

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2025/2026

COMÉRCIO VAREJISTA DE ITARARÉ, ITAPORANGA E REGIÃO

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 COMÉRCIO 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 do dia 11 ao dia 15 de agosto de 2025, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista, o **SINDICATO DO COMÉRCIO 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 25/09/2025 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 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO. PISO SALARIAL

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS

Fica estabelecido a vigorar a partir de 1º de setembro de 2025, aplicáveis a todos os empregados da categoria profissional de empresas portadoras do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS (cláusula nominada “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)- MEDIANTE ADESÃO”), 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:

Função e Pisos Salariais	Tabela I	Tabela II	Tabela III
Comerciário em geral; balconista; vendedor; serviços administrativos; atendimento ao público e básicos para a manutenção do ambiente de trabalho no comércio.	R\$ 2.027,40	R\$ 1.877,20	R\$ 1.806,20
Faxineiro/Copeiro/Estoquista/Repositor	R\$ 1.834,90	R\$ 1.727,60	R\$ 1.690,20
Operador financeiro/Caixa	R\$ 2.073,00	R\$ 1.955,70	R\$ 1.877,20
Office-boy/Empacotador/Embalador	R\$ 1.603,90	R\$ 1.603,90	R\$ 1.603,90
Garantia de Comissionista Puro	R\$ 2.313,80	R\$ 2.054,10	R\$ 1.966,20
Salário de ingresso (6 meses) 1º emprego no comércio (§5º)	R\$ 1.571,60	R\$ 1.571,60	R\$ 1.571,60
Funções não citadas acima e Categoria diferenciada (§1º)	R\$ 2.136,20	R\$ 1.976,10	R\$ 1.896,80

§ 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 específica 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. ***Em caso de o salário mínimo nacional exceder os pisos salariais definidos nesta convenção coletiva de trabalho, fica estabelecido que o salário mínimo nacional prevalecerá como referência salarial mínima tomando-se por base a jornada semanal de 44 horas semanais.**

§ 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 4ª – 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 (FPP'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.sincomerciarior.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, deverá 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 15 (quinze) dias corridos. Se constatado qualquer irregularidade, a empresa deverá, 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 **31/01/2026**. 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 e/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 nominada "SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS", 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 5ª – REAJUSTE SALARIAL

Serão reajustados, na folha referente ao mês de **outubro/2025**, os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, mediante aplicação do índice de **6% (seis 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 - 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.)

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

§ 3º - A **diferença salarial** relativa ao mês de setembro/2025, inclusive dos trabalhadores desligados no período, deverá ser paga **juntamente com a folha de pagamento do mês da competência de outubro de 2025**, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO".

CLÁUSULA 6ª - 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 15/09/2024	1,0600
De 16/09/2024 a 15/10/2024 – 11/12 avos	1,0550
De 16/10/2024 a 15/11/2024 – 10/12 avos	1,0500
De 16/11/2024 a 15/12/2024 – 9/12 avos	1,0450
De 16/12/2024 a 15/01/2025 – 8/12 avos	1,0400
De 16/01/2025 a 15/02/2025 – 7/12 avos	1,0350
De 16/02/2025 a 15/03/2025 – 6/12 avos	1,0300
De 16/03/2025 a 15/04/2025 – 5/12 avos	1,0250
De 16/04/2025 a 15/05/2025 – 4/12 avos	1,0200
De 16/05/2025 a 15/06/2025 – 3/12 avos	1,0150
De 16/06/2025 a 15/07/2025 – 2/12 avos	1,0100
De 16/07/2025 a 15/08/2025 – 1/12 avos	1,0050
A partir de 16/08/2025	1,000

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 7ª – 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 8ª – 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 9ª - 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 10ª - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE A VIGÊNCIA" 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 11ª - 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 12ª - 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 13ª - MOVIMENTADOR FINANCEIRO – AUXÍLIO MONETÁRIO

Os comerciários que movimentar dinheiro da empresa com autorização, sempre receberão uma indenização mensal, a título de ajuda de custo para eventuais quebras de caixa, no valor de **6% do piso salarial da categoria**, destinado a minimizar os efeitos de eventuais descontos salariais de diferenças apuradas em conferência e controles diários.

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



§ 2º - O MEI, as Micro Empresas e Empresas de Pequeno Porte que optarem pelo não desconto das diferenças monetárias constatadas estarão isentas do pagamento da indenização.

§ 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 14ª - 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 15ª - 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 nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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 nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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 nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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 nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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 16ª - 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 17ª - 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 18ª - 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 houver para serem indenizados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA 19ª - AMPARO FAMILIAR

Na ocorrência de falecimento de empregado sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula nominada "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS"), as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente a um piso normativo de "Comerciário em geral" da tabela em que se enquadrar a empresa (I, II ou III da cláusula nominada "SALÁRIOS NORMATIVOS ADMISSIONAIS") 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 20ª - 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 21ª - 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 registro na mesma empresa e sem carta de oposição vigente, deverá ser 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:

- I) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, em três vias;
- II) Livro ou Ficha de Registro de Empregado, devidamente atualizado;
- III) Guias do Seguro-desemprego, quando da rescisão de contrato sem justa causa;
- IV) Aviso Prévio;
- 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 específico para fins rescisórios do FGTS do empregado, mesmo em caso de pedido de demissão;
- VII)** Comprovante de pagamento da multa rescisória do FGTS (quando aplicável);
- VIII)** Comprovantes de adiantamento salarial ou vales (quando houver) e do último recibo de pagamento mensal;
- 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 assistência, a Carteira de Trabalho Digital do empregado deverá estar atualizada;
- XI)** Atestado Médico Demissional, nos termos da portaria 24 (DOU de 30.12.94);
- XII)** 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 da rescisão contratual deverá ser agendada e a documentação ser entregue junto à secretaria do Sindicato profissional ou enviada por e-mail ao homologador responsável, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

§ 3º - As assistências as rescisões contratuais serão realizadas na sede e sedes do Sincomerciários e 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 ao comerciário sem carta de oposição vigente (da cláusula nominada "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS").

I - Ao comerciário opositor que optar pela assistência sindical na rescisão, pagará ao Sindicato Laboral, uma cota de representação no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) no ato homologatório.

§ 5º - As empresas certificadas com a cláusula nominada "CLÁUSULAS DE ADESÃO", ficam dispensadas da assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 22ª - 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 23ª - 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.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA 24ª - 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 25ª - 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 26ª - 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 27ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado sindicalizado e sem carta de oposição vigente (cláusula nominada "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS"), 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 28ª - 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 JORNADA DE TRABALHO – atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

§ 2º - DA FORMALIZAÇÃO/ADESÃO PARA O TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS – Com exceção os feriados de 1º de janeiro (confraternização universal) e 25 de dezembro (Natal), as empresas certificadas com a cláusula nominada "CLÁUSULA DE ADESÃO", dentro de sua vigência, e que estejam cumprindo integralmente esta CCT poderão firmar documentação específica para o trabalho em DOMINGOS E FERIADOS para os COMERCIÁRIOS SINDICALIZADOS ao 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 formalização identificando os nomes e os números do cadastro de sócios dos comerciários (ou o número de CPF) 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, em holerite/contracheque, a título de ajuda de custo, os valores abaixo estabelecidos conforme o porte da empresa:

TABELA DE VALORES PARA O TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS	
Porte da empresa	Valor por hora trabalhada
a) MEI e ME com até 10 empregados	R\$ 6,50 por hora
b) ME que tenha entre 11 e 35 empregados	R\$ 8,00 por hora
c) EPP com até 35 empregados	R\$ 10,00 por hora
d) Empresas com mais de 35 empregados e empresas de médio e 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 domingos e feriados, sem a efetivação do documento 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, 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) Dia das mães: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h;

II) Dia dos namorados: Quando a véspera coincidir em dia entre segunda e sábado o horário será das 08h às 21h;

III) Dia dos pais: na antevéspera e véspera o trabalho pode ser até às 20h;

IV) Dia das crianças: Quando a véspera coincidir em dia entre segunda e sábado o trabalho poderá ser até às 21h;

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

- I)** até às 22h, a partir do 5º dia útil até o dia 23 de dezembro; de segundas às sextas-feiras;
- II)** até às 21h nos 3 (três) últimos sábados anteriores ao Natal;
- III)** das 10h às 16h no domingo imediatamente anterior ao Natal, respeitando a(s) folga(s) semanais garantidas em legislações vigentes;
- IV)** Quando os dias 24 e 31 de dezembro recaírem entre segunda-feira e sábado a jornada se encerrará até às 17h30;
- V)** As empresas que optarem pelo trabalho no domingo anterior ao Natal 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 - REPRESENTAÇÃO DE NÃO FILIADOS - os procedimentos para o trabalho em domingos e feriados 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 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 45ª nominada “CLÁUSULA DE ADESÃO”.

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, 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 da ajuda de custo dos referidos comerciários.

§ 7º - 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.

§ 8º - Às 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.

§ 9º - 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 29ª - 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 ou redução do horário de funcionamento do comércio instituído por órgão governamental, poderão ser compensadas em até 12 meses, não podendo ser descontado do salário ou rescisão de contrato de trabalho.

- 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.

CLÁUSULA 30ª - 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 convenientes, 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 31ª - 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 nominada "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS") 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 desde que apresente o atestado de óbito em até 5 (cinco) dias do ocorrido.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA 32ª - 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 33ª - INÍCIOS DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA 34ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a facultade 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 35ª - 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 36ª - 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 37ª - 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 nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", 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, sindicalizados, 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 38ª - 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 R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), por empregado, aprovado nas assembleias do Sindicato dos Empregados no Comércio 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 (ou assinatura, presencialmente nas sedes do sindicato laboral, em formulário fornecido pela entidade), com apresentação de documento, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsele(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, bem como para que observe os dispostos nas cláusulas nominadas: "HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA"; "AMPARO FAMILIAR"; "DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO"; "GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA"; "ABONO DE FALTA A MÃE COMERCIÁRIA"; e "ABONO DE FALTA EM CASO DE FALECIMENTO".

§ 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 39ª - 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 25/09/2025 (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\$ 316,00
Microempresas que tenham entre 11 a 35 empregados.	R\$ 350,00
Empresas de pequeno e médio porte optante do simples que possuem até 35 empregados vinculados.	R\$ 466,00

Demais empresas acima de 35 empregados.	R\$ 1.286,00
Empresas sem empregados	R\$ 176,00
Integrantes da categoria de feirantes, vendedores ambulantes inscritos na prefeitura.	Isentos
MEI's, Micro Empreendedor Individual com 1 empregado.	R\$ 176,00

§ 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 40ª - 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 n.º. 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 convenientes, para evitar sanções 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 41ª - ACORDOS COLETIVOS

Os sindicatos convenientes, 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 convenientes, 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 42ª - 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 conexas, 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 possuem regulamentação na forma da lei.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 43ª – 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 convenientes 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 44ª - 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 45ª- CLÁUSULA DE ADESÃO

Os estabelecimentos (matriz e filiais) poderão se beneficiar do horário especial da cláusula nominada "HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA", e das cláusulas nominadas "DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO" e "JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO – CLÁUSULA DE ADESÃO" 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) cláusula(s) por adesão, por meio de requerimento pelo site www.scvitarare.com.br ou www.sincomerciarior.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 cláusula deste instrumento, uma vez constatados, ocasionará o desenquadramento da empresa dos benefícios concedidos pelas cláusulas adesivas, com a revogação de seu certificado, e o obrigará ao pagamento das diferenças salariais 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 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 cláusula, não desobrigará a empresa da observância dos requisitos específicos previstos nas cláusulas nominadas "cláusula mediante adesão".

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

§ 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 retributiva pelos serviços relativos à 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\$ 286,00	R\$ 265,00	R\$ 265,00
Microempresas que tenham entre 11 a 35 empregados.	R\$ 318,00	R\$ 286,00	R\$ 286,00
Empresas de pequeno e médio porte optante do simples que possuam até 35 empregados vinculados.	R\$ 424,00	R\$ 370,00	R\$ 370,00
Demais empresas acima de 35 empregados.	R\$ 1.166,00	R\$ 1.060,00	R\$ 1.060,00
Integrantes da categoria de feirantes, vendedores ambulantes inscritos na Prefeitura.	Isentos	Isentos	Isentos
MEI's, Micro Empreendedor Individual com 1 empregado.	R\$ 159,00	R\$ 106,00	R\$ 106,00

§ 8º - As empresas com REPIS/CRS ativo (cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)- MEDIANTE ADESÃO") estarão automaticamente certificadas nesta cláusula de adesão por igual vigência.

CLÁUSULA 46ª - 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 47ª - 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 3º da CLT.

Itararé/SP, 16 de outubro de 2025.



MARCELO NUNES DE CASTRO
PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITAPEVA



AMAURI DOS SANTOS
PRESIDENTE

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE ITARARÉ E REGIÃO