CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2021/2022

COMÉRCIO VAREJISTA DE TAQUARITUBA/SP

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional do comércio varejista em geral, 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, com Assembleia Geral Extraordinária realizada de forma itinerante entre os dias 23 e 27 de agosto de 2021, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARÉ E REGIÃO**, CNPJ n. 60.123.635/0001-08, neste ato representado por seu Presidente AMAURI DOS SANTOS, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada em 26/08/2021 que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos art. 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 2021 a 31 de agosto de 2022 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 em geral**, com abrangência territorial em **Taquarituba/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO.
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS

Fica estabelecido a vigorar a partir de 1º de dezembro de 2021 e a partir 01 de março de 2022, 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 - Empresas não enquadrada no "Simples Nacional" ou com mais de 35 empregados vinculados.

Tabela II - Microempresas (ME's) que tenham entre 11 a 35 empregados vinculados e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) com até 35 funcionários vinculados, ambas enquadradas no "Simples Nacional":

Tabela III - Microempresas (ME's) enquadradas no "Simples Nacional" com até 10 empregados vinculados:

a) **SALÁRIOS NORMATIVOS A SEREM PRATICADOS ENTRE 01/12/2021 E 28/02/2022:**

Função e Pisos Salariais	Tabela I	Tabela II	Tabela III
Balconista, vendedor, serviços administrativos, atendimento ao público e básicos para a manutenção do ambiente de trabalho no comércio.	R$ 1.521,74	R$ 1.408,94	R$ 1.355,70
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R$ 1.377,31	R$ 1.296,67	R$ 1.267,68
Operador financeiro/Caixa	R$ 1.556,00	R$ 1.467,97	R$ 1.408,94
Office-boy/Empacotador/Embalador	R$ 1.203,90	R$ 1.203,90	R$ 1.203,90
Garantia de Comissionista Puro	R$ 1.736,79	R$ 1.451,77	R$ 1.475,88
Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio (§14º)	R$ 1.168,58	R$ 1.168,58	R$ 1.168,58
Funções não citadas acima - Categoria diferenciada (§10º)	R$ 1.603,44	R$ 1.483,26	R$ 1.423,70

b) **SALÁRIOS NORMATIVOS A SEREM PRATICADOS A PARTIR DE 01/03/2022:**

Função e Pisos Salariais	Tabela I	Tabela II	Tabela III
Balconista, vendedor, serviços administrativos, atendimento ao público e básicos para a manutenção do ambiente de trabalho no comércio.	R$ 1.593,95	R$ 1.475,80	R$ 1.420,00
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R$ 1.442,65	R$ 1.358,20	R$ 1.328,80
Operador financeiro/Caixa	R$ 1.629,80	R$ 1.537,60	R$ 1.475,80
Office-boy/Empacotador/Embalador	R$ 1.261,00	R$ 1.261,00	R$ 1.261,00
Garantia de Comissionista Puro	R$ 1.819,20	R$ 1.614,90	R$ 1.545,90
Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio (§14º)	R$ 1.224,05	R$ 1.224,05	R$ 1.224,05
Funções não citadas acima - Categoria diferenciada (§10º)	R$ 1.679,50	R$ 1.553,65	R$ 1.491,25

§ 1º - O piso salarial de "Funções não citadas acima – Categoria diferenciada", só poderá ser utilizado quando não houver CCT firmada com sindicatos patronais e os profissionais das categorias diferenciadas, devidamente regularizados junto ao Órgão Federal Competente, observando o inciso II do art. 8º da Constituição Federal.

§ 2º - Os empregados devem ser registrados na função especifica a ser exercida, seguindo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho ou Órgão competente, inválidas funções com termos genéricos, como, por exemplo, "Serviços gerais".

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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)- MEDIANTE ADESÃO

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 e na lei nº 123/06, 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 estabelecidos nesta CCT, devem emitir o Certificado de Regularização Sindical (CRS) 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 e ou Certificado de Regularidade 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 Regime Especial de Pisos Salarial-REPIS e ou Certificado de Regularidade 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 REPIS e ou 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 REPIS e ou CRS deve ser solicitado até 15/01/2022. 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 **REPISe ou CRS vigentes**.

§ 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, e ou Certificado de Regularidade Sindical-CRs **vigentes,** 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 CRS, 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.

§ 10º - O empregador estará sujeito ao pagamento de multa mensal no valor de 10% (dez por cento), do piso praticado, ao empregado prejudicado pelo uso indevido destas tabelas de pisos salariais quando não possuir o Certificado de Regularização Sindical (CRS) "Ativo" na vigência e prorrogação desta CCT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

Serão reajustados, na folha referente ao mês de dezembro/2021, os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, mediante aplicação do índice de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados pela CCT anterior, sendo permitido a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período.

§ 1º - Excepcionalmente, as empresas poderão fracionar o reajuste do caput, da seguinte forma:

a) Reajuste salarial de 5,42% (cinco vírgula quarenta e dois por cento), a partir da folha da competência de dezembro de 2021;

b) Complementação do reajuste salarial de 5% (cinco por cento), a partir da folha da competência de março de 2022, calculado sobre o salário reajustado pela CCT anterior, integralizando o reajuste de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) previsto no caput.

§ 2º - Fica permitido a livre negociação de reajuste salarial entre empregador e empregado para os funcionários que se enquadrarem nas hipóteses prevista no artigo 444, § único da CLT (empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.)

§ 3º ABONO EXCEPCIONAL - Diante da instabilidade econômica e política financeira que passa o país e que permeiam a relação laboral, e diante da expressiva atuação dos empregados do comercio durante a pandemia, com a finalidade de auxiliar neste momento de dificuldades, será concedido, pelas empresas, um abono aos funcionários, desvinculado do salário e da remuneração, de caráter excepcional e indenizatório nas competências dos meses de janeiro; fevereiro, março, abril e maio de 2022, conforme faixa salarial abaixo:

Faixa salarial em 01/12/2021	Valor de cada competência
Até R$ 1.500,00	R$ 150,00
De R$ 1.500,01 até R$ 2.000,00	R$ 200,00
De R$ 2.000,01 até R$ 2.500,00	R$ 250,00
De R$ 2.500,01 até R$ 3.000,00	R$ 300,00
De R$ 3.000,01 até R$ 3.500,00	R$ 350,00
De R$ 3.500,01 até R$ 4.000,00	R$ 400,00
De R$ 4.000,01 até R$ 4.500,00	R$ 450,00
A partir de R$ 4.500,01	R$ 500,00

a) As empresas que concederem o reajuste integral do caput na folha de dezembro de 2021 serão beneficiadas com a isenção das 2 (duas) últimas competências deste abono.

b) As empresas que concederam a antecipação parcial do reajuste entre 5% (cinco por cento) e 10,41% (dez vírgula quarenta e um por cento) até o mês de outubro/21 serão beneficiadas com a isenção do pagamento da última competência deste abono.

c) As empresas que por liberalidade realizaram o adiantamento da integralidade do reajuste de 10,42%, ou mais, na data base da categoria, em setembro 2021, serão beneficiadas com a isenção do pagamento do abono previsto neste parágrafo.

d) Nas rescisões de contrato de trabalho processadas entre de 1º de setembro de 2021 e 30 de novembro de 2021 sem o reajuste integral de 10,42% (dez virgula quarenta e dois por cento), será pago o valor de duas parcelas do abono, até o dia 10/01/2022. As rescisões processadas após 01/12/2021 devem ser pagas com o reajuste integral de 10,42% mais a parcela do abono referente ao mês da rescisão (considerando a projeção do aviso prévio).

e) As empresas ficam isentas do pagamento do referido abono aos empregados admitidos após 01/09/2021 com salários superiores tabela de salários normativos a serem praticados a partir de 01/03/2022 (cláusula 3ª, §9º, b).

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE A VIGÊNCIA

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo, e não poderá ser inferior ao piso salarial (salário hora) da função previsto nesta CCT.

Período de admissão	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15/09/2020	1,1042
De 16/09/2021 a 15/10/2021	1,0955
De 16/10/2020 a 15/11/2020	1,0868
De 16/11/2020 a 15/12/2020	1,0782
De 16/12/2020 a 15/01/2021	1,0695
De 16/01/2021 a 15/02/2021	1,0608
De 16/02/2021 a 15/03/2021	1,0521
De 16/03/2021 a 15/04/2021	1,0434
De 16/04/2021 a 15/05/2021	1,0347
De 16/05/2021 a 15/06/2021	1,0261
De 16/06/2021 a 15/07/2021	1,0174
De 16/07/2021 a 15/08/2021	1,0087
A partir de 16/08/2021	-

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 COMISSIONISTAS

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 movimentarem dinheiro da empresa com autorização, receberão uma indenização mensal conforme os seguintes parâmetros:

§ 1º As empresas que descontam as diferenças apuradas no caixa ou controle de entrega de valores, pagarão a título de "quebra de caixa" mensal os seguintes valores, a depender do porte da empresa:

a) MEI (Micro Empreendedor Individual), ME e (Micro Empresa) e EPP (Empresa de Pequeno Porte): o valor referente a 6% (seis por cento) do piso salarial da categoria;

b) Demais empresas (médio e grande porte): o valor referente a 7% (sete por cento) do piso salarial da categoria.

§ 2º As empresas que não descontam as diferenças apuradas no caixa ou controle de entrega de valores, pagarão a partir de 01/12/2021, a título de gratificação pela função, os seguintes valores, a depender do porte da empresa:

a) MEI (Micro Empreendedor Individual), ME e (Micro Empresa): Isentas do pagamento.

b) EPP (Empresa de Pequeno Porte): o valor referente a 3% (três por cento) do piso salarial da categoria;

c) Demais empresas (médio e grande porte) o valor referente a 7% (sete por cento) do piso salarial da categoria.

§ 3º - A conferência dos valores somente terá validade quando efetuada na presença do comerciário sem intervenção de terceiros.

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 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$ 30,15 (trinta reais e quinze centavos);

II) Para ME que possuam entre 11 a 35 empregados vinculados e para EPP's com até 35 empregados, o valor de R$ 42,10 (quarenta e dois reais e dez centavos);

III) Para as empresas com mais de 35 empregados, ou com faturamento superior à de enquadramento EPP, o valor de R$ 63,15 (sessenta e três reais e quinze centavos).

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AMPARO FAMILIAR

Na ocorrência de falecimento de empregado sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 38, §9º), as empresas indenizarão o beneficiário com o valor de R$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) 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 - DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No intuito de minimizar e/ou evitar ações na justiça do trabalho, as rescisões contratuais, para empregados com mais 09 (nove) meses de serviço na mesma empresa, deverá ser obrigatoriamente assistida pelo Sincomerciários, sob pena de nulidade do ato. As assistências às rescisões de contratos, devem ser feitas dentro do prazo para pagamento das verbas rescisórias estabelecidas em lei, sob pena de multa pelo não cumprimento da CCT.

§ 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 quando o empregado for sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 39, §9º).

I-) Ao comerciário não sindicalizado que optar pela assistência sindical na rescisão, pagará ao Sindicato Laboral, uma cota de representação no valor de R$ 40,00 no ato homologatório.

§ 5º - As empresas certificadas com a cláusula de REPIS (4ª) e de adesão (46ª), ficam dispensadas da assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho.

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).

§ 3º - A estabilidade desta cláusula pode ser substituída por indenização equivalente a remuneração devida e com projeção do aviso prévio.

§ 4ª - Nos casos em que as funçoes da empregada gestante nao possam ser exercidas em domicílio, como previsto na Lei 14.151/21, fica autorizada a suspensao do contrato de trabalho nos termos do art. 13 da MP 1.045/21, ou de legislaçao superveniente que contemple a materia, devendo o empregador complementar o valor do benefício emergencial (BEm) mediante o pagamento de ajuda compensatoria mensal de natureza indenizatoria, de modo a manter os rendimentos líquidos decorrentes do trabalho que a gestante vinha percebendo anteriormente ao afastamento.

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 sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 39, §9º), afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias, ficando o empregador isento desta cláusula se o empregado estiver cumprindo o contrato de experiência.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA.

Fica autorizado o horário de trabalho no comércio, 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 - Exceto aos feriados e datas especiais, que possuem regras próprias, o empregador poderá escalar o horário de trabalho dos comerciários, com jornada dentro do período das 08h às 18h de segunda à sexta-feira e aos sábados das 08h às 17h, obedecendo ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

I) O trabalho em horários fora do estabelecido neste parágrafo, somente será permitido atentando-se os demais parágrafos desta clausula e desde que a empresa esteja enquadrada na cláusula quarta desta CCT ou ativa com o certificado de adesão da cláusula 46ª, durante o ano de 2022, 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.

II) Fica permitido, para empresas ativas no CRS/Repis, quando emergencial e de forma não habitual, a flexibilização em uma hora no expediente estabelecido no §1º desta cláusula.

§ 2º - Do acordo para o trabalho em DIAS ESPECIAIS (não especificados no parágrafo primeiro desta cláusula) durante ano de 2022 – Com exceção os feriados de 1º de janeiro (confraternização universal) e 25 de dezembro (Natal), as empresas certificadas com a cláusula de adesão (46), dentro de sua vigência, e que estejam cumprindo integralmente esta CCT poderão firmar ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO para o trabalho em DIAS ESPECIAIS para os COMERCIÁRIOS SINDICALIZADOS, sócios do Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva, respeitando os seguintes incisos:

I) A jornada do dia seja de até 8 (oito) horas;

II) protocolar, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis da data desejada, nos sindicatos representantes das categorias, a solicitação de Acordo Coletivo Específico identificando os nomes e os

números do cadastro de sócios dos comerciários que irão trabalhar e suas assinaturas, juntamente com a escala de folga ou indicação de pagamento de 100% de hora extra;

III) para o trabalho em feriados, a empresa deverá pagar as horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ou optar por dar uma folga de um dia no prazo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado;

IV) para o trabalho aos domingos, deve ser respeitada a(s) folga(s) semanais garantidas em legislações vigentes.

V) remunerar os comerciários, no final de cada turno trabalhado, a título de ajuda de custo, os valores abaixo estabelecidos conforme o porte da empresa:

TABELA DE VALORES PARA ACORDO DE TRABALHO EM **DIAS ESPECIAIS**	
Porte da empresa	**Valor por hora trabalhada**
a) MEI e ME com até 10 empregados registrados	R$ 6,50 por hora
b) ME que tenha entre 11 e 35 empregados registrados	R$ 8,00 por hora
c) EPP com até 35 empregados registrados	R$ 10,00 por hora
d) EPP com mais de 35 empregados registrados	R$ 30,00 por hora aos comerciários que receberão comissões pela produção do dia; R$ 36,00 por hora aos comerciários que não terão comissões pela produção do dia.
e) Empresas de grande porte	R$ 30,00 por hora aos comerciários que receberão comissões pela produção do dia; R$ 36,00 por hora aos comerciários que não terão comissões pela produção do dia.

VI) após o protocolo cada sindicato (patronal e laboral) analisará a solicitação individualmente e em hipótese alguma as empresas poderão manter comerciários vinculados a atividade em DIAS ESPECIAIS, sem a efetivação do Acordo Coletivo Específico junto com as duas entidades sindicais.

§ 3º - 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 2022, 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, o horário será das 08h às 22h de segunda à sexta-feira e das 08h até às 20h no sábado, exceto em feriados

§ 4º – Datas comemorativas - Para as vésperas de datas comemorativas, o trabalho em horário especial será permitido seguindo a tabela:

I) páscoa: na véspera o trabalho pode ser até às 18h;
II) Dia das mães: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h;
III) Dia dos namorados: no dia útil anterior, das 8h às 20h e no sábado (11) até às 18h;
IV) Dia dos pais: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h;
V) Dia das crianças: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h.

§ 5º - Período de festas natalinas - Fica liberado o trabalho no comércio varejista no mês de dezembro, conforme tabela abaixo (exceto aos feriados):

I) até as 20h nos sábados, dias 10 e 17 de dezembro;

II) até às 22h, a partir do dia 12 até o dia 23 de dezembro; de segundas às sextas-feiras;

III) das 10h às 16h no dia 18 de dezembro (domingo), respeitando a(s) folga(s) semanais garantidas em legislações vigentes;

IV) até às 17h30 nos dias 24 e 31 de dezembro;

V) As empresas que optarem pelo trabalho no dia 18 de dezembro/2022 (domingo) em horário diferente do estabelecido no inciso III, poderão firmar acordos coletivos com os sindicatos (patronal e laboral), desde que obedecida o limite de jornada de 06h e dentro do período das 08h às 18h.

§ 6º - Trabalho em horário especial - Fica facultado às empresas certificadas com a cláusula de adesão (46), 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 SINDICALIZADOS, sócios do Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva no limite de 2 (duas) horas antes ou após o estipulado no parágrafo primeiro desta cláusula. Os empregados que laborarem nestes dias, terá direito, para cada dia trabalhado, a título de indenização pela refeição, ao recebimento em dinheiro, até o término do expediente a:

TABELA DE VALORES PARA ACORDO DE TRABALHO EM **HORÁRIO ESPECIAL**	
Porte da empresa	**Valor por hora trabalhada**
a) MEI e ME com até 10 empregados registrados	R$ 6,50 por hora
b) ME que tenha entre 11 e 35 empregados registrados	R$ 8,00 por hora
c) EPP com até 35 empregados registrados	R$ 10,00 por hora
d) EPP com mais de 35 empregados registrados	R$ 30,00 por hora aos comerciários que receberão comissões pela produção do dia; R$ 36,00 por hora aos comerciários que não terão comissões pela produção do dia.
e) Empresas de grande porte	R$ 30,00 por hora aos comerciários que receberão comissões pela produção do dia; R$ 36,00 por hora aos comerciários que não terão comissões pela produção do dia.

I - após o protocolo cada sindicato (patronal e laboral) analisará a solicitação individualmente e em hipótese alguma as empresas poderão manter comerciários vinculados a atividade em horários diferenciados, sem a efetivação do Acordo Coletivo Específico junto com as duas entidades sindicais;

II) estas regras não se aplicam para o trabalho em domingos e feriados por possuirem parâmetros próprios estabelecidos nesta CCT e nos dias 24 e 31 de dezembro;

III) as horas extras que forem realizadas pelo acordo, deverão ser pagas ou compensadas, na conformidade desta CCT, aditamentos e acordos coletivos quando existirem.

§ 7º - REPRESENTAÇÃO EM ACORDOS COLETIVOS DE NÃO FILIADOS - os Acordos Coletivos Específicos beneficiam as empresas contribuintes do sindicato patronal e os comerciários contribuintes (assistencial) do sindicato laboral. Excepcionalmente, as empresas e comerciários não filiados aos seus sindicatos, poderão participar do Acordo Coletivo Específico mediante pagamento de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL com o objetivo de remunerar os sindicatos pelo trabalho desenvolvido e gerido no processo negocial que os beneficiará, atendendo ao princípio da

solidariedade, da razoabilidade e da proporcionalidade, no ato da formalização do acordo, em dinheiro, depósito bancário, transferência bancária ou boleto bancário, nos seguintes valores:

I) PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PATRONAL – As empresas não associadas ao Sindicato do Comércio Varejista de Itararé, o valor definido na cláusula de Adesão (46ª).

II) COTA DE PARTICIPAÇÃO LABORAL – Os comerciários não contribuintes (assistencial) do Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva, que desejarem ser representados pela entidade sindical no(s) Acordo(s) Coletivo(s) Específico(s), contribuirão, para a entidade laboral, com o valor referente a 15% do total a receber a título de ajuda de custo da empresa,. A empresa empregadora fica responsável pelo pagamento, antecipado, ao sindicato e, posteriormente, deduzir do da ajuda de custo dos referidos comerciários.

§ 8º - 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.

§ 9º - 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 entendidas aquelas desempenhadas pelos cônjuges e filhos do(s) titulares da empresa.

§ 10ª - O descumprimento desta cláusula constitui infração de norma trabalhista, sujeita a multa no valor de R$ 700,00 (setecentos 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as empresas, portadoras do REPIS/CRS (Certificado de Regularização Sindical) ativo, poderão adotar o regime de compensação de horas extras dos comerciários, observadas as seguintes regras:

§ 1º - As horas suplementares excedentes da jornada normal de trabalho poderão ser compensadas dentro do período de apuração do cartão ponto, pela correspondente diminuição em outro dia, na base de uma hora de trabalho por uma hora de folga, não podendo as horas suplementares excederem a 02 (duas) horas diárias.

§ 2º - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as duas primeiras horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, ficando estabelecido que para compensação em prazo superior poderá ser realizada assembleia com assistência do Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva. Exclusivamente as horas negativas ocasionadas pelo fechamento do comércio instituído por órgão governamental, o prazo mencionado neste parágrafo será de 12 meses.

I) O empregado será comunicado pelo empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, a data e o horário da compensação;
II) As horas excedentes da jornada normal de trabalho não compensadas na forma desta cláusula, serão pagas com o adicional previsto nesta convenção na folha de pagamento imediatamente posterior ao prazo.

§ 3º - Não contempla nesta cláusula as horas trabalhadas em feriados, o qual se regerá por cláusula própria para o trabalho nestes dias.

§ 4º - 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.

§ 5º - Fica estabelecido que para compensação em prazo superior ao estabelecido nesta cláusula deverá ser realizada assembleia com assistência do Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva.

§ 6º - A utilização irregular da compensação de horário sem a detenção do RESPIS/CRS sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa no valor de R$ 700,00 (setecentos reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

CONTROLE DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

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

§ 1º - As empresas que pretenderem adotar CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO, poderão fazer mediante solicitação aos sindicatos convenentes, a fim de informar qual o sistema a ser adotado, desde que cumpridas as seguintes exigências:

I) Estar disponível no local de trabalho;
II) Permitir a identificação de empregador e empregado;
III) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado e os eventuais ajustes manuais;
IV) Disponibilidade mensal, aos empregados, de cópia de seu registro de ponto;
V) O sistema não deverá permitir a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 2º - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 da CLT e as cláusulas desta 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 deverá ser concedida até o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO

No caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos e filhos, o comerciário sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula 39ª, §9º) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 3 (três) dias.

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - INÍCIOS DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, deverão obedecer ao artigo 134 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

§ 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), nesse caso, com a concordância do empregado, e ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA A MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária (ou o tutor legal) sindicalizada e sem carta de oposição vigente que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos (ou tutelados) 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 NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas deverão dar ciência desta cláusula e dos benefícios da CCT, em favor do empregado 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 1,75% (um vírgula setenta e cinco por cento) de sua remuneração mensal, 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, 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.

§ 13º - Na presunção de ato antissindical por parte das empresas, o Sincomerciários poderá comunicar imediatamente o Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA PELAS EMPRESAS.

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 pelo custeio das negociações desta CCT, aprovada nas assembleias gerais realizadas em 26/08/2021 (Sincomércio Itararé), 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$ 280,00
Microempresas que tenham entre 11 a 35 empregados.	R$ 310,00
Empresas de pequeno e médio porte optante do simples que possuem até 35 empregados vinculados.	R$ 414,00
Demais empresas acima de 35 empregados.	R$ 1.140,00
Empresas sem empregados	R$ 156,00
Integrantes da categoria de feirantes, vendedores ambulantes inscritos na prefeitura.	Isentos
MEI's, Micro Empreendedor Individual com 1 empregado.	R$ 156,00

§ 1º - A contribuição para o custeio 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 para o custeio 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA – MULTA

Fica estipulada multa no valor de 10% (dez por cento) considerando o piso de empregados em geral de cada tabela salarial 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 QUINTA - 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 SEXTA- CLÁUSULA DE ADESÃO

Os estabelecimentos (matriz e filiais) poderão se beneficiar do horário especial da cláusula 29ª e das cláusulas 22ª e 47ª na presente Convenção Coletiva De Trabalho, considerando as peculiaridades de suas disposições, desde que obedecidas à forma de adesão, e respeitados os seguintes requisitos:

I) CONDIÇÕES GERAIS PARA ADESÃO: O estabelecimento interessado deverá, individualmente, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para aplicação da(s) clausula(s) por adesão, por meio de requerimento pelo site www.scvitarare.com.br ou www.sincomerciarios.org.br, contendo as seguintes informações.

a) CNPJ, razão social, CNAE da atividade principal, NIRE, endereço completo, telefone da empresa, nome e telefone do responsável, e-mail da empresa, capital social atualizado, renda bruta anual, porte, número atualizado de empregados.

b) Declaração de que a receita bruta auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa na faixa de microempreendedor Individual (MEI), microempresa

(ME), empresa de pequeno porte (EPP) ou outras, responsabilizando-se pelas possíveis consequências advindas de sua falsidade.

c) Procuração "et extra", com reconhecimento de firma, para representação legal da empresa.

d) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais clausula deste instrumento, uma vez constados, ocasionará o desenquadramento da empresa dos benefícios concedidos pelas clausulas adesivas, com a revogação de seu certificado, e o obrigará ao pagamento das diferenças salarias eventualmente apuradas.

§ 1º - As entidades sindicais, patronal e profissional, em conjunto, analisarão a admissibilidade do requerimento por parte do estabelecimento interessado e uma vez constada sua regularidade disponibilizarão o devido certificado no prazo de até 20 (vinte) dias corridos a contar da data do protocolo do requerimento.

I) As empresas que solicitarem a adesão desta cláusula, estão sujeitas a apresentação, para o sindicato laboral, de cópias dos documentos: holerites; registro de ponto; livro ou ficha de registro; recolhimento de FGTS; recolhimento de Previdência Social; Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho; indenização de alimentação/ajuda de custo; recibos em geral; Caged; e contrato de experiência.

a) LGPD – A Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Laboral, ocorrida em entre os dias 23 e 27 de agosto de 2021, aprovou e autorizou o tratamento dos dados dos representados pelo sindicato laboral com a devida proteção dos dados pessoais em conformidade com a lei nº 13.709/2018. Os dados serão utilizados, pelo sindicato laboral, exclusivamente para o cumprimento, em face da natureza representativa que detêm, de suas obrigações constitucionais, legais ou decorrentes de convenção, acordos ou dissídios coletivos de trabalho.

§ 2º - Em se constando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail pelas entidades sindicais, profissional e patronal, para que regularize a sua situação em até 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do protocolo. O sindicato patronal deverá comunicar a empresa sobre sua irregularidade no prazo de até 20 (vinte) dias corridos a contar da data que receber do Sindicato patronal a liberação do protocolo. A ausência de manifestação das entidades sindicais dentro dos prazos estabelecidos implicará na autorização tácita da emissão do respectivo certificado.

§ 3º - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os sindicatos signatários deverão liberar à empresa a impressão digital dos certificados, em até 10 (dez) dias corridos. Em não havendo a regularização no prazo estabelecido, o requerimento será arquivado e a solicitação negada.

§ 4º - A empresa apresentará seu certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação da(s) cláusula(s) por adesão, perante a justiça federal do trabalho, ministério do trabalho e afins.

§ 5º - O cumprimento das condições gerais para adesão inseridas nesta clausula, não desobrigará a empresa da observância dos requisitos específicos previstos nas clausulas nominadas "clausula mediante adesão".

§ 6º - A adesão produzirá seus efeitos até a efetiva celebração de nova Convenção Coletiva, ressalvados os casos de revogação expressamente previstos nesta clausula.

§ 7º - Como estímulo ao envolvimento e participação dos representados do sindicato empresarial na vida sindical e nos temas que permeiam as negociações entre a categoria empresarial e laboral, fica estabelecida a taxa retribuitiva pelos serviços relativos a emissão de certificados para empresas não portadoras do Repis/CRS ativo:

Enquadramento da empresa	REPIS	CALENDÁRIO	JORNADAS ESPECIAIS
Microempresas optantes do simples, com até 10 empregados.	R$ 270,00	R$ 250,00	R$ 250,00
Microempresas que tenham entre 11 a 35 empregados.	R$ 300,00	R$ 270,00	R$ 270,00
Empresas de pequeno e médio porte optante do simples que possuam até 35 empregados vinculados.	R$ 400,00	R$ 350,00	R$ 350,00
Demais empresas acima de 35 empregados.	R$ 1.100,00	R$ 1.000,00	R$ 1.000,00
Integrantes da categoria de feirantes, vendedores ambulantes inscritos na Prefeitura.	Isentos	Isentos	Isentos
MEI's, Micro Empreendedor Individual com 1 empregado.	R$ 150,00	R$ 100,00	R$ 100,00

§ 8º - As empresas com REPIS/CRS ativo (cláusula 4ª) estarão automaticamente certificadas nesta cláusula de adesão por igual vigência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO – CLÁUSULA DE ADESÃO – As empresas com certificado de adesão ativo, além da jornada integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas 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 às 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.

III- TRABALHO INTERMITENTE- Em atenção a LEI Nº 12.790/2013, a adoção de trabalho intermitente dos artigos 611-A, VII; 443 e 452-A, todos da CLT, somente será permitido mediante a celebração de acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatório a assistência da respectiva entidade patronal.

§ 4º - A utilização irregular de qualquer tipo de jornada acima sem a detenção do (RESPIS/CRS ou CERTIFICADO DE ADESÃO) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa no valor de R$ 700,00 (setecentos reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Itararé/SP, 13 de dezembro de 2021.

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

AMAURI DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARÉ E REGIÃO

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR067926/2021

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA, CNPJ n. **58.978.651/0001-30**, localizado(a) à Rua Dona Olívia Marques, 257, Centro, Vila Santana, Itapeva/SP, CEP 18400-100, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). MARCELO NUNES DE CASTRO, CPF n. 156.162.898-09, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 27/08/2021 no município de Itapeva/SP;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARE, CNPJ n. 60.123.635/0001-08, localizado(a) à Avenida Presidente Kennedy, 33, Centro, Itararé/SP, CEP 18460-000, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). AMAURI DOS SANTOS, CPF n. 619.962.898-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 26/08/2021 no município de Itararé/SP;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR067926/2021, na data de 13/12/2021, às 16:13.

Itararé - SP, 13 de dezembro de 2021.

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

AMAURI DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARE

Recibo Eletrônico de Protocolo - 21063615

Usuário Externo (signatário): MARCELO NUNES DE CASTRO
Data e Horário: 14/12/2021 09:13:38
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 10260.128698/2021-52
Interessados:
Sindicato dos Empregados no Comercio de Itapeva
Sindicato do Comércio Varejista de Itararé
Protocolos dos Documentos (Número SEI):
- Documento Principal:
- Requerimento Requerimento de Registro de CCT Taquarit 21063614

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério da Economia.