sincovaga sp

SINCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITAPEVA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022
COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS
ITAPEVA E REGIÃO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA**, CNPJ n. 58.978.651/0001-30, neste ato representado por seu Presidente **MARCELO NUNES DE CASTRO**, 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 **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO.** Entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado,** CPF nº 045.467.768-53, conforme anexa procuração, devidamente autorizado pelas assembleia geral extraordinária realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **04/08/2021** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** – (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerado atividade preponderante) -, **aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comercio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)", compreendendo, na divisão 47 do CNAE – "Comercio Varejista", os subgrupos e classes que seguem: 47.2. "Comércio Varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo"; 47.23-7 "Comércio varejista de bebidas"; 47.21.1 – "Comércio varejista de produtos de padaria, Laticínio, doces, balas e semelhantes"; 4721-1/04 "Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes"; 4724-5/00 "Comércio varejista de hortifrutigranjeiros" 4721-1/03 "Comércio varejista de laticínios e frios" (Leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados", 4721-1/00 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 "Comercio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercado" – Área de venda de 300 a 500 metros quadrados"; 4729-6/02 – "Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência", comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação",** devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias realizadas que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, fixada a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias do comércio varejista de gêneros alimentícios, com abrangência territorial em **Apiaí/SP, Barra do Chapéu/SP, Capão Bonito/SP, Guapiara/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itaóca/SP, Itapeva/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Nova Campina/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Grande/SP, e Taquarivaí/SP.**

ALBF

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO.
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de 01/10/2021, tomando-se por base a jornada semanal de 44 horas semanais.

TABELA I – Empresas em Geral

CLÁUSULA NOMINAL - Empresas não enquadrada no "Simples Nacional" ou com mais de 35 empregados vinculados e Empresas sem o Regime Especial de Piso Salarial:		
FUNÇÃO DO COMERCIÁRIO	**PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.10.21 ATÉ 31.12.2021**	**PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.01.2022 ATÉ 30.09.2022**
Comerciários em geral	**R$ 1.544,00**	**R$ 1.617,00**
Faxineiro, copeiro, estoquista ou repositor	**R$ 1.397,50**	**R$ 1.463,50**
Movimentador financeiro	**R$ 1.578,00**	**R$ 1.653,00**
Office-boy ou empacotador	**R$ 1.222,00**	**R$ 1.279,50**
Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio	**R$ 1.342,00**	**R$ 1.405,50**

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

§ 2º - Para os empregados das categorias profissionais não citadas (**categoria diferenciada**), o piso salarial fica estabelecido em **R$ 1.704,00** (mil setecentos e quatro reais), exceto quando houver CCT firmada entre o SINCOVAGA e os profissionais da categoria diferenciada, devidamente regularizados junto ao Órgão Competente.

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

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

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

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

ALBF

CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)

Com o objetivo de dar tratamento diferenciado nos pisos salariais favorecendo as empresas em geral e especialmente 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 - Consideram-se para os efeitos desta cláusula todas as empresas às quais se aplica esta convenção coletiva de trabalho durante sua vigência, observando-se a legislação vigente e/ou superveniente.

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

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

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

§ 5º - Para que os pisos salariais e horários especiais estabelecidos nesta cláusula possam ser usufruídos, o REPIS deve ser solicitado até 15/02/2022. 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 REPIS vigente.

§ 7º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do Regime Especial de Pisos Salarial - REPIS vigente, sob pena de ser enquadrada pelos pisos salariais estabelecidos na norma coletiva da categoria inorganizada firmada entre Fecomércio e Fecomerciários do Estado de São Paulo.

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

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

I) **TABELA II** - Pisos normativos 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:

CLÁUSULA NOMINAL - EMPRESAS COM REGIME ESPECIAL DE PISO SALÁRIAL		
FUNÇÃO DO COMERCIÁRIO	**PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.10.21 ATÉ 31.12.2021**	**PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.01.2022 ATÉ 30.09.2022**
Comerciário em geral	**R$ 1.429,00**	**R$ 1.497,00**
Faxineiro, copeiro, estoquista ou repositor	**R$ 1.316,00**	**R$ 1.378,50**
Movimentador financeiro	**R$ 1.489,00**	**R$ 1.559,50**
Office-boy ou empacotador	**R$ 1.222,00**	**R$ 1.279,50**
Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio	**R$ 1.278,50**	**R$ 1.339,00**

ALBF

II) **TABELA III** - Pisos normativos para microempresas (ME's) com até 10 empregados vinculados:

CLÁUSULA NOMINAL - EMPRESAS COM REGIME ESPECIAL DE PISO SALÁRIAL		
FUNÇÃO DO COMERCIÁRIO	**PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.10.21 ATÉ 31.12.2021**	**PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.01.2022 ATÉ 30.09.2022**
Comerciário em geral	**R$ 1.376,00**	**R$ 1.441,00**
Faxineiro, copeiro, estoquista ou repositor	**R$ 1.286,50**	**R$ 1.347,50**
Movimentador financeiro	**R$ 1.429,00**	**R$ 1.497,00**
Office-boy ou empacotador	**R$ 1.222,00**	**R$ 1.279,50**
Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio	**R$ 1.231,00**	**R$ 1.289,00**

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

a) Enquadradas na tabela "II", piso salarial de **R$ 1.576,50** (mil, quinhentos e setenta e seis reais e cinquenta centavos);

b) Enquadradas na tabela "III", piso salarial de **R$ 1.512,50** (mil, quinhentos e doze reais e cinquenta centavos)

CLAÚSULA QUINTA - GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4° da Lei n° 12.790/13, conforme segue:

I - EMPRESAS NÃO ENQUADRADAS NO "SIMPLES NACIONAL" OU SEM REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS - R$ 1.846,00 (mil oitocentos e quarenta e seis reais);

II - PARA EMPRESAS ME's QUE TENHAM ENTRE 11 A 35 e EPP's COM ATÉ 35 EMPREGADOS – R$ 1.637,00 (mil seiscentos e trinta e sete reais);

III – ME's, EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS – R$ 1.567,50 (mil quinhentos e sessenta e sete reais e cinquenta centavos).

Parágrafo Único – As garantias dos comerciários comissionistas previstas no item I e II na presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da CERTIDÃO conforme disposto na cláusula "REGIME DE PISO SALARIAL" desta Convenção Coletiva.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTE SALARIAL
Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2021, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento), observada a cláusula nominada "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE A VIGÊNCIA".

ALBF

I – As empresas terão a faculdade de parcelar o pagamento do disposto no caput e nas cláusulas "SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS"; "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE A VIGÊNCIA"; e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL" - desde de que cumpram as seguintes regras:

II – Requeiram ao SINCOVAGA - www.sincovaga.com.br/parcelamento - até o dia **20 de fevereiro** de 2022, autorização para o pagamento em duas parcelas, a saber:

- **a-** Em 1º de outubro de 2021, como adiantamento, 5,78% (cinco virgula setenta e oito por cento);
- **b-** Em 1º de janeiro de 2022, 10,78% (dez virgula setenta e oito por cento), compensado o adiantamento;
- **c-** A recomposição do período de outubro a dezembro de 2021, aqui inclusos férias+1/3 e 13º salário, será efetivada mediante abono, em duas parcelas iguais, pagas juntamente com os salários de competência de fevereiro e março de 2022.

1 - Para ter e receber a autorização para parcelar as empresas se obrigam a:

a – Informar os dados da razão social por unidade loja, com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de comerciários na unidade;

b - Comprovar junto ao SINCOVAGA, o recolhimento da contribuição negocial 2021/2022, cláusula 42; e, também, comprovar o cumprimento da cláusula da contribuição assistencial dos empregados – cláusula 42 - (informando o número de oposições regularmente efetuadas e encaminhando a cópia das oposições recebidas).

III - Satisfeitas as condições do item I e II.1 – A e B, a empresa, através de e-mail, receberá do SINCOVAGA, com cópia ao Sindicato dos Comerciários de Itapeva Termo de Autorização para Parcelamento;

IV – Em 21 de fevereiro de 2022 o SINCOVAGA encaminhará ao Sindicato dos Comerciários de Itapeva relação das empresas que tiverem recebido o Termo de Autorização para Parcelamento;

V – O eventual pagamento de salários, sem a posse do Termo de Autorização para Parcelamento, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma só vez das diferenças, além da aplicação de multa de R$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor dele.

VI - O disposto no inciso I e II desta cláusula, não se aplica as rescisões ocorridas a partir 01.10.2021, aqui compreendidas as rescisões cuja integração do aviso prévio ultrapasse este período de forma trabalhada ou mesmo indenizada. As empresas portadoras do "Termo de autorização para Parcelamento" deverão proceder ao pagamento de eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput em uma única parcela no próprio TRCT, observada a integração na base de cálculos das verbas rescisórias.* Na hipótese das rescisões já efetivadas as empresas se obrigam a comunicar ao ex-empregado, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, para que compareçam/recebam, em uma única parcela, as diferenças rescisórias.

Parágrafo 1º - As diferenças salariais dos comerciários, que decorrem da celebração da presente norma após a data base, serão indenizadas sob a forma de abono, em parcela duas parcelas, nas folhas de pagamentos das competências de fevereiro e março de 2022 com observância da cláusula "*REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS DURANTE A VIGÊNCIA".*

Parágrafo 2º - As empresas que já concederam antecipação do reajuste em valor igual ou superior à somatória do índice previsto no *caput* e do abono previsto no parágrafo 1º, também observada a proporcionalidade, ficam dispensadas do implemento desta cláusula.

Parágrafo 3º - O abono pecuniário previsto no parágrafo 1º fica garantido aos empregados com os contratos rescindidos entre 1º de outubro de 2021 até a assinatura desta norma, levando-se em conta, também, a projeção do aviso prévio.

Parágrafo 4º - O abono previsto no parágrafo 1º terá caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT.

ALBF

Parágrafo 5º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)" da norma ora aditada.

Parágrafo 6º - Na hipótese de as empresas já terem fechando a folha de pagamento referente a janeiro de 2022, poderão pagar as diferenças na folha do mês de fevereiro de 2022.

Parágrafo 7º - O não pagamento ou pagamento parcial do abono previsto no parágrafo 1º ensejará à empresa infratora multa equivalente ao valor devido e não pago ao empregado, revertendo seu valor a este, sem prejuízo da aplicação da multa prevista na clausula "Multa".

Parágrafo 8º - As definições desta cláusula partiram do princípio de que o negociado prevalece sobre legislado, como também reconhecem os esforços dos comerciários que trabalharam e ainda continuam a **fazê-lo durante a pandemia do coronavírus, e decorrem da vontade específica e soberana dos representantes das empresas na Assembleia Geral da entidade empresarial.**

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE A VIGÊNCIA
O reajuste salarial dos empregados admitidos entre 1º de outubro de 2020 até 30 de setembro de 2021 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 OITAVA – FORNECIMENTO DE CÓPIAS DE DOCUMENTOS
Quando solicitados, pelo sindicato profissional, em função de denúncia de irregularidade, **independente da origem**, as empresas terão até 15 dias para apresentar as cópias dos documentos pertinentes ao objeto da denúncia.

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

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

§ 3º - 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.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA NONA – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONISTA
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.

ALBF

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUES DEVOLVIDOS
É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que ele 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 PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO
Nos reajustamentos previstos nas cláusulas sexta e sétima 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 SEGUNDA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS
O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

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

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

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

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

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

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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

ALBF

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

§1º O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I) - Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula décima sétima. 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 sétima. 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;

ALBF

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

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

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula décima sétima. 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO (PTS):
A título de Prêmio por Tempo de Serviço (PTS), as empresas pagarão, mensalmente, o valor equivalente a 2% do PISO SALARIAL de sua função, aos seus empregados registrados antes de 01/10/2021 que:

I – tenham completados 24 (vinte e quatro) meses de registro, na empresa, se contratado até 16/04/2018.

II –tenham completados 30 (trinta) meses de registro, na empresa, se contratado após 16/04/2018.

§ 1ª - O empregado não terá direito ao benefício no mês em que:

a) Ocorrer atraso, no início de sua jornada, além do limite estabelecido em lei contratualmente;

b) Tiver falta injustificada;

c) Estar afastado por férias, licença, auxílio doença, etc., ausentando-se no mês, por período superior a cinco dias, exceto em caso de acidente de trabalho;

d) Receber advertência escrita por ato infracionário.

e) Deixar de ser colaborador com seus companheiros de trabalho na empresa, sendo notificado por advertência escrita.

§2º - O PTS é uma ajuda de custo e não tem natureza salarial para fins de equiparação, nem é devido cumulativamente, sendo devido mensalmente a partir do mês seguinte àquele em que o empregado completar o tempo de serviço estabelecido no caput.

ALBF

§3º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do tempo de registro na empresa.

§4º - Fica respeitado o direito adquirido daqueles empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, aqui definidos.

§5º - Comerciários que não cumprem os requisitos do "caput" não terão direito ao prêmio previsto nessa cláusula, sendo beneficiados, em troca, pela cláusula "VALE COMPRA-ASSIDUIDADE".

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

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

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AMPARO FAMILIAR
Na ocorrência de falecimento de empregado sem carta de oposição vigente (cláusula 42ª, §9º), as empresas indenizarão o beneficiário com o valor de **R$ 1.617,00 (mil, seiscentos e dezessete 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
As rescisões dos contratos de trabalhos superiores a 10 (dez) meses de registro deverão ser acompanhadas pelo Sindicato profissional em ato de assistência do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho no prazo de 10 (dez) dias.

ALBF

§ 1º - A assistência à homologação da rescisão contratual deverá ser agendada pela empresa e a documentação ser entregue junto à secretaria do Sindicato profissional, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

§ 2º – As empresas fornecerão refeição e transporte ou valor correspondente, aos empregados chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

§ 3º - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o comerciário sem carta de oposição vigente (cláusula 42ª, §9º) e para o empregador enquadrado no parágrafo quarto desta CCT.

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

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

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

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

ALBF

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

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

Ao empregado sem carta de oposição vigente (cláusula 42ª, §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.

ALBF

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS

Fica autorizado o trabalho em empresas da categoria econômica do varejo de alimentos cujos CNAE's constam do caput pelo calendário do ano de 2022, aprovado pelas entidades signatárias, sua duração e a compensação do horário dos comerciários (art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais disposições pertinentes da CLT), devendo ser observadas esta convenção, legislações municipais, respeitadas convenções e/ou acordos coletivos específicos firmados nos municípios, obedecido o intervalo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, nos seguintes termos:

§ 1º Jornada normal - As empresas do "caput", atendida a limitação legal da jornada diária e semanal, deverão ter suas jornadas limitadas das 08h às 20h de segunda a sábado e, mediante certidão da cláusula 31ª, das 08h às 13h aos domingos.

I) Shoppings Centers - As empresas estabelecidas em shoppings centers e similares, poderão ter as jornadas dos comerciários com no máximo 8 (oito) horas diárias trabalhadas entre as 08h às 22h de segunda a sábado e, mediante certidão da cláusula 31ª, das 09h às 13h aos domingos exceto feriados.

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

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

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

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

I) até às 21h, a partir do dia 05 até o dia 23 de dezembro, de segunda a sábado;
II) até às 13h aos domingos.
III) até às 18h nos dias 24 e 31 de dezembro.

§ 4º -TRABALHO EM FERIADOS: Com o objetivo de assegurar o tratamento isonômico às empresas, garantindo o princípio da livre concorrência, das empresas cujos CNAES estão elencados no "caput", independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, alterado pelo Decreto 9.127/17, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, bem como a legislação municipal de regência, em Apiaí, Barra do Chapéu, Capão Bonito, Guapiara, Iporanga, Itaberá, Itaóca, Itapeva, Itapirapuã Paulista, Nova Campina, Ribeira, Ribeirão Branco, Ribeirão Grande, e Taquarivaí, o **TRABALHO EM FERIADOS dependerá da obtenção de CERTIDÃO** que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes.

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

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

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

ALBF

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

V) - A **CERTIDÃO** **autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida para cada feriado específico**, e será sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas 42ª e 43ª, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

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

VII) REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

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

b - Pagamento das horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, além de uma indenização a título de ajuda de custo no valor de R$ 52,00 (cinquenta e dois reais) a ser paga até o final do expediente.

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARGO DE CONFIANÇA

Os empregados contratados como cargo de confiança não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º – Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa, operacional e comercial.

ALBF

Parágrafo 2º – Os ocupantes de cargos de confiança do empregador possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores diretos os horários de entrada e saída da empresa bem como eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais destes sejam, dentro do possível, atendidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO AOS DOMINGOS: O trabalho aos domingos para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de Apiaí, Barra do Chapéu, Capão Bonito, Guapiara, Iporanga, Itaberá, Itaóca, Itapeva, Itapirapuã Paulista, Nova Campina, Ribeira, Ribeirão Branco, Ribeirão Grande, e Taquarivaí dependerá de obtenção de CERTIDÃO.

Parágrafo 1º - Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 28 de fevereiro de 2022, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2021-2022 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE ITAPEVA – FUNCIONAMENTO E TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas que integram a representação da entidade empresarial, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO expedida pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE ITAPEVA, autorizara o trabalho dos comerciários nas empresas em todos os domingos e tornará regular o trabalho dos empregados até 30 de setembro de 2022.

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO ou a falta de cumprimento integral da CCT, constatada pelo sindicato laboral, torna irregular o labor em domingos e implica na cominação, à empresa de multa de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais), exigível pelo sindicato laboral, tendo como beneficiários os empregados, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS:
REGIME DE JORNADA

a) trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

b) adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso;

c) adoção do sistema 2X2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

TRANSPORTE AOS DOMINGOS

As eventuais despesas com transporte público – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado, tanto no Regime 1x1, 2x1, 2x2.

REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS

I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

I - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos domingos trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex". ALBF

II – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês de R$ 19,00 (dezenove reais).

PENALIDADES

1 - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

2 – O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento da empresa e o trabalho dos comerciários aos domingos.

3 – Eventuais irregularidades que resultem do não cumprimento integral do regramento aqui estabelecido para o funcionamento e trabalho em domingos ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da MULTA de R$ 500,00 (quinhentos reais), por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período.

> **b.1)** Fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto nas cláusulas 16 e 17 deste instrumento;

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

e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

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

g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas *"a"*, *"b"* e *"d"* desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea "g" obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

ALBF

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

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO
No caso de falecimento de cônjuge, pais, irmãos e filhos, o empregado sem carta de oposição vigente (cláusula 42ª, §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 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - INÍCIOS DAS FÉRIAS
O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES
Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

ALBF

Parágrafo Único – No caso de exigidos equipamentos de segurança e macacões especiais, a lavagem, que não puder ser feita domesticamente pelo comerciário, deverá ser custeada, mediante reembolso, pela empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 03 (três) dias da data de sua emissão, salvo se decorrer de internação hospitalar, quando poderá ser ofertado em até 10 (dez) dias do retorno ao trabalho, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas pelo e social.

Parágrafo 4º - Na hipótese do parágrafo anterior, a empresa manterá em seu quadro de avisos, ou Regulamento Interno, os prazos previstos no e Social, para ciência dos empregados.
Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou convênio por esta mantido: 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS – Sistema Único de Saúde; 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde; e 5º) médico/dentista particular.

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 atender enfermidade de seus filhos (ou tutelados) menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

ALBF

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

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 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.

ALBF

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL -: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito, "erga omnes" proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 06 de agosto de 2021, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função do serviço decorrente da aplicação da cláusula 4ª e 30ª.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2022

	VALOR EM R$
EMPRESAS COM ATE 2 EMPREGADOS	R$ 250,00
EMPRESAS COM DE 03 A 5 EMPREGADOS	R$ 525,00
EMPRESAS COM DE 6 ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 650,00
EMPRESAS COM DE 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R$ 850,00
EMPRESAS COM DE 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R$ 1.000,00

CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00. AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 até 30	R$ 1.216,00
De 31 até 50	R$ 1.390,00
De 51 até 100	R$ 1.854,00
De 101 até 200	R$ 4.635,00
De 201 até 300	R$ 6.374,00
De 301 até 400	R$ 8.112,00
De 401 até 500	R$ 9.850,00
De 501 até 1000	R$ 23.180,00
De 1001 até 2000	R$ 26.075,00
De 2001 até 3000	R$ 31.300,00
De 3001 até 4000	R$ 37.700,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 28 de fevereiro de 2022, através de:

ALBF

FICHA DE COMPENSAÇÃO – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 28/02/2022

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

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 - A Contribuição Assistencial/Negocial 2021/2022 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra "c" do parágrafo 2º.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 cuja sede não seja nesta base, que deverão cumprir cabalmente a esta CCT, bem como a legislação municipal, no que for compatível com a matéria trabalhista.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R$ 96,00 (noventa e seis 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.

ALBF

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VALE COMPRA-ASSIDUIDADE
Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas 3ª e 4ª – "SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS" e REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)", limitado aos empregados que recebem salário de até R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) desde que atendidas às seguintes condições:

a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos que são previstos em lei e na cláusula "ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO" e de forma excepcional, face a pandemia instalada mundial e pela vigência deste instrumento, em decorrência de afastamento e /ou isolamento determinado por médico em função do COVID-19.

b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciário(a) afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção.

c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

Parágrafo primeiro - Fica desobrigada da concessão do vale compra-assiduidade a empresa que comprove já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta Convenção Coletiva ou na legislação.

Parágrafo segundo - No caso comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do caput em pecúnia em valor equivalente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CESTA NATALINA
As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p.ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

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

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

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

ALBF

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

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

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

CLAUSULA QUINQUAGESIMA TERCEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

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;
IV- comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;
II - marcação automática do ponto;
III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,
IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

CLAUSULA QUINQUAGESIMA QUINTA- FALTA DE REGISTRO EM CTPS
O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ 56,00 (cinquenta e seis reais), revertida em favor do trabalhador.

ALBF

CLAUSULA QUINQUAGESIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2021 até 30 de setembro de 2022, todos os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção pelas partes convenentes, respeitando o prazo legal de 12 meses após a vigência desta CCT, data base da categoria.

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

São Paulo/SP, 28 de janeiro de 2022.

MARCELO NUNES DE CASTRO
PRESIDENTE
Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapeva - SINCOMERCIÁRIOS

ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO:04546776853

Assinado de forma digital por ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO:04546776853
Dados: 2022.01.31 15:03:59 -03'00'

ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO
PRESIDENTE
Sind. do Com. Var. de Gen. Alim. de Mercados Arm. Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados, Hipermercados - SINCOVAGA