CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

COMÉRCIO VAREJISTA DE ITARARÉ/SP

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 **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 49.087.273/0001-04, neste ato representado por seu por seu advogado Mauricio Dias de Andrade Furtado, OAB/SP 220.947, 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 2017 a 31 de agosto de 2018 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 de gêneros alimentícios**, com abrangência territorial em **Itararé/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS

Fica estabelecido a partir de 01/09/2017, aplicáveis a todos os empregados da categoria profissional de empresas portadoras do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS (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$ 1.285,54 (mil duzentos e oitenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos)
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R$ 1.163,90 (mil cento e sessenta e três reais e noventa centavos)
Movimentador financeiro	R$ 1.314,80 (mil trezentos e quatorze reais e oitenta centavos)
Office-boy/Empacotador	R$ 1.017,22 (mil e dezessete reais e vinte e dois centavos)
Garantia de Comissionista Puro	R$ 1.467,85 (mil quatrocentos e sessenta e sete reais e oitenta e cinco centavos)

Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio	R$ 1.117,73 (mil, cento e dezessete reais e setenta e três 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$ 1.189,86 (mil cento e oitenta e nove reais e oitenta e seis centavos)
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R$ 1.095,51 (mil e noventa e cinco reais e cinquenta e um centavos)
Movimentador financeiro	R$ 1.239,61 (mil duzentos e trinta e nove reais e sessenta e um centavos)
Office-boy/Empacotador	R$ 1.017,22 (mil e dezessete reais e vinte e dois centavos)
Garantia de comissionista puro	R$ 1.301,61 (mil trezentos e um reais e sessenta e um centavos)
Salário normativo de ingresso (6 meses)	R$ 1.064,50 (mil e sessenta e quatro centavos 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$ 1.145,36 (mil cento e quarenta e cinco reais e trinta e seis centavos)
Faxineiro/copeiro/estoquista/Repositor	R$ 1.071,20 (mil e setenta e um reais e vinte centavos)
Movimentador financeiro	R$ 1.189,86 (mil cento e oitenta e nove reais e oitenta e seis centavos)
Office-boy/empacotador	R$ 1.017,22 (mil e dezessete reais e vinte e dois centavos)
Garantia de comissionista puro	R$ 1.247,02 (mil duzentos e quarenta e sete reais e dois centavos)
Salário normativo de ingresso (6 meses)	R$ 1.024,85 (mil e vinte e quatro reais e oitenta e cinco centavos)

§ 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 R$ 1.355,00 (mil trezentos e cinquenta e cinco reais);

II) Enquadradas na tabela "II", piso salarial de R$ R$ 1.253,50 (mil duzentos e cinquenta e três reais e cinquenta centavos);

III) Enquadradas na tabela "III", piso salarial de R$ 1.202,50 (mil duzentos e dois reais e cinquenta centavos).

§ 3º - Os empregados devem ser registrados na função especifica 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 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 piso salariais superiores previstas nas tabelas "I", "II" e "III", seguindo o enquadramento da empresa.

CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)

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 Regime de Piso Salarial (REPIS), 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)** As demais empresas que desejam utilizar desta norma coletiva e dos horários especiais estabelecidos nesta CCT, devem emitir o CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO nos mesmos termos desta cláusula de REPIS.

§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, fornecerão 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 CCT possam ser usufruídos, o REPIS deve ser solicitado até 31/08/2018. 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 na cláusula terceira, 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, 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 agosto/2018, mediante aplicação do percentual de 1,73% (um virgula setenta e três por cento), da data-base da categoria profissional incidente sobre o salário já reajustado em 1° de setembro de 2016.

§ 1º Eventuais diferenças salariais, 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 e pagas em até 3 (três) parcelas iguais, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de agosto, setembro, e outubro, de 2018, 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 2017, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez até 10/08/2018, 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 2016 até 31 de agosto de 2017 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 – 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 da comissãol 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, nos valores abaixo especificado, destinado a minimizar os efeitos de eventuais descontos salariais de diferenças apuradas em conferência e controles diários.

a) R$ 81,00 (oitenta e um reais) para Microempresas que tenham até 10 (dez) empregados;

b) R$ 85,00 (oitenta e cinco) para ME que possuam entre 11 (onze) a 35 (trinta e cinco) empregados vinculados e para EPP's com até 35 empregados;

c) R$ 91,00 (noventa e um reais) para empresas e redes com mais de 35 (trinta e cinco) empregados ou com faturamento superior à de enquadramento EPP;

§ 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 - A porcentagem de que trata o "caput" desta cláusula independe de o empregado receber salário superior ao piso.

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.

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 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 em até dez dias após ao 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, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor de R$ 1.285,54 (mil, duzentos e oitenta e cinco reais e cinquenta e quatro 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 - 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

No intuito de minimizar e/ou evitar ações na justiça do trabalho, as rescisões dos contratos de trabalhos superiores a 10 (dez) meses de registro terão a opção de ser acompanhadas pelo Sindicato profissional em ato homologatório do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§ 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 a homologação da rescisão contratual deverá ser agendada 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 filiado e em dia com as contribuições previstas nesta CCT ao sindicato profissional e para o empregador enquadrado no parágrafo quarto desta CCT.

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).

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 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 OITAVA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS

Fica autorizado o trabalho em empresas denominadas açougues, mercearias, minimercados, mercados e supermercados no comércio varejista pelo calendário do ano de 2018, 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" 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 REPIS (Cláusula 4ª), 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: na véspera o trabalho pode ser até às 19h30;
II) Dia dos pais: na véspera o trabalho pode ser até às 19h30;
III) Dia das Crianças: na véspera o trabalho pode ser até às 19h30.

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

I) até às 20h, dia 07 de dezembro;
II) até às 22h, a partir do dia 10 até o dia 21 de dezembro, de segundas às sextas-feiras;
III) até às 19h30 nos sábados dias 08, 15 e 22 do mês de dezembro;
IV) até às 12h aos domingos.

§ 4º – Dos feriados

Fica proibido o trabalho para os feriados de 30 de março (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:

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 REPIS vigente (Cláusula 4ª);

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$ 41,20 (quarenta e um reais e vinte centavos) 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).

§ 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 - 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.

§ 7º - O descumprimento desta cláusula constitui infração de norma trabalhista, sujeita a multa no valor de R$ 515,00 (quinhentos e quinze 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 VIGÉSIMA NOVA - 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 90 (noventa) dias, contados a partir da data do encerramento do mês trabalhado, ficando estabelecido que para compensação em prazo superior a 90 (noventa) 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, possuírem o número inferior a 10 (dez) empregados vinculados laborando, deverão manter controle de registro de ponto: manual, mecânica, eletrônica ou digital.

§ único - 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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO

No caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos e filhos, 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, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

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

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 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 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 3% (três por cento) da remuneração referente ao mês de agosto/2018, 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 - 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 TRIGÉSIMA NONA - - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 15 de agosto de 2017, 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.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2018

	VALOR EM R$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R$ 100,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 01 OU 02 EMPREGADOS	R$ 215,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R$ 450,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 560,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R$ 730,00

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
De 1001 a 2000	R$ 19.635,00
De 2001 a 3000	R$ 24.255,00
De 3001 a 4000	R$ 28.875,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 30 de julho de 2018, 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, 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 enquadramento no parágrafo 4º desta CCT, 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 REPIS/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 - 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.

§ único – Todas as empresas que exercerem atividade ou profissão similar ou conexa, localizadas na abrangência limítrofe da base territorial amparada por esta convenção, serão considerados afiliados aos sindicatos que firmam a presente convenção para serem representadas na conformidade e amparo estabelecido no artigo 541 da CLT, parágrafo único, exceto aquelas que já possuírem regulamentação na forma da lei.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R$ 75,00 (setenta e cinco 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 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 - JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - Além da jornada integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas regularizadas com a cláusula quarta desta CCT poderão contratar empregados mediante outros tipos de jornada, a saber:

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) limite de 08 (oito) horas diárias;

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

§ 1º - Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT.

§ 2º - É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço.

§ 3º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - **JORNADA REDUZIDA** - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos aos seguintes requisitos:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado com jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) 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 SEXTA - PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA

Todos os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT.

São Paulo, 10 de agosto de 2018

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

MAURICIO DIAS DE ANDRADE FURTADO
ADVOGADO
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO