da regra estabelecida no parágrafo 8º do art. 477 da CLT e das disposições do Manual do Ministério do Trabalho "Assistência e Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho. – Brasília: MTE, SRT, 2002", fica estabelecido que o procedimento de formalização da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) não poderá exceder a 1 (um) dia útil, contados a partir do prazo legal de pagamento sob pena multa diária correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração mensal, até o limite de 30 (trinta) dias, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador ou o órgão homologador (desde que agendado com dois dias úteis de antecedência) der causa à mora.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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).

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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, ficando o empregador isento desta cláusula se o empregado estiver cumprindo o contrato de experiência.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA.

Fica autorizado o trabalho no comércio pelo calendário do ano de 2017, 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 e legislações municipal, estadual e federal vigentes e pertinentes, respeitado e obedecido sempre o estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho e/ou em Acordo Coletivo Específico na conformidade desta CCT, firmados entre empresas e as partes signatárias nos seguintes termos.

§ 1º - **A jornada normal de trabalho** no comércio lojista está compreendida das 08h às 18h de segunda a sexta-feira e aos sábados das 08h às 17h, exceto em datas especiais estabelecidos nesta cláusula, obedecendo as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

I) O trabalho em datas especiais somente será permitido atentando-se aos demais parágrafos desta cláusula e desde que a empresa possua o Certificado de Regularização Sindical - CRS, 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 – As empresas que por razão de seu ramo de atividade especiais necessitarem de trabalho em horários e datas diferenciadas, deverão formalizar acordo específico junto as entidades sindicais (patronal e laboral).

§ 3º – Do horário aos domingos - As empresas do comércio varejista em geral podem manter empregados laborando aos domingos em horários especiais, no limite de 05 (cinco) horas a jornada individual, atendendo às exigências especiais para o trabalho estabelecidas nesta convenção, na lei nº 11.603/2007 e na legislação vigente, desde que cumpram rigorosamente os seguintes incisos:

I) – formular pedido por escrito mencionando os empregados que irão trabalhar, juntamente com a escala de folga e protocolar nos sindicatos representantes das categorias com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

II) - possuir o CERTIFICADO DE REGULARIZAÇÃO SINDICAL – CRS, vigente;

III) – para o trabalho aos domingos, o trabalhador vinculado e não eventual deverá ter 2 (duas) folgas, sendo uma na semana anterior e outra na semana posterior ao domingo trabalhado, não podendo haver o trabalho por mais do que 6 (seis) dias consecutivos, respeitando a folga semanal, a qual lhe é assegurada, mesmo que haja feriado durante a semana.

IV) - em hipótese alguma as empresas poderão manter funcionários vinculados a atividade em horários especiais, sem a autorização das 2 (duas) entidades sindicais (patronal e laboral).

V) – a título de indenização para o trabalho em horários especiais e aos domingos, a empresa deverá firmar acordo coletivo junto a entidade sindical laboral.

§ 4º – Trabalho aos feriados - Fica proibido o trabalho para os feriados de 01 de janeiro (confraternização universal), 14 de abril (sexta-feira santa), 01º de maio e 25 de Dezembro (Natal).

I) Com exceção dos feriados indicados acima, nos demais feriados as empresas poderão contar com o trabalho do comerciário pelo período de até 5 (cinco) horas, desde que apresentem requerimento de adesão conforme o disposto neste parágrafo quarto e nesta convenção, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis. Fica estabelecido, ainda, que para o trabalho na terça-feira de carnaval (data festiva) se faz necessário o acordo coletivo desta cláusula.

II) A empresa deverá dar, no prazo de até 30 (trinta) dias, uma folga correspondente ao empregado que laborou, além de uma indenização paga em dinheiro, a título de ajuda de custo, no final do expediente, nos valores abaixo:

a) R$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por hora trabalhada, para Microempresas que tenham até 10 (dez) empregados;

b) R$ 10,00 (dez reais) por hora trabalhada, para ME que possuam entre 11 (onze) a 35 (trinta e cinco) empregados vinculados e para EPP's com até 35 empregados;

c) R$ 31,00 (trinta e um reais) por hora para os comissionistas das empresas e redes com mais de 35 (trinta e cinco) empregados ou com faturamento superior a de enquadramento EPP;

d) R$ 37,00 (trinta e sete reais) por hora aos não comissionistas das empresas e redes com mais de 35 (trinta e cinco) empregados ou com faturamento superior a de enquadramento de EPP's.

§5º Do trabalho em horário especial - Fica facultado às empresas, mediante autorização específica dos sindicatos convenentes conforme esta CCT, apresentar requerimento junto aos sindicatos com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis para contar com o trabalho dos comerciários no limite de 2 (duas) horas antes ou após o estipulado no parágrafo

primeiro desta cláusula. Os empregados que laborarem nestes dias, além de folga compensatória pelas horas extraordinárias, terá direito, para cada dia trabalhado, a título de indenização pela refeição, ao recebimento em dinheiro, no término do expediente a:

a) R$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por hora trabalhada, para Microempresas que tenham até 10 (dez) empregados;

b) R$ 10,00 (dez reais) por hora trabalhada, para ME que possuam entre 11 (onze) a 35 (trinta e cinco) empregados vinculados e para EPP's com até 35 empregados;

c) R$ 31,00 (trinta e um reais) por hora para os comissionistas das empresas e redes com mais de 35 (trinta e cinco) empregados ou com faturamento superior a de enquadramento EPP;

d) R$ 37,00 (trinta e sete reais) por hora aos não comissionistas das empresas e redes com mais de 35 (trinta e cinco) empregados ou com faturamento superior a de enquadramento de EPP's.

§ 6º - Semana do consumidor/Black Friday - Fica estabelecido que o trabalho no comércio de cada localidade, poderá ter até 2 (dois) períodos distintos de promoção no comércio, com horário de trabalho diferenciado, dentro do calendário de 2017, respeitados os seguintes incisos, exceto aos feriados.

I) Na sexta-feira denominada "Black Friday" (promoção a nível nacional) o horário de trabalho poderá ser até às 21h e no sábado seguinte até as 19h.

II) Uma semana de promoção de vendas, independente da denominação que se der a nível local, definida pelo Sincomércio de Itararé, o qual deverá comunicar o Sincomerciários de Itapeva com pelo menos 10 dias de antecedência do início da semana promocional.

§ 7º – Datas comemorativas - Para as vésperas de datas comemorativas, o trabalho em horário especial será permitido seguindo a tabela:

I) Dia das mães: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h;
II) Dia dos namorados: no sábado (10/junho) o trabalho pode ser até às 20h;
III) Dia dos pais: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h;
IV) Dia das crianças: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h.

§ 8º - Período de festas natalinas - Fica liberado o trabalho no comércio varejista no mês de dezembro/2017, conforme tabela abaixo:

I) até as 20h de 11 a 16 de dezembro;
II) até às 22h, a partir do dia 18 até o dia 22 de dezembro;
III) até às 20h no sábado dia 23 de dezembro
IV) das 10h às 16h no dia 24 de dezembro
V) Fica estabelecido que as empresas que optarem por laborar no domingo dia 24 de dezembro de 2017, deverão dar a folga para os funcionários no dia 02 de janeiro de 2018.

§ 9º - Convencionam as partes que o regramento de datas e horários definidos nesta cláusula, poderão, mediante a celebração de termo de aditamento, sofrer modificações para uma melhor adequação do calendário das cidades abrangidas por esta convenção.

§ 10 - 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 entendida aquelas desempenhadas pelos cônjuges e filhos do(s) titulares da empresa.

§ 11 - O descumprimento desta cláusula constitui infração de norma trabalhista, sujeita a multa no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado, a ser revertida em favor do(s) respectivo(s) prejudicado(s) pela inobservância desta cláusula. O valor correspondente a respectiva multa poderá ser reivindicada por meio da competente Ação Trabalhista ou acordo amigável.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA DENOMINADOS AÇOUGUES, MERCEARIAS, MINIMERCADOS, MERCADOS E SUPERMERCADOS

Fica autorizado o trabalho em empresas denominadas açougues, mercearias, minimercados, mercados e supermercados no comércio varejista pelo calendário do ano de 2017, 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 As empresas do "caput" deverão ter suas jornadas limitadas das 08h às 19h de segunda a sábado e das 08h às 12h aos domingos.

I) O trabalho em horários fora do estabelecido neste parágrafo, somente será permitido atentando-se aos demais parágrafos desta cláusula e desde que a empresa possua o CRS, 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 19h30;
II) Dia dos namorados: no sábado anterior (10/junho) o trabalho pode ser até às 19h30;
III) Dia dos pais: na véspera o trabalho pode ser até às 19h30;
IV) Dia das Crianças: na véspera o trabalho pode ser até às 19h30.

§ 4º - Festas natalinas - Fica liberado o trabalho no mês de dezembro conforme tabela abaixo, exceto em caso de feriado:

I) até as 20h de 11 a 16 de dezembro;
II) até às 22h, a partir do dia 18 até o dia 22 de dezembro;
III) até às 20h no sábado sai 23 de dezembro;
IV) até às 12h aos domingos.

§ 5º – dos Feriados - Fica proibido o trabalho para os feriados de 14 de abril (sexta-feira santa), 01º de maio (dia do trabalho), 25 de dezembro (Natal) e 01 de janeiro (confraternização universal). Nos demais feriados as empresas poderão contar com o trabalho do comerciário pelo período de até 5 (cinco) horas, desde que cumpram rigorosamente os seguintes incisos abaixo. Fica estabelecido, ainda, que para o trabalho na terça-feira de carnaval (data festiva) se faz necessário o acordo coletivo desta cláusula.

I) – formular pedido por escrito mencionando os empregados que irão trabalhar, juntamente com a escala de folga (quando for o caso) e protocolar nos sindicatos representantes das categorias com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis;

II) - possuir o Certificado de Regularização Sindical - CRS vigente;

III) a empresa deverá pagar as horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal ou, dar no prazo de até 30 (trinta) dias, uma folga correspondente ao empregado que laborou, além de uma indenização a título de ajuda de custo no valor de R$ 40,00 (quarenta reais) a ser paga ao final do expediente.

IV) em hipótese alguma as empresas poderão manter funcionários vinculados a atividade em horários especiais, sem a autorização das 2 (duas) entidades sindicais (patronal e laboral).

§ 6º - 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.

§ 7º - 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 entendida aquelas desempenhadas pelos cônjuges e filhos do(s) titulares da empresa.

§ 8º - O descumprimento desta cláusula constitui infração de norma trabalhista, sujeita a multa no valor de R$ 500,00 (quinhentos 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do encerramento do mês trabalhado, ficando estabelecido que para compensação em prazo superior a 60 (sessenta) 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 e portadoras do Certificado de Regularização Sindical – CRS - dos sindicatos signatários.

§ 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 SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Todas as empresas, mesmo que, possuírem o número inferior a 10 (dez) empregados vinculados laborando, deverão manter controle de registro de ponto: manual, mecânica, eletrônica ou digital, exceto quando o funcionário exercer função de trabalho externo ou a distância da empresa.

§ único - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 a CLT e 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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO

No caso de falecimento de cônjuge, pais, filhos e irmãos, o empregado 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 atuais, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário desde que apresente o atestado de óbito em até 5 (cinco dias) do ocorrido.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - INÍCIOS DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula n.º 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 odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde e a empresa não mantenha convênio ou tenha médico do trabalho a disposição do empregado para avaliação do estado de saúde do trabalhador.

§ único - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos básicos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, indicado o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID) e ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão, para ser acolhido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA A MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos ou incapazes, no limite de 1 (uma) por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente convenção.

§ único: Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas às condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar, na conformidade da lei, em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição

assistencial, o percentual de 4% (quatro por cento) no mês de abril de 2017, limitado ao teto de R$ 60,00 (sessenta reais) por comerciário e de 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) de sua remuneração mensal nos demais meses, este limitado 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, exceto nos mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, 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 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, devidamente autenticadas, pela agência bancária.

§ 6º - O valor da contribuição assistencial 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 - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), ocorrerão 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, 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 - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os integrantes das categorias econômicas do comércio varejista em geral que são afiliados por atividade e representação sindical da categoria econômica ficam amparados por esta convenção e deverão recolher por estabelecimento, respectivamente ao sindicato do comércio varejista de Itararé os valores máximos estabelecidos na tabela abaixo na conformidade do ajuste firmado entre as partes pela contribuição assistencial pela negociação desta CCT, aprovada nas assembleias gerais realizadas em 19/08/2016 (Sincomércio Itararé) e 21/06/2016 (Sincovaga-SP), respeitando a legislação pertinente e/ou superveniente.

Tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITARARÉ E REGIÃO	VALOR
Microempresas optantes do simples, com até dez empregados	R$ 225,00
Microempresas que tenham entre 11 à 35 empregados e empresas de pequeno e médio porte optante do simples que possuam até 35 empregados vinculados	R$ 282,00
Demais empresas acima de 35 empregados	R$ 948,00
Empresas sem empregados	R$ 159,00
Integrantes da categoria de feirantes, MEI e vendedores ambulantes inscritos na prefeitura	Isentos

§ 1º - A contribuição assistencial patronal é devida por todos os estabelecimentos, independentemente se matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos, nas agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelas entidades sindicais patronais correspondentes à atividade econômica desenvolvida, obedecerão à tabela contida nesta cláusula, conforme deliberado em assembleia devidamente convocada na forma do estatuto.

§ 2º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, serão atribuídos 20% (vinte por cento) na conformidade estatutária e legislação pertinente e/ou superveniente para a entidade superior e a que está filiado o Sindicato do Comércio Varejista de Itararé-SP (Federação do Comércio do Estado de São Paulo).

§ 3º - Os recolhimentos da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo passarão a ser cobrado após o vencimento até 30 dias, uma multa de 2% e juros de 1% e para os meses subsequentes de atrasos, mais 1% de multa e 1% de juros, além da perda de privilégios estabelecidos e aprovados pela assembleia.

§ 4º - Nos municípios não abrangidos por sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CÂMARA DE CONCILIAÇÕES PRÉVIAS

No intuito de manter uma relação e uma comunicação harmoniosa entre empresas e Sindicatos, ambas as partes 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 Certificado de Regularização Sindical - CRS Digital, a fim de usufruir das cláusulas estabelecido nesta norma coletiva de trabalho, acessando o site das entidades convenentes, para evitar sansões estabelecidas nesta CCT.

a) - Na ausência do pedido do requerimento do CRS, 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 - O dirigentes sindicais poderão ser liberados para comparecimento em assembleias, congressos ou atividades sindicais, sem prejuízo de suas remunerações, até 30 (trinta) dias ao ano.

I - A entidade sindical profissional deverá comunicar à empresa, por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, a ausência do dirigente.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 esta CCT, bem como a legislação municipal, no que for compatível com a matéria trabalhista.

§ único – Todas as empresas que exercerem atividade ou profissão similar ou conexa, localizadas na abrangência limítrofe da base territorial amparada por esta convenção, serão consideradas afiliados aos sindicatos que firmam a presente convenção para serem representadas na conformidade e amparo estabelecido no artigo 541 da CLT, parágrafo único, que adquirirem o CRS – Certificado de Regularização Sindical, exceto aquelas que possuem regulamentação específica na forma da lei.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R$ 70,00 (setenta reais), 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - JORNADAS DE TRABALHO EM REGIME ESPECIAL

Fica firmado e facultado pelas partes Convenentes que, além da jornada normal de 44 (quarenta e quatro) horas as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante mais 2 (dois) tipos de jornadas, a saber: jornada parcial e jornada reduzida, na conformidade da CLT, Lei 12.790/2013 e legislação pertinente e cabível.

§ 1º - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, vedadas às horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

I) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias, respeitando o calendário desta CCT;

II) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V, do artigo 7°, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em jornada normal na mesma função, respeitando as tabelas salariais desta CCT.

III) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

a) 18 (dezoito dias), para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

b) 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

c) 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

d) 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

e) 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

f) 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

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

§ 2º - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 (vinte e cinco) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos aos seguintes requisitos:

I) horário contratual;

II) o salário do empregado contratado com jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V, do artigo 7°, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em jornada normal na mesma função, respeitando as tabelas salariais desta CCT;

II) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA

Todos os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, pelas partes convenentes, respeitando o prazo legal estabelecido em lei, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT. e Súmula nº 277 do TST.

Itararé/SP, 02 de março de 2017.

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

AMAURI DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARÉ