

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIARIOS DE CARAGUATATUBA/
SINCOVAGA
2020/2021**

De um lado como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CARAGUATATUBA - SINCOMERCIÁRIOS - CNPJ n.º 02.592.586/0001-56, Carta Sindical nº 46000.009586/97, com sede na Avenida Frei Pacífico Wagner, 260, Centro, Caraguatatuba, SP, CEP 11660-28, neste ato representado por sua presidente **LUCELENA APARECIDA FIRMINO**, portadora de CPF/MF nº 291.127.508-08, com Assembleia Geral realizada de 03 a 26 de agosto de 2020, assistida pela advogada Gislayne Macedo de Almeida, OAB/SP 151.474, e de outro, SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, 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 assembleias gerais extraordinárias realizadas no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **06/08/2020** 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, (2º 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”, para os municípios de CARAGUATATUBA, ILHABELA e SÃO SEBASTIÃO em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS - De acordo com a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como "Comerciário" e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para "Anotações Gerais" sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como "auxiliar geral", "serviços gerais", ou ainda, "atribuições correlatas", sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

ALBF

2 - REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos comerciários admitidos entre 1º de outubro de 2019 até 30 de setembro de 2020, serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2020, a

título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de 3,89% (três vírgula oitenta e nove por cento), correspondente ao INPC do período compreendido entre 1º de outubro de 2019 até 31 de agosto de 2020, observada ainda a tabela proporcional constante da cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/2019 ATÉ 31 DE SETEMBRO/2020".

Parágrafo 1º - As diferenças salariais decorrentes da celebração presente da norma após a data base serão indenizadas sob a forma de abono com observância da tabela proporcional, não havendo incidência de encargos, tendo as empresas que fazê-lo da seguinte forma:

- a) Empresas com CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 4712-1/00: AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES, pagarão o abono previsto no caput em até 2 (duas) parcelas, juntamente com os salários de abril de 2021 e o de maio de 2021.
- b) Empresas com os demais CNAE'S, pagarão o abono pecuniário previsto no caput em até 6 (seis) parcelas, juntamente com os salários de abril, maio, junho, julho, agosto e setembro de 2021.

I - O direito à aplicação dos parcelamentos previstos nas alíneas "a" e "b" é exclusivo e limitado às empresas em dia com a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL- NEGOCIAL – cláusula 21, definida pela categoria empresarial na AGE.

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

Parágrafo 3º - O abono pecuniário previsto no parágrafo 2º fica garantido aos empregados com os contratos rescindidos entre 1º de outubro de 2020 até assinatura desta norma, levando-se em conta, também, a projeção do aviso prévio. 2

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

Parágrafo 5º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS" da norma ora aditada.

Parágrafo 6º - Na hipótese de as empresas já terem fechado a folha de pagamento do mês de abril de 2021, poderão pagar as diferenças na folha do mês de maio de 2021.

Parágrafo 7º - O não pagamento ou pagamento parcial do abono previsto no parágrafo 2º ensejará à empresa infratora multa equivalente ao valor devido e não pago ao empregado, revertendo seu valor a este, sem prejuízo da aplicação conjunta da prevista na cláusula MULTA.

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

ALBF

3 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021: Para os empregados admitidos entre 01/10/2020 e 30/09/2021 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”.

4–COMPENSAÇÃO: Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/2020 a 30/09/2021 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5 - PISO SALARIAL: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/10/2020, 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 nº 12.790/13, o piso salarial de R\$ 1.541,00 (um mil e quinhentos e quarenta e um reais).

Parágrafo Único: Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estabelecidos os seguintes valores com base no piso do comerciante para as funções de:

- a) **comerciante Operador de Caixa**.....R\$ 1.654,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e quatro reais);
- b) **comerciante faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.358,00 (um mil e trezentos e cinquenta e oito reais);
- c) **comerciante Office boy e empacotador**..... R\$ 1.129,00 (um mil e cento e vinte e nove).

6 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCiante COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de remuneração mínima de R\$ 1.808,00 (um mil e oitocentos e oito reais) nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigo 3º da Lei 12.790/2013.

Parágrafo Primeiro - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

Parágrafo Segundo – O comerciante comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno delas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

Parágrafo Terceiro – Fica ainda, proibido, a empresa proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.

Parágrafo Quarto – Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciantes, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

7 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI’s, ME’s e EPP’s: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (**MEI’s – Microempreendedores Individuais, ME’s – Microempresas e EPP’s – Empresas de Pequeno Porte**, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam, fica definido o

REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS – MEI's, ME's e EPP's**, acompanhado da última guia do CAGED;

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo SINCOVAGA de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, dos seguintes salários normativos:

I- MEI's, ME's COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

- a) **Comerciário**..... R\$ 1.407,00 (um mil e quatrocentos e sete reais);
- b) **Comerciário operador de caixa**..... R\$ 1.533,00 (um mil e quinhentos e trinta e três reais);
- c) **Comerciário faxineiro e copeiro**..... R\$ 1.260,00 (um mil e duzentos e sessenta reais);
- d) **Comerciário Office boy e empacotador**..... R\$ 1.114,00 (um mil e cento e catorze reais);
- e) **garantia do comissionista**..... R\$ 1.647,00 (um mil e seiscentos e quarenta e sete reais).

II – ME's, EPP's QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

- a) **comerciário**..... R\$ 1.472,00 (um mil e quatrocentos e setenta e dois reais);
- b) **comerciário operador de caixa**..... R\$ 1.578,00 (um mil e quinhentos e setenta e oito reais);
- c) **comerciário faxineiro e copeiro**..... R\$ 1.293,00 (um mil e duzentos e noventa reais);
- d) **comerciário Office boy e empacotador**..... R\$ 1.114,00 (um mil e cento e catorze reais);
- e) **garantia do comissionista**..... R\$ 1.729,00 (um mil e setecentos e vinte e nove reais).

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pelo sindicato laboral para regularização de sua situação junto à entidade patronal.

Parágrafo 2º - O SINCOVAGA encaminhará, mensalmente, à entidade laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos de assistência a rescisão, relação das empresas que receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 898,00 (oitocentos e noventa e oito reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado (empregado).

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de outubro de 2020, mediante comprovação através da guia do CAGED.

ALBF

Parágrafo 5º-Em atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESAO**.

Parágrafo 6º - Nos atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressaiva no Termo Rescisório.

8 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de outubro de 2020, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados.....R\$ 83,00 (oitenta e três reais);
Empresas com 06 a 20 empregados..... R\$ 89,00 (oitenta e nove reais);
Demais empresas..... R\$ 98,00 (noventa e oito reais).

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador 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 da indenização por quebra de caixa prevista no *caput* desta cláusula.

9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: 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 15. 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 16. 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.

10 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO: 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 16. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 16. 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.

11 - 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 fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei n.º 605/49.

12 - 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 salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

13 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comercial não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais permitida a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

14 - CARGOS 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.

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

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

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

- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o 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 paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- f) Fica convencionado que, para contratação de comerciários sob o **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL**, o limite percentual máximo é de **50%** (cinquenta 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 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;
- h) – Fica vedada a conversão de contratos vigentes com regime de jornada integral para o regime de jornada parcial, aqui avençada, salvo mediante acordo ou Convenção Coletiva entre as partes;
- i) – Fica vedada a contratação, pelo regime de jornada parcial, de empregados cujos contratos tenham sido rescindidos, pela mesma empresa, com menos de 150 (cento e cinquenta) dias anteriores a data da contratação;

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, obedecidas as seguintes disposições:

- a) horário contratual;

ALBF @

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma 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 - JORNADA ESPECIAL 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- 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 das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
- c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

IV – SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST.

A compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais, só poderá ser implantada mediante negociação específica devidamente homologada pelo sindicato laboral signatário.

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

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

17 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 7ª, 8ª e 9ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2ª e 3ª.

18 - 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.

19 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, 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;

ALBF

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

c) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

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

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, 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.

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

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

h) o exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento pelas Empresas, de comunicado ao Sindicato dos Comerciantes, copiada ao SINCOVAGA, informando à cerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

Parágrafo 1º - A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

Parágrafo 2º - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenientes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIAIS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciais, beneficiários da presente Acordo Coletivo de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais), por empregado comercial, aprovado nas assembleias dos sindicatos da categoria profissional que autorizaram a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto no mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (**boleto**) no modelo padrão

estabelecido pelo banco conveniado pelo Sindicato da categoria profissional, que se encarregará de encaminhar as guias **ou boletos** às empresas.

Parágrafo 3º - 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 4º - O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, que o valor 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 5º - 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 6º - 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 7º - Dos empregados comerciários admitidos após o mês de outubro/2020 será descontado o mesmo percentual estabelecido nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para outro sindicato da mesma categoria.

Parágrafo 8º - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 9º - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo 10º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário do presente Acordo Coletivo de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de cópia da CTPS. A oposição será manifestada pelo empregado comerciário na sede ou subseções do Sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ou a contar da data de admissão.

Parágrafo 11º - Os termos da presente cláusula estão em consonância com o teor do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 573/2015, objeto da Ação Civil Pública nº 01043-2006-038-02-00-8, e não suprime direito complementar previsto na CLT.

Parágrafo 12º - Ocorrendo litígio judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos na cláusula anterior, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, acompanhada da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de trinta dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 13º - Tendo em vista a natureza jurídica do TAC supramencionado, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica à hipótese a regra do art. 545 da CLT.

ALBF

21 - 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 06 de agosto de 2020, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 7, 15 e 52.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2021.

	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 2021, 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 30/04/2021.

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

Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª Via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.

Parágrafo 3º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa

de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - A Contribuição Assistencial/Negocial 2021 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.

22 - COMPROVANTES 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.

23 - GARANTIA NA ADMISSÃO – Admitido o comerciante 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.

24 - SALÁRIO SUBSTITUTO – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o comerciante substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

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

Parágrafo único: 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.

26 - 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 30 (trinta) minutos.

27 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou convênio por esta mantido; 2º do sindicato profissional; 3º do SUS – Sistema Único de Saúde; e, 4º de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

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

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

ALBF

28 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
05 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº. 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

Parágrafo 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula deverá ser readaptada pelas entidades convenientes.

29 - 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 da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

30 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação 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 de garantia.

31 - 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.

32 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro será concedida, somente ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2020, a ser paga na folha que se seguir ao mês da assinatura desta convenção, 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 facultada a conversão de um dia de descanso obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da Convenção.

Parágrafo 2º - Fica facultado às partes, de comum acordo e mediante opção assinada pelo(a) comerciário(a), converter a gratificação em descanso, a ser concedido dentro da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, obedecida a proporcionalidade acima.

Parágrafo 3º - A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

33 – 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.

34 – 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 de 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.

35 - 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.

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

Parágrafo único – O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respeito início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XBII do artigo 7º da Constituição Federal.

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

38 - 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.

39 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

ALBF

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

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

40 - 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 ou ENEM, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

41 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

42 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

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

44 - 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.

45 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 4ª, denominada "Piso Salarial", desta Convenção Coletiva de Trabalho, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

46 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA - A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa, contrarrecibo, em nome do empregado comerciário.

47 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para assistência ao termo de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

48 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 312,00 (trezentos e doze reais), a partir de 01 de outubro de 2020 por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado.

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

49 - ACORDOS COLETIVOS: As partes convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, sempre que possível, 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.

Parágrafo único: As empresas e os Empregados comerciários abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e empregados deverá ser realizada sempre com a participação dos sindicatos subscritores deste Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de nulidade.

50 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional obriga-se, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

51 - TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL – O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias, para empresas:

- a. Empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS;
- b. Empresas que contêm, em 01 de outubro de 2020, até 45 (quarenta e cinco) empregados.

Parágrafo 1º - É direito de qualquer o comerciário requerer a assistência ao ato da rescisão contratual perante o Sindicato dos Comerciários de Caraguatatuba.

Parágrafo 2º - Nas duas hipóteses previstas, a do caput e a do parágrafo 1º desta cláusula, o custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CARAGUATATUBA, ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3º – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 4º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, salvo quanto a eventuais direitos constantes de ressalvas aplicadas no ato de homologações.

Parágrafo 5º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 6º - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

ALBF

52 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios – conforme indicação do “caput” - de Caraguatatuba, Ilhabela e São Sebastião, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, dependerão da obtenção de **CERTIDÃO**, que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes.

Parágrafo 1º - As empresas deverão requerer **CERTIDÃO**, comprovando o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CARAGUATATUBA.

Parágrafo 1º - O **SINCOVAGA** se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula, e anuência obrigatória do sindicato laboral.

Parágrafo 2º - A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida para cada feriado específico, e será sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas 19 e 20, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 4º - A ausência da **CERTIDÃO** ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I - Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, no feriado do Dia do Trabalho, 1º de Maio de 2021.

II – As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal;

III – Do referido instrumento deverão constar:

- a. Os feriados a serem trabalhados;
- b. A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um.

c) - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o com adicional de 100% (cem por cento).

I) Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

d) - Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, 3 (três) folgas a serem gozadas ao final de seu período de férias, desde que usufruídas também na vigência da Convenção, na seguinte proporção:

- 1- Uma folga para os empregados que trabalharem em até 01 feriados;
- 2- Duas folgas para os empregados que trabalharem até 03 feriados; e,
- 3- Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 04 feriados;

Parágrafo Primeiro - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

Parágrafo Segundo – Empregado e Empresa, poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas, em documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu Aviso de Férias.

Parágrafo Terceiro – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b e c do inciso V, na folha de agosto de 2021.

IV - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

V - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”.

VI – As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

VII – REFEIÇÃO EM FERIADOS

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

B – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

I – para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 32,00 (trinta e dois reais)

II – para os empregados que se ativam em jornadas acima 6 (seis) horas: R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)

VIII - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

IX - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

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

XI – Fica facultado o trabalho dos empregados nos feriados de **25 de dezembro de 2020 e 1º de janeiro de 2021**, com as regras específicas e especiais, sem prejuízo do disposto do item II:

- a) Proibição de horas extras, que uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento);
- b) Concessão de duas folgas: a primeira em 30 (trinta) dias do trabalho e outra em até 90 (noventa) dias;
- c) Pagamento de R\$ 63,00 (sessenta e três reais) em vale compra ou dinheiro;
- d) As despesas com transporte, ida e volta, deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;
- e) O descumprimento de qualquer disposição deste item ensejará para empresa infratora multa prevista na cláusula 48, revertida para o empregado prejudicado.

ALBF

53 – CLÁUSULA DE INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO – Pelo reconhecimento pelo trabalho de negociação e ações do Sindicato Laboral em busca de benefícios para a categoria, o comerciante que voluntariamente contribuir ou for sócio do sindicato, terá o benefício de uma folga adicional em um domingo, na vigência da convenção coletiva, sem prejuízo do DSR, e, cuja data terá que acertada em comum acordo com a empresa.

54 – FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 49,00 (quarenta e nove reais), revertida em favor do trabalhador.

CLAUSULAS 55 a 58 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE OUTUBRO DE 2020 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

55 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão refeição e/ou alimentação a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

56 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: Eventuais planos de saúde que vierem a ser disponibilizados pelas empresas na vigência da presente convenção Plano Médico aos seus empregados poderão contar com a negociação de participação pecuniária anuída pelo empregado, conforme regras estabelecidas pelo plano, e respeitados os critérios adotados em cada empresa, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo Único – As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

57 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos subsidiados na proporção a ser negociada entre as partes.

58 - REGRA DE APLICAÇÃO: Considerando a complexidade e onerosidade da implantação em todas as lojas das empresas obrigadas ao cumprimento das disposições anteriores, desde que comprovada a implementação parcial e paulatina delas, presente à disposição e ânimo de atendimento, verificada e atestada por escrito pelos sindicatos convenientes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

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

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

- I - estar disponível no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV- comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

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

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

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

ALBF

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

60 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

61 – 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.

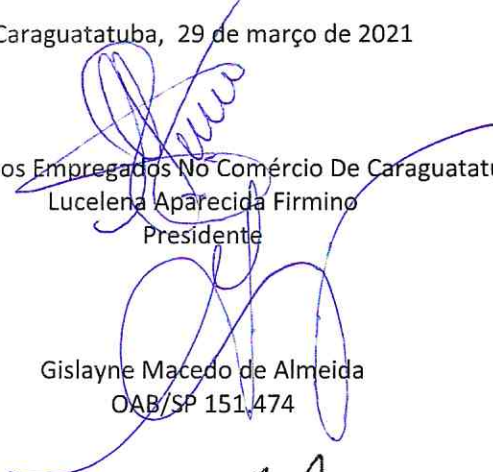
62- DATA BASE – Fica mantido o dia 1º de outubro como data-base da categoria profissional, relativa à presente negociação.

63 – FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça Federal do Trabalho.

64 - A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2020 e até 30 de setembro de 2021.

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

Caraguatatuba, 29 de março de 2021


Sindicato Dos Empregados No Comércio De Caraguatatuba
Lucelena Aparecida Firmino
Presidente

Gislayne Macedo de Almeida
OAB/SP 151.474


SINCOVAGA

Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat.
Minimercados, Supermercados, Hipermercados.
Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente