CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2019/2020
SECOM X SINCOVAGA

Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITU - SECOM**, CNPJ Nº. 66.841.982/0001-52, REGISTRO SINDICAL – PROCESSO Nº 46000.019300/2005-86, com sede na Rua 21 de Abril, 213, Centro, Itu, São Paulo, CEP 13300-210, neste ato representado por seu presidente **Luciano Alves Ribeiro,** CPF/MF 258.167.888-76, Assembleia Geral realizada em sua sede no dia **16/08/2019**, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, 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,devidamente autorizado pelas assembleia geral extraordinária realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **15/08/2019** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -** (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, **aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2°Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)", compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – "Comércio Varejista", os subgrupos e classes que se 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 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados"- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados"; 4729-6/02 – "Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência", comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação"**, dos municípios de **CABREÚVA E BOITUVA**, , na forma dos Incisos VII, XIII e XXVI, do artigo 7º e Incisos III e VI, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, e dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical profissional convenente serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2019 mediante aplicação do percentual de **4,28% (quatro vírgula vinte e oito por cento)**, incidente sobre os salários reajustados em 1º de outubro de 2018.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2019, incluindo 13º salário, janeiro e fevereiro 2020, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, deverão ser complementadas em duas parcelas, no pagamento do salário de competência do mês de março de 2020 e abril de 2020.

Parágrafo 2º- A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso salarial do comerciário na cláusula "Piso Salarial" estabelecido nesta Convenção Coletiva de. Trabalho.

Parágrafo 3º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

Parágrafo 4º - EMPREGADOS DESLIGADOS APÓS DATA BASE: Aos empregados que tiveram os contratos de trabalho encerrados após a database, as diferenças salariais deverão ser pagas em uma única parcela até a folha do mês de março de 2020.

Parágrafo 5º - O salário reajustado não poderá ser inferior aos pisos salariais da função conforme previsto nas cláusulas "PISOS SALARIAIS", "PISOS SALARIAIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE e "PISOS SALARIAIS NAS MICROEMPRESAS".

2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2018 ATÉ 31/08/2019: Para os empregados admitidos entre 01/09/2018 e 31/08/2019 fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas "PISOS SALARIAIS" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's.".

3 – COMPENSAÇÃO: Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/09/18 a 31/08/2019 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – REAJUSTE DIFERENCIADO: As empresas que desenvolvem políticas próprias mais vantajosas para seus empregados, poderão negociar índices diversos do acima definido, devendo para isso valer-se da assistência das representações sindicais de ambas as categorias para a fixação do reajuste, que será formalizado em instrumento próprio por elas firmado.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

5 – PISOS SALARIAIS: Ficam fixados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de **01/09/2019**, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12790/13.

I – Empresas em Geral:

a) Empregados em Geral .....**R$1.476,00**
(hum mil e quatrocentos e setenta e seis reais)

b) Faxineiro, Copeiro, Empacotador e Office-boy.....**R$ 1.172,00**
(hum mil e cento e setenta e dois reais)

c) Operadores de Caixa.....**R$ 1.690,00**
(hum mil e seiscentos e noventa reais)

d) Comissionistas Puros e Mistos.....**R$ 1.696,00**
(hum mil e seiscentos e noventa e seis reais)

6 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS – REPIS – Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e Micro Empresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2º - Para adesão ou renovação de adesão anterior ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 1º desta cláusula deverão, atendendo os requisitos estabelecidos pelas entidades convenentes, preencher o requerimento para expedição do Certificado de Adesão ao Repis – Regime Especial de Pisos Salariais, disponibilizado no sítio do Sincovaga – www.sincovaga.com.br, e apresentar aos sindicatos de sua respectiva categoria econômica ou profissional, em 03 (três) vias, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Cópia de relação dos empregados, contendo nome, data de admissão, CTPS, PIS, função e salário bruto.

b) Formulário para requerimento previsto neste parágrafo, contendo declaração da ciência de que a falta de cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor ocasionarão a exclusão da empresa do REPIS, com a invalidação do certificado, além do pagamento de eventuais diferenças salariais e de qualquer outro benefício advindo do mesmo, como também, das multas convencionais.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

c) Cópia da Apólice de Seguro de Vida e Acidente Pessoal, juntamente com o comprovante de pagamento da respectiva vigência, ficando dispensados do cumprimento desta alínea, se a contratação do seguro tiver ocorrido através da apólice do Sindicato Profissional.

Parágrafo 3º - O prazo para adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, poderá ser efetuado a qualquer tempo, mas os efeitos somente retroagem por até 90 (noventa) dias a contar da data da assinatura da presente norma, devendo as diferenças serem pagas em única parcela no mês seguinte a adesão.

a) As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do Repis 2019/2020 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores dos pisos salariais previstos na clausula "PISOS SALARIAIS" com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2019.

b) Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, **sob pena do indeferimento da emissão e arquivamento do procedimento**.

Parágrafo 4º - 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 nas cláusulas "PISOS SALARIAIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE" e "PISOS SALARIAIS NAS MICROEMPRESAS", a prova do empregador se fará através da apresentação do **Certificado de Adesão ao Repis** a que se refere o parágrafo 5º desta cláusula.

Parágrafo 5º - Preenchidos os requisitos do parágrafo 2º e alíneas, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data do recebimento da solicitação, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir da data de sua expedição até 31/08/2020, a prática dos pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na clausula "PISOS SALARIAS", conforme o caso, desde que cumprida integralmente, ou compensada a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais conforme artigos 3º e 4º da Lei 12790/13, a saber:

7 – PISOS SALARIAIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - EPP:

a) Empregados em Geral .....R$ 1.417,00
(hum mil e quatrocentos e dezessete reais)

b) Faxineiro, Copeiro, Empacotador e Office-boy.....R$ 1.125,00
(hum mil e cento e vinte e cinco reais)

c) Operadores de Caixa.....R$ 1.628,00

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

(hum mil e seiscentos e vinte oito reais)

d) Comissionistas Puros e Mistos.....**R$ 1.697,00**
(hum mil e seiscentos e noventa e sete reais)

e) Auxiliar de Vendas.....**R$ 1.298,00**
(hum mil e duzentos e noventa e oito reais)

Parágrafo 1º - Enquadram-se como "auxiliar de vendas" empregados com nenhuma qualificação, experiência ou conhecimento relacionados com a atividade comercial representada pelo signatário do presente instrumento e, ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas.

Parágrafo 2º - As empresas poderão manter em seu quadro de empregados na função "auxiliar de vendas", por um período continuo ou descontinuo máximo de 2 (dois) anos, sendo que após esse período passará o empregado nesta função automaticamente a receber no mínimo o piso salarial de empregados em geral, observando e respeitando as proporções abaixo:

a) Empresas com 2 a 3 funcionários, poderão ter 1 (um) auxiliar de vendas.
b) Empresas com 4 a 5 funcionários, poderão ter 2 (dois) auxiliares de vendas.
c) Empresas com 6 a 7 funcionários, poderão ter 3 (três) auxiliares de vendas.
d) Empresas com 8 ou mais funcionários, poderão ter 4 (quatro) auxiliares de vendas.

8 – PISOS SALARIAIS NAS MICROEMPRESAS – ME

a) Empregados em Geral .....**R$ 1.342,00**
(hum mil e trezentos e quarenta e dois reais)

b) Faxineiro, Copeiro, Empacotador e Office-boy.....**R$ 1089,00**
(hum mil e oitenta e nove reais)

c) Operadores de Caixa.....**R$ 1.553,00**
(hum mil e quinhentos e cinquenta e três reais)

d) Comissionistas Puros e Mistos.....**R$1.598,00**
(hum mil e quinhentos e noventa e oito reais)

e) Auxiliar de Vendas.....**R$ 1.257,00**
(hum mil e duzentos e cinquenta e sete reais)

Parágrafo 1º - Enquadram-se como "auxiliar de vendas", empregados com nenhuma qualificação experiência ou conhecimento relacionados com a atividade comercial representada pelo signatário do presente instrumento e, ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas.

Parágrafo 2º - As empresas poderão manter em seu quadro de empregados na função "auxiliar de vendas", por um período continuo ou descontinuo máximo de 2 (dois) anos, sendo que após esse

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

periodo passará o empregado nesta função automaticamente a receber no mínimo o piso salarial de empregados em geral, observando e respeitando as proporções abaixo:

a) Empresas com 2 a 3 funcionários, poderão ter 1 (um) auxiliar de vendas.
b) Empresas com 4 a 5 funcionários, poderão ter 2 (dois) auxiliares de vendas.
c) Empresas com 6 a 7 funcionários, poderão ter 3 (três) auxiliares de vendas.
d) Empresas com 8 ou mais funcionários, poderão ter 4 (quatro) auxiliares de vendas.

9 – PAGAMENTO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer as funções de caixa terá direito ao pagamento por "quebra-de-caixa a partir de 1º de setembro de 2019, nos valores seguintes:

a) Micro Empresas –ME– Cláusula "REPIS" e parágrafos, R$ 91,00 (noventa e um reais).
b) Empresas de Pequeno Porte –EPP– Cláusula "REPIS" e parágrafos, R$ 87,00 (oitenta e sete reais).
c) Demais Empresas – R$ 97,00 (noventa e sete reais).

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador de caixa e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

Parágrafo 3º - Os valores constantes da letra "c" das clausulas "PISOS SALARIAIS", "PISOS SALARIAS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE", "PISOS SALARIAS NAS MICROEMPRESAS" e "PAGAMENTO DE QUEBRA DE CAIXA" se aplicam somente para os empregados que exercem **exclusivamente** a função de operador de caixa.

Parágrafo 4º - O empregado das empresas **(ME e EPP)** classificados na cláusula "REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAS" e parágrafos deste instrumento que exercer até 52 (cinquenta e duas) horas em cada mês suas atividades na função de **CAIXA**, conforme planilha de controle da empresa, receberá uma gratificação de R$ 1,51 (hum real e cinquenta e um centavos) por hora trabalhada, com destaque no recibo de pagamento (holerite) e cumpridos os demais dispositivos desta cláusula.

10 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO: Fica estipulada multa no valor de um piso salarial de empregados em geral em favor do empregado, correspondente ao enquadramento das faixas salariais empresariais das cláusulas "PISOS SALARIAIS", "PISOS SALARIAS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE", "PISOS SALARIAS NAS MICROEMPRESAS" , multiplicado por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer, dar (entregar e pagar), contidas no presente instrumento.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS".

11 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "COMPENSAÇÃO", "PISOS SALARIAIS", "PISOS SALARIAS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE",

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

"PISOS SALARIAS NAS MICROEMPRESAS" e "PAGAMENTO DE QUEBRA DE CAIXA" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitos aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL", "REAJUSTE DIFERENCIADO" e "REAJUSTAMENTO PROPORCIONAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2018 ATÉ 31 DE AGOSTO/2019.

12 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Os empregadores se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a titulo de contribuição assistencial, o percentual de 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R$40,00 (quarenta reais), por empregado, conforme aprovado nas assembleias das entidades convenentes, que autorizaram a celebração da convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 1° - O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição referida no *caput* será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual.

Parágrafo 3° - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto nos meses em que ocorrerem o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, a partir do mês de setembro de 2019, impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo 4° - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciários.

Parágrafo 5° - O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, o valor que será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6° - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 7° - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação

dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 8° - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 3º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, na sede ou subsedes do sindicato profissional, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva.

Parágrafo 10 - Caberá ao empregado, de posse do recibo da entrega da carta de oposição, comunicar seu empregador no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo, para que o desconto deixe de ser efetuado.

Parágrafo 11 - Expirada a vigência desta norma será necessária nova carta de oposição.

Parágrafo 12 - A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da norma coletiva.

Parágrafo 13 - A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

Parágrafo 14 - A presunção de ato antissindical por parte das empresas, consistente na produção ou na obrigação imposta ao empregado de apresentar oposição ao Sindicato dos trabalhadores deverá ser comunicada imediatamente ao Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo 15 - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que o mesmo exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo Juízo e consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

13 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: 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 15 de agosto de 2019, 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:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2020.

	VALOR EM R$
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	R$ 100,00
EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R$ 215,00
EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R$ 450,00
EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 560,00
EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	R$ 730,00

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$ 1.050,00
De 31 até 50	R$ 1.200,00
De 51 até 100	R$ 1.600,00
De 101 até 200	R$ 4.000,00
De 201 até 300	R$ 5.500,00
De 301 até 400	R$ 7.000,00
De 401 até 500	R$ 8.500,00
De 501 até 1000	R$ 20.000,00
De 1001 até 2000	R$ 22.500,00
De 2001 até 3000	R$ 27.000,00
De 3001 até 4000	R$ 32.500,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 10 de abril de 2020, através de:

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 30/04/2020.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

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 2020 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.

14 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, desde que, 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 acrescidas em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual, respeitando-se o limite máximo a ser compensável de 30(trinta) horas no mês ou fechamento;

c) as horas acrescidas em um ou outro dia poderão ser **compensadas no período máximo de até 90 (noventa) dias** de sua realização. Eventuais horas negativas deverão ser desconsideradas a cada fechamento mensal.

d) na impossibilidade de compensação destas horas, na forma prevista na alínea "c" acima, o empregador deverá efetuar o pagamento destas com adicional legal de 60% (sessenta por cento) previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS", sobre o valor da hora normal, juntamente com o pagamento do salário correspondente ao mês trabalhado;

e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer junto com o recibo de pagamento, espelho em que conste o montante das horas extras laboradas, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

f) é limitada a jornada de trabalho a dez horas diárias, ou a realização de duas horas extraordinárias, nos termos do que dispõe o artigo 59 da CLT.

g) a comunicação por escrito ao empregado para a compensação das horas deverá ser feita, no prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

h) as regras desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art.413 da CLT;

i) qualquer forma de flexibilização de compensação de horas de trabalho ultrapassando os limites estabelecidos nesta cláusula deverão ser obrigatoriamente ajustadas por acordo coletivo de trabalho na forma do artigo 612 da CLT, dando-se ciência obrigatória à entidade patronal.

j) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

15 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em vias de aposentadoria, em seus prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto no parágrafo 1º do art. 188 do Decreto nº. 3.048/99, com redação dada pelo Decreto nº. 4729/03 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

Parágrafo 1º– Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 3048/99, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 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 e/ou dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

16 – GARANTIA DO EMPREGO A GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

17 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30(trinta) dias.

18 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75 do Decreto nº. 3.048/99 e entendimento da Súmula nº. 15 do TST.

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 7 (sete) dias da data de sua emissão, podendo ser enviado por quaisquer meios eletrônicos, sendo necessário que o empregado exiba o original ao retornar ao trabalho.

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.

19 – ABONO DE FALTA À MÃE E AO PAI COMERCIÁRIO: A comerciária ou comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 18, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

20 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses,

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5(cinco) dias e com comprovação posterior.

21 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

22 – GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

23 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

24 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo 1º: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

Parágrafo 2º: Os benefícios desta cláusula e do parágrafo primeiro, não se cumulam com os dispositivos legais estabelecidos pela lei 12.506/2011, devendo ser aplicado o entendimento do que melhor atender os empregados.

Parágrafo 3º: - Em se tratando de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), e do Superior Tribunal de Justiça (STJ - RE - 1198.968 - SC 010/0114527-1) não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa.

25 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensados sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

26 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

27 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo 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 de contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

28 – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem os feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

29 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar de férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada à faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

30 – 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.

31 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 1 (uma) hora.

32 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

33 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

34 – CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e as normas legais pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo 1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

Parágrafo 2º - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, pelo não atendimento ao caput, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo 3º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, pelo não atendimento ao caput, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada lhe ressarcir o valor retido.

35 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido na empresa, ou no mesmo grupo econômico.

36 – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro, deverá ser pago a título de abono ao empregado do comércio uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

remuneração mensal auferida no mês de **outubro/2019**, paga até o quinto dia útil do mês de novembro de 2019, conforme proporção abaixo.

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) 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;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter à gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

37 – 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.

38 – DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como as certidões de nascimento, de casamento, atestados, ou qualquer outro documento serão recebidos pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado.

39 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição, transporte e estadia quando necessária aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade ou estado onde prestavam seus serviços.

40 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, até o limite de 2 (duas) horas extras diárias.

Parágrafo único – Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), fica vinculada a autorização do órgão competente na forma do artigo 61 CLT, devendo a empresa remunerar com adicional de 100 % (cem por cento) e fornecer vale refeição comercial ao empregado que as cumprir.

41 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tornando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS", conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;

R: 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo numero de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a titulo de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

42 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizeram jus, atendido o disposto no art.nº 6, da Lei nº605/49.

43 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses de pagamento.

Parágrafo único: Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a diferença da parcela do 13º salário, correspondentes às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

44 – DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO: As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas a cada período de 7 dias trabalhados, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

Parágrafo único: O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2001.

45 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário do mês a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedido, prevalecendo, nesse caso, apenas um deles, a critério do empregado.

Parágrafo único: Ficam as empresas dispensadas da concessão do adiantamento salarial ao empregado que manifestar formalmente sua vontade em não o receber.

46 – SEGURO DE VIDA - AMPARO FAMILIAR: As empresas pagarão integralmente para todos os seus funcionários, um seguro de vida e acidentes pessoais, de livre escolha pelo empregador, no valor de **R$ 3,97 (três reais e noventa e sete centavos)**, mensalmente, por empregado, ficando pactuado que os valores/garantias mínimas a serem seguradas, são os seguintes:

Parágrafo 1º: As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes garantias mínimas:

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

a) MORTE NATURAL.....R$ 6.450,00 (seis mil quatrocentos e cinquenta reais);

b) MORTE ACIDENTAL.....R$ 12.900,00 (doze mil e novecentos reais), não acumulável com a cobertura de Morte Natural.

c) DIT – DIÁRIA DE INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR ACIDENTE: Em caso de incapacidade contínua e ininterrupta do segurado titular exercer a sua ocupação principal, decorrente de acidente (durante o período em que se encontra em tratamento médico) à partir do 16º dia de afastamento, deverá receber uma indenização no valor de R$ 13,00 (treze reais) ao dia, limitado a 90 diárias a ser paga em uma única vez em forma de indenização.

d) AUXÍLIO FUNERAL - FAMILIAR: Despesas com funeral em decorrência do falecimento do segurado titular ou de seus dependentes legais, limitado ao valor de até R$ 3.225,00 (três mil duzentos e vinte e cinco reais), a ser pago em forma de reembolso mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.

e) MORTE - CESTA BÁSICA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO TITULAR: Em decorrência da morte do segurado titular, garantir aos dependentes legais, uma indenização a título de auxílio alimentação que deverá ser paga em uma única vez no valor de R$ 780,00 (setecentos e oitenta reais).

f) AUXÍLIO MEDICAMENTOS: Em decorrência de acidente pessoal ocorrido em horário de trabalho, garantir ao titular uma indenização máxima limitada ao valor de R$ 180,00 (cento e oitenta reais) a ser paga em forma de reembolso.

Parágrafo 2º: A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto aos sindicatos convenentes, através de adesão ao plano já oferecido aos seus filiados, bem como o empregador poderá procurar qualquer outra seguradora ou corretora de seguros de sua preferência, respeitando o cumprimento das coberturas e garantias mínimas descrita no parágrafo anterior.

Parágrafo 3º: A falta da contratação do seguro com as coberturas e garantias mínimas descritas no parágrafo 1º e suas alíneas, pelo empregador, acarretará no descumprimento desta convenção coletiva de trabalho, e não exime a responsabilidade obrigacional do empregador em arcar através de recursos próprios no pagamento das garantias previstas nesta cláusula.

Parágrafo 4º: Fica estabelecido que a data de início de vigência da presente cláusula, bem como da cobertura do seguro será em 1º de setembro de 2019.

Parágrafo 5º: As empresas que já possuam seguro de vida e acidentes pessoais de sua livre escolha em vigência, contemplando os capitais segurados e garantias mínimas previstas no "caput" da presente cláusula, deverão apresentar cópia da citada apólice de seguro de vida e acidente pessoal com os mesmos capitais e garantias mínimas previstas nesta, no prazo de 30 (trinta) dias, após a publicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

Parágrafo 6º: O valor de R$3,97 (três reais e noventa e sete centavos) poderá ser corrigido anualmente em valores não superiores ao percentual de reajuste concedido à categoria.

Parágrafo 7º: A apólice de seguro de vida e acidente pessoal vigente, juntamente com o comprovante de pagamento da mesma, deverá ser apresentada ao Sindicato Profissional no ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho. Ficará dispensada desta apresentação, quando a contratação do seguro for realizada através do Sindicato Profissional.

47 – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

48 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

49 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS: Os membros diretores da entidade sindical profissional convenente poderão faltar até 02 (dois) dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias para participação em assembléias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores.

50 - COOPERATIVAS DE TRABALHO: As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativa de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de trabalho por prazo determinado ou de contrato de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais, dia das crianças e festas natalinas.

51 – CARTA DE REFERÊNCIA: Quando do desligamento do empregado sem justa causa ou pedido de demissão, as empresas deverão fornecer carta de referência ao empregado, dentro do prazo legal estabelecido na cláusula "DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO" deste instrumento para o pagamento das verbas rescisórias.

52 – COPIA DAS RAIS's AO SINDICATO PROFISSIONAL: Para apuração do fiel cumprimento dos pagamentos dos pisos salariais das empresas enquadradas nas cláusulas "PISOS SALARIAIS", "PISOS SALARIAIS NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE e "PISOS SALARIAIS NAS MICROEMPRESAS" e demais cláusulas coletivas e ainda também para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas a enviar copia, via protocolo da RAIS's ao Sindicato dos Empregados no Comercio de Itu e Região até 15 (dias) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como da relação de admissões e desligamentos de empregados "CAGED" (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo da remessa à DRT.

Parágrafo 1º - As empresas quando devidamente notificadas deverão enviar ao sindicato profissional da categoria, o arquivo do FGTS (aplicativo da Conectividade Social) depois de recepcionado e liberado pela Caixa Econômica Federal, no prazo de 15 (quinze) dias.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

Parágrafo 2º - Para a presente cláusula será aplicada 10% (dez por cento) da multa normativa constante na cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

53 – CALENDÁRIO DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS EM DATAS ESPECIAIS: O trabalho dos empregados no comércio em datas especiais fica autorizado desde que obedecido o disposto na CLT, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

a)semana do consumidor ou do freguês (uma semana):
- segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 08:00 às 18:00 horas;

b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:
- antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

c)festas natalinas:
- período de 01 a 23 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: nos sábados do mês de dezembro das 08:00 às 18:00 horas;
- no domingo que antecede o dia de natal - 25 de dezembro: das 08:00 as 18:00 horas, com a obrigação de o empregador fornecer refeição comercial aos empregados.

Parágrafo 1° - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente de denominação que se dê a nível local.

Parágrafo 2° - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5° dia útil de cada mês, até às 18:00 hs, obedecido o disposto na cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO" e seguintes desta Convenção, bem como as disposições contidas neste instrumento.

Parágrafo 3° - Caso o 5° (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

Parágrafo 4° - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

Parágrafo 5º - As atividades relacionadas às categorias constantes da relação a que se refere o artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, que aprovou o regulamento da Lei nº 605/49, são disciplinados por regramento próprio, não se aplicando o disposto nesta cláusula.

54 – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e social nela não

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

previstas, sendo indispensável para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

55 – TRABALHO AOS FERIADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que se utilizarem do trabalho de seus empregados nos dias legalmente considerados feriado sejam eles municipais, estaduais ou federais, deverá remunerá-los conforme os dispositivos constantes nesta clausula:

Parágrafo 1º: ADESÃO A PRESENTE CLÁUSULA – Para adesão a presente cláusula, as empresas deverão encaminhar requerimento aos sindicatos de sua respectiva categoria econômica ou profissional, disponibilizado no sitio do SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br em 02 vias, após análise e uma vez verificado o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho, poderão autorizar o trabalho através da concessão de certificado, com validade até a data de 31/08/2020.

Parágrafo 2º: OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA - A regulamentação para abertura das empresas comerciais nos dias considerados feriados, **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial, respeitadas as disposições legais municipais.

Parágrafo 3º: BENEFICIOS PARA O TRABALHO EM FERIADOS – os empregados, inclusive os comissionistas puros e mistos, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais ou municipais terão garantidos os pagamentos dos benefícios descritos abaixo, os quais deverão ser quitados em folha de pagamento, bem como constar no comprovante de pagamento do empregado. As empresas que fecharem sua folha antes da ocorrência do feriado poderão realizar o pagamento no mês seguinte, comunicando obrigatoriamente a entidade laboral na 1ª (primeira) vez que for praticada.

a) Pagamento de um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas, bem como do respectivo DSR.

b) Pagamento de valor fixo de R$76,00 (setenta e três reais) em espécie, a título de abono (art.457 da Lei 13467/17), por feriado trabalhado, independente da jornada de trabalho no dia do feriado.

Parágrafo 4º: BONIFICAÇÕES – Fará jus o empregado a uma bonificação, que será obrigatoriamente paga em dinheiro ao final do expediente do feriado trabalhado, de caráter indenizatório para alimentação. As empresas que já fornecem alimentação a seus empregados, poderão pagar tal bonificação na folha de pagamento do mês que ocorrer o trabalho, conforme abaixo:

a) jornada diária de até 6 (seis) horas.....R$ 30,00
(trinta reais)
b) jornada diária de 8 (oito) horas .....R$ 36,00
(trinta e seis reais)
c) para o feriado do dia 1º de maio, independentemente da jornada.....R$ 59,00
(cinquenta e nove reais)

Parágrafo 5º: DA JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS - A jornada de trabalho nos feriados não

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

poderá exceder de 8 (oito) horas, em conformidade com artigo 58 da CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

Parágrafo 6º: CONCESSÃO DO DSR AOS FERIADOS: O trabalho em dias feriados não poderá coincidir com o DSR do empregado, salvo se o mesmo se dispuser ativar-se neste dia, sem prejuízo da concessão da folga a que faz jus, bem como as demais garantias previstas neste instrumento coletivo.

Parágrafo 7º: TRABALHO EM FERIADOS DE MENORES E GESTANTES - Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias considerados feriado, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito na forma da lei.

Parágrafo 8º: FACULDADE DO TRABALHO NOS FERIADOS - A empresa deverá deixar **facultado** aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse trabalhar nesses dias.

Parágrafo 9º: DO CONTROLE DA ESCALA DE TRABALHO DOS FERIADOS – Respeitado o parágrafo anterior, o empregado que se comprometer ao trabalho nos dias considerados feriados, fica obrigado a ativar-se nessa data, sob pena de incorrer nas sanções legais, devendo assinar obrigatoriamente a escala de trabalho do dia do feriado contendo, nome do trabalhador, número da CTPS, função e horário de trabalho, que deverá ser arquivado pela empresa, e quando solicitada deverá entregar uma cópia ao sindicato profissional em até 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo 10: NÃO EXIGÊNCIA DO TRABALHO EM FERIADOS - As empresas se obrigam em não exigir o trabalho de seus empregados, nos seguintes dias:

a) NATAL: das 18:00 (dezoito) horas do dia 24 de dezembro até às 8:00 (oito) horas do dia 26 de dezembro;

b-) ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro até às 8:00 (oito) horas do dia 02 de janeiro.

c-) Fica definido que após o fechamento do estabelecimento, para atendimento de atividades complementares a tolerância de no máximo mais 01 (uma) hora, (sessenta minutos) de trabalho.

Parágrafo 11: CIÊNCIA AOS EMPREGADOS - As empresas que aderirem a presente cláusula dos feriados se obrigam dar ciência, por escrito, de todo o conteúdo da mesma, a todos os empregados em atividade, respeitando ainda o parágrafo segundo item "a" desta mesma cláusula.

56 – DA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS: As empresas vinculadas por esta Convenção Coletiva quando notificadas, deverão exibir à entidade sindical profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias, documentos relativos ao controle de jornada diária de trabalho devidamente assinados pelo empregado, recibos de pagamentos devidos em razão do trabalho em feriados e os comprovantes mensais de pagamento referente ao período de vigência desta Convenção. Se o volume de documentos for excessivo, a exibição far-se-á com agendamento no período máximo de 10(dez) dias para análise.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

Parágrafo 1º: Ficará a critério da empresa a opção de fornecer os documentos na forma de cópia ou de qualquer forma eletrônica usualmente utilizada.

Parágrafo 2º: Poderá ser utilizado o critério de amostragem dos documentos quando houver comum acordo entre as partes.

Parágrafo 3º: Para a presente cláusula não se aplica a multa normativa constante na Cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO".

57 – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS: Nos termos dos artigos 545 e 513 da CLT as empresas se obrigam a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que, por eles devidamente autorizados a Contribuição Associativa devida ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Itu e Região.

Parágrafo único: O valor descontado será recolhido através de boleto bancário que será enviado às empresas pelo sindicato profissional.

58 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comercio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das comissões de conciliação prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único – Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das comissões, que será paga pelas empresas e destinadas ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC's, marca identificadora das Comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS e da FECOMERCIO.

59 – ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva quando notificadas deverão apresentar ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias, cópia dos contratos de estágio ou aprendizagem.

Parágrafo único: O mesmo se aplica para as empresas que mantém convênios com entidades para preenchimento da cota legal de deficientes.

60 - JORNADAS TRABALHO: Atendido o disposto no artigo 3° e parágrafos da Lei n° 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7° da Constituição Federal, a jornada normal não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7° (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

I- JORNADA DE TEMPO PARCIAL: Além da Jornada Integral de 44 horas, as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante o regime de trabalho em tempo parcial, previsto no Art.58-A da Lei 13.467/17. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais e obedecidos os seguintes requisitos acordados:

a) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

b) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para jornada parcial.

c) Para aderirem a implantação do Trabalho no Regime a Tempo Parcial as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial disponibilizado no site do SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br, e apresentar aos sindicatos representativos de sua respectiva categoria econômica ou profissional acompanhado da última SEFIP e da relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho.

d) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "c", as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial** que lhe facultará a implantação do Regime de Trabalho a Tempo Parcial a partir da data da expedição do Certificado até 31/08/2020.

e) Só terão validade os Certificados de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados pelos sindicatos convenentes.

f) Fica convencionado que, para contratação de comerciários sob o **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL,** o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos municípios abrangidos por esta norma, comprovado pela apresentação da última RAIS.

g) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea "f" ou o descumprimento do regramento legal e convencional do **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL,** descaracterizará todas as contratações, tornando-as de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenentes, sem prejuízo da aplicação em dobro da multa da cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO", por empregado;

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

h) A empresa se obriga a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo.

I) As empresas, inclusive as com menos de 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho de seus empregados.

j) As empresas que aderirem esta cláusula deverão apresentar o certificado de adesão ao regime de trabalho em tempo parcial nos atos de assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho.

II- JORNADA ESPECIAL 12X36: Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é o próprio dessa modalidade de jornada.

c) para utilizar-se deste tipo de jornada, a empresa interessada deverá realizar acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

d) fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudos técnicos de segurança do trabalho.

III- SEMANA ESPANHOLA: Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA" através de celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, com a assistência obrigatória da respectiva entidade patronal. A semana espanhola altera a jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial n°323, da SDI-I, do TST.

61- TRABALHO INTERMITENTE: Nos termos dos artigos 611 A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente através de celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

Parágrafo 1°- ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito;

Parágrafo 2°- o valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"; "GARANTIA DO COMISSIONISTA" E "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS", conforme o caso, desta Convenção Coletiva;

Parágrafo 3°- A solicitação para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada online à respectiva entidade patronal que, em conjunto com entidade laboral, analisará sua admissibilidade.

62 - CARGO DE CONFIANÇA (art. 62 - II) Os empregados contratados para 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.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

63 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e à celebração conjunta, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou Acordos Coletivos de Trabalho envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

64 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA – As partes convenentes se comprometem, no prazo mínimo de 10 (dez) dias, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a previamente se comunicarem sobre a constatação de eventuais irregularidades, para que possam prestar assistência e acompanhar seus representados.

Parágrafo único: Qualquer medida judicial deverá, OBRIGATORIAMENTE, ser precedida, no prazo máximo de 30(trinta) dias corridos após notificação, de tentativa de conciliação entre as partes convenentes, visando o saneamento, para uma salutar e produtiva relação capital-trabalho.

65 – DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização. O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 20 (vinte) dias a contar do final do prazo legal do pagamento dos haveres rescisórios.

Parágrafo único - Se, por conveniência do empregador / contador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, desde que disponível, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100

66 - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que na medida de suas possibilidades e critérios de administração, desejar negociar com empregados a participação nos resultados, na forma prevista na lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

67 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

68- CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO: 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.

69- TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL: O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas de que trata o art. 507-B da CLT, bem como Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que trata o art. 855-B, da CLT, deverão ser submetidos à CINTEC, perante a qual serão formalizadas as petições conjuntas de Homologação Judicial desses acordos.

70 – DATA-BASE: As entidades convenentes elegem o dia 1 de setembro de 2019 como data-base da categoria profissional, relativa a presente negociação.

71 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020.

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

Itu, 19 de março de 2020.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITU E REGIÃO
Luciano Alves Ribeiro – Presidente
CPF/MF nº 258.167.888-76

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTICIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO
Alvaro Luiz Bruzadin Furtado – Presidente
CPF/MF nº 045.467.768-53

R. 21 de Abril, 213 – Centro
Itu/SP – CEP 13300-210
Fone (11) 4013-9300

R 24 de Maio, nº 35, 13º Andar
Cjs 1313/1315, São Paulo/SP
CEP: 01041-000- Fone (11)3335-1100