

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

Vigência: 01/09/2020 até 31/08/2021

SINDCOMERCIÁRIOS E SICOMVIT

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Coronel Assis Gonçalves, nº 774, Centro, Bragança Paulista, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, Carta Sindical nº 3.820/43 e devidamente inscrito no CNPJ nº 45.625.324/0001-53, com Assembleia Geral Extraordinária Itinerante realizada entre os dias 29/07/2020 à 14/08/2020, neste ato representado por seu presidente, **Sr. João Peres Fuentes**, devidamente inscrito no CPF nº 287.198.508-16, assistido por seu advogado, Dr. Ricardo André dos Santos, inscrito na OAB/SP nº 249.751, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAPIRA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Joaquim Inácio, nº 77, Centro, Itapira, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, Carta Sindical nº 939.298/51 e devidamente inscrito no CNPJ/MF nº 58.383.571/0001-32, com Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27 de agosto de 2020, neste ato representado por seu presidente, **Sr. João Dalmolin**, brasileiro, casado, comerciante, portador da cédula de identidade RG nº 3.630.688-5 SSP/SP e devidamente inscrito no CPF/MF nº 187.490.708-00, assistido por seu advogado, Dr. Antônio Luís Casetta, inscrito na OAB/SP nº 99.030, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**, aplicável aos representados pelas entidades signatárias na base territorial dos municípios de **ÁGUAS DE LINDÓIA, AMPARO, LINDÓIA, MONTE ALEGRE DO SUL, PEDREIRA, SERRA NEGRA E SOCORRO**, todos no Estado de São Paulo, com vigência no período de **01 de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021**, que reger-se-á em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1ª – REAJUSTAMENTO SALARIAL. Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenentes serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2020**, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **2,94% (dois inteiros e noventa e quatro centésimos por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de setembro de 2019.

Parágrafo 1º. Eventuais diferenças referentes às verbas salariais e/ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2020 até a assinatura do presente instrumento normativo, poderão ser pagas em até 3 (três) parcelas, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2021, sem nenhum acréscimo.

Parágrafo 2º. O empregado comerciário que recebe salário misto, entendido como tal aquele composto de parte fixa mais comissões e D.S.R. (descanso semanal remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto para empregado comerciário em geral.

2ª – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2019 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2020. O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:





Período de Admissão	Multiplicar o salário de admissão por
admitidos até 15/09/2019	1,0294
de 16/09/2019 a 15/10/2019	1,0270
de 16/10/2019 a 15/11/2019	1,0245
de 16/11/2019 a 15/12/2019	1,0221
de 16/12/2019 a 15/01/2020	1,0196
de 16/01/2020 a 15/02/2020	1,0172
de 16/02/2020 a 15/03/2020	1,0147
de 16/03/2020 a 15/04/2020	1,0123
de 16/04/2020 a 15/05/2020	1,0098
de 16/05/2020 a 15/06/2020	1,0074
de 16/06/2020 a 15/07/2020	1,0049
de 16/07/2020 a 15/08/2020	1,0025
a partir de 16/08/2020	1,0000

Parágrafo único. O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS".

3ª – COMPENSAÇÃO. Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2019 a 31/08/2020, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4ª – PISOS SALARIAIS. Ficam estipulados os seguintes pisos salariais normativos, para os integrantes da categoria profissional comerciária, a vigorar a partir de 01/09/2020, desde que cumprida integralmente a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei 12.790/2013):

a) empregados em geral..... R\$ 1.445,28
(mil quatrocentos e quarenta e cinco reais e vinte e oito centavos)

b) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.164,25
(mil cento e sessenta e quatro reais e vinte e cinco centavos)

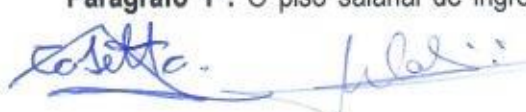
c) operador de caixa..... R\$ 1.654,25
(mil seiscentos e cinquenta e quatro reais e vinte e cinco centavos)

d) office boy e empacotador..... R\$ 1.164,25
(mil cento e sessenta e quatro reais e vinte e cinco centavos)

e) garantia do comissionista. Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 1.732,48 (mil setecentos e trinta e dois reais e quarenta e oito centavos)**, nela 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 normal de trabalho.

f) piso salarial de ingresso (180 dias)..... R\$ 1.328,96
(mil trezentos e vinte e oito reais e noventa e seis centavos)

Parágrafo 1º. O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e




oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, à exceção daquelas previstas nas letras “b” (**faxineiro e copeiro**) e “d” (**office boy e empacotador**).

Parágrafo 2º. Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos constantes nesta cláusula, este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

5ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS. Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às **Microempresas (ME’s), Microempreendedores Individuais (MEI’s) e Empresas de Pequeno Porte (EPP’s)**, conforme previsto nos Artigos 170, inciso IX e 179 da Constituição Federal/1988, assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006 que instituiu o **SIMPLES NACIONAL**, alterada pela Lei Complementar nº 155/2016, na região de representação dos sindicatos convenientes, ficam estipulados os seguintes pisos salariais normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, a vigorar a partir de 01/09/2020, desde que cumprida integralmente a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei 12.790/2013) e respeitadas todas as condições previstas nesta cláusula, a saber:

I – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nas MICROEMPRESAS (ME’s)

- | | |
|---|--------------|
| a) empregados em geral.....
(mil trezentos e setenta e nove reais e quarenta centavos) | R\$ 1.379,40 |
| b) faxineiro e copeiro.....
(mil cento e sessenta e quatro reais e vinte e cinco centavos) | R\$ 1.164,25 |
| c) operador de caixa.....
(mil quinhentos e oitenta reais e treze centavos) | R\$ 1.580,13 |
| d) office boy e empacotador.....
(mil cento e sessenta e quatro reais e vinte e cinco centavos) | R\$ 1.164,25 |
| e) garantia do comissionista. Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 1.611,01 (mil seiscentos e onze reais e um centavo) , nela 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 normal de trabalho. | |
| f) piso salarial de ingresso (180 dias).....
(mil cento e sessenta e oito reais e trinta e sete centavos) | R\$ 1.168,37 |

II – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) – Microempreendedores Individuais (MEI’s)

- | | |
|--|--------------|
| a) piso salarial de ingresso (180 dias).....
(mil cento e sessenta e oito reais e trinta e sete centavos) | R\$ 1.168,37 |
| b) empregados em geral.....
(mil trezentos e setenta e nove reais e quarenta centavos) | R\$ 1.379,40 |




III – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nas EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP's)

a) empregados em geral..... R\$ 1.413,37
(mil quatrocentos e treze reais e trinta e sete centavos)

b) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.164,25
(mil cento e sessenta e quatro reais e vinte e cinco centavos)

c) operador de caixa..... R\$ 1.624,39
(mil seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e nove centavos)

d) office boy e empacotador..... R\$ 1.164,25
(mil cento e sessenta e quatro reais e vinte e cinco centavos)

e) **garantia do comissionista.** Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 1.675,86 (mil seiscentos e setenta e cinco reais e oitenta e seis centavos)**, nela 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 normal de trabalho.

f) **piso salarial de ingresso (180 dias)**..... R\$ 1.246,60
(mil duzentos e quarenta e seis reais e sessenta centavos)

Parágrafo 1º - Para os efeitos desta cláusula, considera-se Microempresa (ME) a pessoa jurídica que em cada ano-calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), Microempreendedor Individual (MEI) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), enquanto que Empresa de Pequeno Porte (EPP) é aquela com faturamento superior a 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2º - No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido a atividade, inclusive as frações de meses.

Parágrafo 3º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras **“b” (faxineiro e copeiro) e “d” (office boy e empacotador)**, segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 4º - Para adesão ao **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de encaminhamento de formulário específico para protocolo perante sua entidade sindical patronal representativa - **Sindicato do Comércio Varejista de Itapira**, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 03 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do



empresário e contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;

c) declaração de que a receita total auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME), MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial;

d) compromisso e comprovação/declaração escrita do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

e) cópia da última alteração contratual;

f) Ciência de que a falsidade da declaração, uma vez constatada, ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, com a consequente revogação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, ficando obrigada a empresa referente ao pagamento de diferenças salariais existentes.

II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, patronal e profissional, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4ª.

III – Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 07 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS em até 10 (dez) dias úteis.

IV – As empresas poderão praticar os pisos especiais após protocolar o requerimento de adesão junto ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os pisos previstos na cláusula 4ª deste instrumento, inclusive com pagamento retroativo a 01 de setembro de 2020, das diferenças salariais eventualmente apuradas.

V – O prazo para protocolar o requerimento de adesão ao REPIS e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 01 de setembro de 2020, será estendido até 31/01/2021. A partir de 01/02/2021, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

VI – A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2021, ressalvados o caso de revogação.

Parágrafo 5º - A falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo-lhe imputado o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 6º - A entidade sindical patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação de empresas que receberem o **CERTIFICADO DO REPIS**.

Parágrafo 7º - A empresa se obriga a apresentar seu CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do REPIS 2020/2021, perante atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho em caso de reclamações trabalhistas.






Parágrafo 8º. Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

Parágrafo 9º. Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos constantes nesta cláusula, este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

6ª – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA. O comerciário que exercer as funções de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa mensal, no valor de **R\$ 82,35 (oitenta e dois reais e trinta e cinco centavos)** a partir de **01 de setembro de 2020**.

Parágrafo 1º. A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador o qual deverá inclusive assinar o documento de fechamento do caixa para comprovar sua presença e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará o comerciário isento de quaisquer responsabilidades por eventuais diferenças apuradas pela empresa.

Parágrafo 2º. As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão obrigadas ao pagamento da indenização por “quebra de caixa” prevista no “caput” desta cláusula.

7ª – MULTA. Fica estipulada uma multa no valor de **R\$ 1.445,28 (mil quatrocentos e quarenta e cinco reais e vinte e oito centavos)** a partir de **01 de setembro de 2020**, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do trabalhador prejudicado, durante a vigência da presente convenção.

Parágrafo único. A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula 9ª.

8ª – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO. As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

9ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS. As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento)** de suas remunerações mensais, com teto de **R\$ 49,00 (quarenta e nove reais)**, por comerciário, aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

Parágrafo 1º. A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto no mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários.

Parágrafo 2º. A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e 20% (vinte por cento) para FECOMERCIÁRIOS.





Parágrafo 4º. As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 5º. O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º. O recolhimento fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro 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 7º. O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente norma coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for vontade do empregado, será manifestado por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 8º. A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 9º. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 10º. A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 11º. Os termos da presente cláusula estão em plena consonância com o teor do **Termo de Ajuste de Conduta – TAC 573/2015**, objeto da **Ação Civil Pública nº 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 o qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 12º. 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 via SEDEX, com AR, ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, acompanhado 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 dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista deverá ressarcí-la, no prazo de 30 (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.

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



10ª – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA. Conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 27 de agosto de 2019 que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, foi instituída, aprovada e legitimada a cobrança de uma **Contribuição Patronal de Representação da Categoria Econômica**, garantindo uma receita para o exercício da representação sindical patronal em decorrência das Negociações Coletivas de Trabalho, considerando-se a **vinculação de representação sindical**, bem como, a **“obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho”**, com fulcro no **(artigo 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal – CF/1988 e 513, “e” da CLT)** é devida por todos os estabelecimentos das empresas integrantes das categorias econômicas do 2º (segundo) Grupo do Comércio Varejista, do plano da CNC – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, previsto no Quadro de Atividades e Profissões anexo ao artigo 577 da CLT, “comércio varejista” representadas pelo Sindicato SICOMVIT, independentemente se matriz ou filiais e de seu porte, com ou sem empregados, quer sejam associados/filiados ou não, sediados nos Municípios integrantes da base territorial de representação do SICOMVIT, deverão recolher a contribuição de 01 (um) ano, período de vigência 01/09/2020 a 31/08/2021, nos valores nominais de conformidade com às seguintes tabelas:

TABELA 01 – LOJISTAS EM GERAL, “excetuando a categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios”.

FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
MICROEMPRESAS	R\$ 255,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 530,00
DEMAIS EMPRESAS:(Classificação por faixa do número total de empregados na empresa)	
De 001 a 025 empregados na empresa.....R\$ 1.060,00
De 026 a 050 empregados na empresa.....R\$ 1.250,00
Acima de 051 empregados na empresa, em diante.....R\$ 1.570,00
MEI – MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R\$ 127,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS NA PREFEITURA	R\$ 127,00

Microempresas: empresas com faturamento anual até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais)
Empresas de Pequeno Porte: Empresas com faturamento anual 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).
Demais Empresas: empresas com faturamento anual superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).
MEI – Micro Empreendedor Individual: com faturamento anual até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais).

TABELA 02 – MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, SACOLÕES E CONGÊNERES.
“Categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios”. (Classificação por faixa do número total de empregados na empresa).

Número total de empregados da empresa:	Valor da Contribuição:
De 001 a 025	R\$ 530,00
De 026 a 050	R\$ 1.250,00
De 051 a 075	R\$ 1.570,00
De 076 a 100	R\$ 1.890,00
De 101 a 150	R\$ 2.230,00
De 151 a 200	R\$ 2.575,00

casette. julas

f
f

De 201 a 250	R\$ 2.950,00
De 251 a 300	R\$ 3.320,00
De 301 a 350	R\$ 3.740,00
De 351 a 400	R\$ 4.165,00
De 401 a 450	R\$ 4.640,00
De 451 a 500	R\$ 5.120,00
De 501 a 550	R\$ 5.760,00
De 551 a 600	R\$ 6.390,00
De 601 a 700	R\$ 7.080,00
Acima de 701 em diante	R\$ 7.770,00

Parágrafo 1º. O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Itapira – SICOMVIT, no qual constará o vencimento para o dia 30/12/2020 (sem desconto) com opções de desconto para pagamento antecipado, conforme a seguir:

- a) pagamento até o dia 10/12/2020 – desconto de 20% (vinte por cento);
- b) pagamento até o dia 20/12/2020 – desconto de 10% (dez por cento).

Parágrafo 2º. Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 10% (dez por cento) será atribuído à Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo – FECOMÉRCIO/SP, sendo que os 70% (setenta por cento) restante aportam ao caixa do SICOMVIT para custeio de representação da categoria econômica.

Parágrafo 3º. A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

Parágrafo 4º. A mora da contribuição em atraso ficará sujeita a multa de 2% (dois inteiros por cento), além de juros de 1,5% (um e meio por cento) ao mês, que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia que ocorrer o seu pagamento.

Parágrafo 5º. Contribuição Patronal de Representação da Categoria Econômica, garantindo uma receita para o exercício da representação sindical patronal em decorrência das Negociações Coletivas de Trabalho, considerando-se a **vinculação de representação sindical**, bem como, a **“obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho”**, com fulcro no **(artigo 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal – CF/1988 e 513, “e” da CLT)** é devida por todos os estabelecimentos das empresas integrantes das categorias econômicas do 2º (segundo) Grupo do Comércio Varejista, do plano da CNC – Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, previsto no Quadro de Atividades e Profissões anexo ao artigo 577 da CLT, “comércio varejista” representadas pelo Sindicato SICOMVIT, independentemente se matriz ou filiais e de seu porte, com ou sem empregados, quer sejam associados/filiados ou não, sediados nos Municípios integrantes da base territorial de representação do SICOMVIT.

11ª – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

Parágrafo 1º. Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO AO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO, da mesma forma e condições estabelecidas nos incisos I a V da Cláusula 46ª do presente Instrumento Normativo.

Parágrafo 2º. Expedido o Certificado de Autorização, a empresa estará apta a adotar o regime de compensação de horário de trabalho e deverá seguir as seguintes condições:

a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do comerciário, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o compensável das horas excedentes na semana.

b) Necessário se faz a manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado e em que dias serão reduzidos ou suprimidos.

c) O limite máximo de horas compensatórias por comerciário é de **30 (trinta)** horas mensais, não estão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que compensadas no máximo em **90 (noventa)** dias subsequentes ao dia trabalhado. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 38ª sobre a hora normal.

d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas) horas.

e) As regras constantes desta cláusula e suas alíneas, não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação de multa prevista na cláusula 7, além do acréscimo de 05 (cinco) vezes o valor da hora.

f) As entidades sindicais signatárias, cumprindo os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre comerciários e empregadores, visando a compensação ora pactuada, portanto sendo obrigatória a participação do sindicato profissional no acordo de compensação, respeitado o limites preconizado na alínea "c" desta cláusula.

g) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, terá o comerciário direito ao recebimento das horas extras não compensadas calculadas os acréscimos previstos na cláusula 38ª, sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

h) para o controle das horas suplementares 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.

12ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO. Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta convenção, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/1999 (Redação dada pelo Decreto 4.729/2003), a 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) comerciário (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/1999, alterado pelo Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, 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 comerciário, 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 dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

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

13ª – ESTABILIDADE DA GESTANTE. Fica assegurada estabilidade provisória à comerciária gestante, desde a confirmação da gravidez até **75 (setenta e cinco)** dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo 1º. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade prevista nesta cláusula.

Parágrafo 2º. A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários e seus reflexos ainda não implementados no período da garantia.

14ª – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA. Ao empregado(a) comerciário(a) 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.

15ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/1949 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao Sindicato Profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único. Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

16ª – ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCÍARIOS. Os pais comerciários que necessitem acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, a consultas médicas no limite de 12



(doze) faltas por ano, não serão prejudicados em suas remunerações desde que comprovem o ocorrido mediante atestado médico e, em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único. Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

17ª – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE. O comerciário estudante matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá 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, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

18ª – GARANTIA DE EMPREGO DO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR. Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 28 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. Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

19ª – GARANTIA NA ADMISSÃO. Admitido o comerciário 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.

20ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO. Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o comerciário substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

21ª – AVISO PRÉVIO. Nos termos do inciso XXI do Artigo 7º da Constituição Federal/1988, da Lei nº 12.506/2011 e do Título IV da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, aos empregados demitidos sem justa causa e que contém até 01 (um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo primeiro – Ao aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto nesta cláusula, o trabalhador fará jus a 03 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

Parágrafo segundo – Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo o período adicional na forma de aviso prévio indenizado, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos termos dos Artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

22ª – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA. Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado comerciário fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso a que fizer jus.

23ª – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO. O empregado comerciário 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.

24ª – 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.

25ª – INÍCIO DAS FÉRIAS. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 02 (dois) dias que antecedem os feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

26ª – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO. Fica facultado ao empregado comerciário gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

27ª – 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 comerciários, salvo injustificado extravio ou mau uso.

28ª – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES. Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

29ª – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados os comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado, até o 5º dia útil de cada mês. Em nenhuma hipótese tais comprovantes serão fornecidos a terceiros, salvo se munidos de procuração específica.

30ª – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA. No caso de falecimento do seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

31ª – CHEQUES DEVOLVIDOS. É vedado às empresas descontar do empregado comerciário as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

32ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o comerciário for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

33ª – DIA DO COMERCIÁRIO. Em homenagem ao "Dia do Comerciário", 30 de outubro (artigo 7º da Lei 12.790/2013), será concedida ao empregado comerciário(a), que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro de 2020, respectivamente, a ser paga juntamente com a remuneração, 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 01 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo único. A gratificação prevista no “caput” desta cláusula fica garantida aos comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciárias em gozo de licença maternidade.

34ª – 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.

35ª – DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA. A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidos pela empresa, contra-recibo, em nome do comerciário.

36ª – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL. As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos comerciários que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

37ª – HOMOLOGAÇÕES. O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o comerciário e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo único. As homologações de rescisões de contratos de trabalho dos comerciários, somente poderão ser feitas mediante a exibição das guias de recolhimento quitadas das contribuições previstas nas cláusulas 09 e 10 desta convenção.

37.1. ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL. As homologações das rescisões de contrato de trabalho cujos comerciários tiverem a partir de **12 (doze)** meses de contrato de trabalho, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista.

Parágrafo único. A inobservância das disposições do caput desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, em favor do empregado, de multa em valor equivalente a última remuneração do empregado.

37.2. DO ENVIO AO SINDICATO PATRONAL DE RELATÓRIO DE HOMOLOGAÇÕES REALIZADAS PELO SINDICAL PROFISSIONAL. O sindicato profissional se compromete a enviar ao sindicato patronal, mensalmente, até o dia 15 do mês subsequente, um relatório das homologações realizadas no mês anterior das empresas com sede na área de representação comum dos sindicatos convenentes, informando os dados da empresa.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento, implica em multa no importe correspondente ao valor do salário normativo da categoria a favor da entidade sindical prejudicada.

38ª – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de **60% (sessenta por cento)**, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, ficando proibido fazer mais que duas horas extras.

39ª – REMUNERAÇÃO DE 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 às 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 (duzentas e vinte) 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 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II – Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentas e vinte), obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

39ª-A – 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 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras 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 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

40ª – 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.º 6º, da Lei nº 605/1949.

41ª – VERBAS REMUNERATÓRIAS 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 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês 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 parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

42ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE. As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos comerciários, correspondente a 40% (quarenta por cento) da remuneração do mês anterior à título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

43ª – CARTA DE REFERÊNCIA. Quando do desligamento do comerciário as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados dentro do prazo legal estabelecido para pagamento das verbas rescisórias, desde que não tenha sido o mesmo dispensado sob alegação de justa causa.

44ª – DO TRABALHO AOS DOMINGOS PARA O COMÉRCIO EM GERAL, a exceção dos Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Empresas do Mesmo Gênero. Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, nos termos do artigo 30, inciso I da Constituição Federal de 1988, fica autorizado o trabalho aos **DOMINGOS** no **COMÉRCIO EM GERAL**, (não compreendidos os Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Empresas do Mesmo Gênero) sendo certo que a abertura das empresas comerciais aos domingos **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial, desde que atendidas as seguintes regras e condições:

I. Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste Instrumento Normativo, às empresas sediadas na base territorial, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de seu porte ou regime tributário, deverão, obrigatoriamente, encaminhar **Requerimento de Adesão ao Regime Especial de Trabalho aos DOMINGOS em formulário específico ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira – SICOMVIT**, pleiteando a expedição do **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS**, da mesma forma e condições estabelecidas nos incisos I a V da cláusula 46ª do presente instrumento normativo.

II. Fica convencionado que as empresas autorizadas a trabalhar aos **domingos**, as quais deverão conceder o repouso semanal remunerado aos comerciários que ativarem neste dia, coincidindo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, **(adoção da proporção do sistema 2x1)**. **Portanto, a cada 02 (dois) domingos consecutivos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 01 (um) domingo de descanso.**

III. A empresa que se ativar aos domingos, somente poderá contar com o trabalho do comerciário, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de trabalho de até 08 (oito) horas, com intervalo para refeição e descanso de no mínimo 01 (uma) hora e, no máximo 02 (duas) horas, nos termos do artigo 71 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite.

IV. Apresentação de Requerimento endereçado ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista – Sindcomerciários, constando a relação dos comerciários que irão laborar em respectiva data, bem como sua respectiva assinatura e data de concessão de sua folga.

V. **Pagamento a título indenizatório**, devido aos comerciários que trabalharem aos domingos, observando-se o valor unitário de cada domingo, de acordo com a classificação de Microempreendedores Individuais – MEI's, Microempresas – ME's, Empresas de Pequeno Porte – EPP's, e Demais Empresas não enquadradas nos regimes tributários anteriores, a saber:



- a) EMPRESAS EM GERAL: R\$ 67,00 (sessenta e sete reais);
- b) MEI, ME: R\$ 36,00 (trinta e seis reais);
- c) EPP: R\$ 39,00 (trinta e nove reais).

VI. **Pagamento a título de refeição/alimentação**, devido aos comerciários que trabalharem aos domingos, observando-se o valor unitário de cada domingo, de acordo com a classificação de Microempreendedores Individuais – MEI's, Microempresas – ME's, Empresas de Pequeno Porte – EPP's, e Demais Empresas não enquadradas nos regimes tributários anteriores, a saber:

- a) EMPRESAS EM GERAL: R\$ 38,00 (trinta e oito reais);
- b) MEI, ME e EPP: R\$ 22,65 (vinte e dois reais e sessenta e cinco centavos).

VII. **Concessão de folga compensatória de 01 (um) dia**, devida ao comerciário, na semana imediatamente anterior ao domingo a ser trabalhado, sendo que referida folga compensatória deverá coincidir com um dia útil da semana e contemplar um dia de jornada normal de trabalho de 08 (oito) horas, a título de descanso semanal remunerado – DSR.

VIII. Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.

Parágrafo 1º. A empresa deverá deixar facultado aos comerciários o trabalho nos domingos, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o comerciário que se recuse a trabalhar nesses dias.

Parágrafo 2º. As empresas poderão fornecer refeição aos comerciários, em refeitório próprio nos termos do cadastro ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/1976, regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14/01/1991, se houver refeitório. Caso a empresa não seja cadastrada ao PAT, mas habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no domingo, desde que esta seja compatível, com os valores fixados no inciso VI, letras, "a" e "b" desta cláusula.

Parágrafo 3º. Os valores previstos no inciso VI" desta cláusula não serão devidos para as jornadas de trabalho de até 5 (cinco) horas.

Parágrafo 4º. O disposto nesta clausula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo 5º. Quando o dia considerado feriado recair/coincidir em domingo, fica assegurado aos comerciários todas as condições e benefícios previstas para o dia do feriado.

45ª – DO TRABALHO AOS DOMINGOS, exclusivo aos Minimercados, Supermercados, Hipermercados e Empresas do Mesmo Gênero. Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, nos termos do artigo 30, inciso I da Constituição Federal de 1988, fica autorizado o trabalho aos **DOMINGOS no COMÉRCIO EXCLUSIVO DE MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS E EMPRESAS DO MESMO GÊNERO**, sendo certo que a abertura das empresas comerciais aos domingos **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial, desde que atendidas as seguintes regras e condições:

I. Fica convencionado que as empresas estão previamente autorizadas a trabalhar aos **domingos**, as quais deverão conceder o repouso semanal remunerado aos comerciários que ativarem neste dia, coincidindo pelo



menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, **(adoção da proporção do sistema 2x1)**. Portanto, a cada 02 (dois) domingos consecutivos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 01 (um) domingo de descanso.

II. **Concessão de folga compensatória de 01 (um) dia**, devida ao comerciário, na semana imediatamente anterior ao domingo a ser trabalhado, sendo que referida folga compensatória deverá coincidir com um dia útil da semana e contemplar um dia de jornada normal de trabalho de 08 (oito) horas, a título de descanso semanal remunerado – DSR.

Parágrafo 1º. A empresa deverá deixar facultado aos comerciários o trabalho nos domingos, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o comerciário que se recuse a trabalhar nesses dias.

Parágrafo 2º. Quando o dia considerado feriado recair/coincidir em domingo, fica assegurado aos comerciários todas as condições e benefícios previstas para o dia do feriado.

46ª – DO TRABALHO EM FERIADOS PARA TODAS AS EMPRESAS NO COMÉRCIO (COMÉRCIO EM GERAL E COMÉRCIO EXCLUSIVO DE MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS E EMPRESAS DO MESMO GÊNERO). Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, nos termos do artigo 30, inciso I da Constituição Federal de 1988, **fica autorizado o trabalho em FERIADOS para TODAS AS EMPRESAS NO COMÉRCIO (com exceção dos feriados previstos na cláusula 48ª, alíneas “a” e “b” da presente Convenção Coletiva de Trabalho)**, sendo certo que a abertura das empresas comerciais em dias considerados feriados **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial, desde que atendidas as seguintes regras e condições:

I. Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste Instrumento Normativo, às empresas sediadas na base territorial, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de seu porte ou regime tributário, deverão, obrigatoriamente, encaminhar **Requerimento de Adesão ao Regime Especial de Trabalho aos FERIADOS em formulário específico ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira – SICOMVIT**, pleiteando a expedição do certificado de autorização de funcionamento e trabalho em feriados, que após análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista – SINDCOMERCIÁRIOS e uma vez verificado o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, poderão autorizar o trabalho. O modelo de formulário específico do requerimento de adesão poderá ser obtido junto a qualquer uma das entidades sindicais (patronal ou dos empregados), cujo requerimento deverá ser elaborado em 03 (três) vias de igual teor e forma, com assinatura do representante legal da empresa e do contabilista da empresa, devendo obrigatoriamente conter as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;
- b) Declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;
- c) Declaração e compromisso de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) cópia da última alteração contratual;
- e) Ciência de que a falsidade da declaração, uma vez constatada, ou descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS.



II. As entidades sindicais, econômica e profissional, constatando a regularidade da documentação apresentada pela empresa requerente, bem como que esta vem cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva, deverão fornecer em conjunto à solicitante, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados do protocolo do requerimento, o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS.

III. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 07 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será indeferido e arquivado. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS em até 10 (dez) dias úteis.

IV. O prazo para o protocolo do requerimento de adesão ao Regime Especial de Funcionamento e Trabalho em Feriados e/ou regularização das pendências, com efeito retroativo à data-base - 01 de setembro de 2020 será estendido até 30/01/2021. A partir de 01/02/2021, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição, sendo, pois, considerada irregular a empresa que eventualmente tenha trabalhado nos feriados anteriores ao requerimento, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, na base territorial de representação.

V. A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2021, ressalvados o caso de revogação.

Parágrafo 1º. Os comerciários que optarem a trabalhar nos dias de feriados em que se autoriza o trabalho, deverão cumprir jornada normal de trabalho de até 08 (oito) horas, com intervalo para refeição e descanso de no mínimo 01 (uma) hora e, no máximo 02 (duas) horas, nos termos do artigo 71 da CLT, e desde que atendidas as seguintes regras e condições:

a) Pagamento em DOBRO. Fica assegurado ao comerciário que ativar no dia feriado, o **pagamento em dobro** pelas horas efetivamente trabalhadas, isto é, calculadas com o adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal.

b) Pagamento a título de refeição/alimentação, devido aos comerciários que trabalharem nos feriados, observando-se o valor unitário de cada feriado, de acordo com a classificação de Microempreendedores Individuais – MEI's, Microempresas – ME's, Empresas de Pequeno Porte – EPP's, e Demais Empresas não enquadradas nos regimes tributários anteriores, a saber:

I) EMPRESAS EM GERAL: R\$ 38,00 (trinta e oito reais);

II) MEI, ME e EPP: R\$ 22,65 (vinte e dois reais e sessenta e cinco centavos).

c) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.

Parágrafo 2º. A empresa deverá deixar facultado aos comerciários o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.

Parágrafo 3º. As empresas poderão fornecer refeição aos comerciários, em refeitório próprio nos termos do cadastro ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/1976, regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14/01/1991, se houver refeitório. Caso a empresa não seja cadastrada ao PAT, mas habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no feriado, desde que esta seja compatível, com os valores fixados na letra "b" do parágrafo 1º desta cláusula.



Parágrafo 4º. Os valores previstos na alínea "b" do parágrafo 1º desta cláusula não serão devidos para as jornadas de trabalho de até 5 (cinco) horas.

Parágrafo 5º. O pagamento pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 6º. O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo 7º. Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias que forem feriados, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito, em sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

Parágrafo 8º. Quando o feriado recair num domingo, prevalecerão as normas supracitadas, isto é, as previstas para os feriados.

Parágrafo 9º. As horas trabalhadas nos dias que forem feriados serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sendo que quanto aos comissionistas o cálculo do valor hora deverá ser apurado de conformidade com o previsto nos termos da cláusula 39ª e 39ª-A desta Convenção.

47ª – PROIBIÇÃO DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS NOS FERIADOS. As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos comerciários, nos feriados previstos na cláusula seguinte (48ª), sob pena de pagamento de uma multa de **R\$ 1.445,28 (mil quatrocentos e quarenta e cinco reais e vinte e oito centavos)**, por feriado trabalhado, a ser paga diretamente a cada funcionário prejudicado que laborar em referidas datas.

Parágrafo único. A multa prevista nesta cláusula também aplica-se às empresas que não possuem o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS e exigirem o trabalho de seus comerciários, bem como em caso de descumprimento das disposições relativas ao trabalho nos domingos e/ou feriados.

48ª – RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO. As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho não poderão convocar o trabalho dos comerciários nos seguintes feriados:



a) 25 de dezembro de 2020 (Natal);

b) 01 de janeiro de 2021 (Confraternização Universal).

49ª – CALENDÁRIO DE TRABALHO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS. O trabalho do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no artigo 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso e desde que obedecido o seguinte:

ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:



Parágrafo 1º. Para a **adesão**, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS**, da mesma forma e condições estabelecidas nos incisos I a V da Cláusula 46ª do presente Instrumento Normativo.

Parágrafo 2º. DAS DATAS ESPECIAIS:

a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana):

- segunda a sexta-feira: das 08h00 às 22h00;
- sábado: das 08h00 às 18h00.

b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:

- véspera: das 08h00 às 22h00, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18h00.

c) Black Friday:

- das 08h00 às 20h00, desde que observada a jornada legal de trabalho.

d) festas natalinas:

- período de 01 a 31 de dezembro: das 08h00 às 22h00;
- exceções: sábados e domingos do mês de dezembro de 2020 das 08h00 às 18h00;
- véspera de natal e ano novo, o horário será das 08h00 às 18h00.

e) Horário de funcionamento e trabalho do comércio aos sábados:

Fica estabelecido que o horário de trabalho no comércio aos sábados se dará das 08h00 às 18h00, excetuadas as datas acima que possuem condições específicas.

Parágrafo 3º - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

Parágrafo 4º - Fica liberado nos meses de janeiro a novembro, o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18h00, obedecido o disposto no artigo 59 e parágrafos e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

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

Parágrafo 6º - 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.

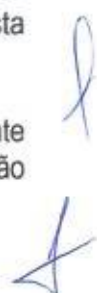
50ª – AUXÍLIO FUNERAL. Na ocorrência de falecimento de empregado comercial, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a **40% (quarenta por cento)** do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4ª, para auxiliar as despesas com o funeral.

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.

51ª – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS. Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e/ou social nela não previstas.







52ª – PAGAMENTO DE DIFERENÇAS. Eventuais diferenças referentes às verbas salariais e/ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2020 até a assinatura do presente instrumento normativo, poderão ser pagas em até 3 (três) parcelas, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2021, sem nenhum acréscimo.

53ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL. Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção coletiva de trabalho, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

54ª – DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO. Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade do acordo coletivo.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento das disposições da presente cláusula, será aplicada uma multa no importe de R\$ 1.445,28 (mil quatrocentos e quarenta e cinco reais e vinte e oito centavos) a favor da entidade sindical prejudicada.

55ª – DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, a cada período de 7 (sete) dias, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal de 1988.

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 10.101/2000.



56ª – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. As empresas e os empregados comerciários abrangidos pelo presente instrumento, 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, sob pena de nulidade.

57ª – COMUNICAÇÃO PRÉVIA. A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, 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, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

58ª – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES – RAIS. As empresas ficam obrigadas a enviar cópia das RAIS's ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e Região e ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapira, até 30 (trinta) dias corridos contados da data da entrega das mesmas, constituindo esta uma obrigação de fazer, a ser cumprida sob pena de ação de execução, sem prejuízo da multa por descumprimento da presente Convenção.

59ª – RELAÇÃO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS. Para finalidades estatísticas e de análises da mobilidade da categoria, as empresas se comprometem a remeter ao sindicato profissional, no mesmo prazo para remessa às DRTs, previsto no parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/1965, uma cópia da relação de admissões e dispensas de empregados (CAGED), constituindo esta uma obrigação de fazer, a ser cumprida sob pena de ação de execução, sem prejuízo da multa por descumprimento da presente convenção.



60ª – ASSÉDIO MORAL. As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham a praticar atos que possam ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

61ª – ABRANGÊNCIA DA NORMA COLETIVA. A presente norma coletiva tem abrangência nos municípios de **Águas de Lindóia, Amparo, Lindóia, Monte Alegre do Sul, Pedreira, Serra Negra e Socorro**, todos no Estado de São Paulo.

62ª – VIGÊNCIA. A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de **01 de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021**.

Parágrafo único. Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no artigo 614, § 3º da CLT.

63ª – JUÍZO COMPETENTE. Será única e exclusivamente competente a Justiça do Trabalho – Poder Judiciário, para dirimir quaisquer dúvidas e divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, bem como, quanto ao seu descumprimento, nos termos da Emenda Constitucional de nº 45/2004.

Itapira/SP, 10 de dezembro de 2020.

*Pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de
Bragança Paulista*



João Peres Fuentes
Presidente
CPF 287.198.508-16

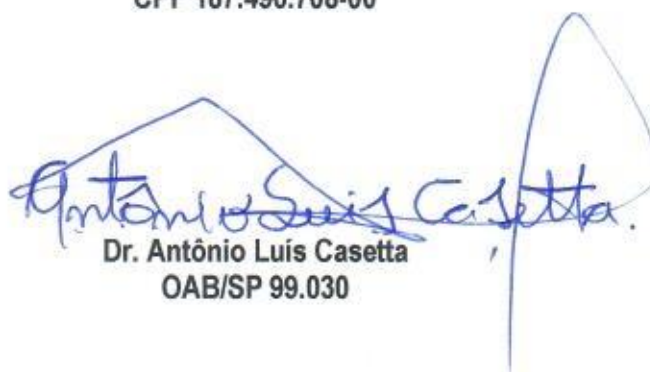
Pelo Sindicato do Comércio Varejista de Itapira



João Dalmolin
Presidente
CPF 187.490.708-00



Dr. Ricardo André dos Santos
OAB/SP 249.751



Dr. Antônio Luís Casetta
OAB/SP 99.030