CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2020/2021

Por este instrumento, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CARAGUATATUBA**, CNPJ nº. 02.592.586/0001-56, Carta Sindical –nº. 46000.009586/97- com sede na Av. Frei Pacífico Wagner, 260 – Centro – CEP. 11660-280, na cidade de Caraguatatuba, Estado de São Paulo, representante da categoria dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista enquadrados no 1º Grupo do plano da CNTC, neste ato representado por sua Presidente, **LUCELENA APARECIDA FIRMINO**, brasileira, portador do CPF/MF n°. 291.127.508-08, conforme Assembleia Geral realizada na sede da entidade no dia **03/08/2020**, assistido por sua advogada Gislayne Macedo de Almeida - OAB/SP 151.474 e de outro lado, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TAUBATÉ E REGIÃO**, CNPJ nº. 72.308.778/0001-73, Registro Sindical – Processo nº. 163.113/67, reconhecido pelo MTE em 04/10/1968, com sede a Rua Visconde do Rio Branco, nº. 51, 6º Andar, Centro, Taubaté, SP, Cep 12020-040, representante da Categoria Econômica do Comércio Varejista, neste ato representado por seu presidente **DAN GUINSBURG**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF n°. 831.498.648-87, conforme Assembleia Geral realizada na sede da entidade no dia **17/08/2020** assistido por seu advogado Dr. José Reinaldo Martins - OAB/SP 106.294 resolvem de comum acordo celebrar na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO, abrangendo a base comum dos Sindicatos signatários, ou seja, as Cidades de Caraguatatuba, São Sebastião e Ilhabela,** em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

PISOS SALARIAIS E REPIS

(01) CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustados a partir de 01 de março de 2021, mediante majoração no

percentual de **2,94% (dois e noventa e quatro por cento)**, a incidir sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2019.

Parágrafo 1º: Para os meses de setembro, outubro, novembro, dezembro, 13º salário de 2020, janeiro e fevereiro de 2021, as diferenças salariais devidas serão pagas a título de abono em conformidade com o Artigo 457, parágrafo 2º da CLT, calculados sobre os salários conforme reajuste previsto na cláusula 1º. Eventuais antecipações concedidas no período (setembro de 2020 a fevereiro 2021) deverão ser deduzidas do percentual do abono.

Parágrafo 2º: Os abonos apurados conforme parágrafo 1º serão pagos a partir da data de pagamento dos salários de meses de competência – abril, maio e junho de 2021.

(02) CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL 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:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.19	1,0294
De 16.09.19 a 15.10.19	1,0269
de 16.10.19 a 15.11.19	1,0244
de 16.11.19 a 15.12.19	1,0220
de 16.12.19 a 15.01.20	1,0195
de 16.01.20 a 15.02.20	1,0170
de 16.02.20 a 15.03.20	1,0146
de 16.03.20 a 15.04.20	1,0121
de 16.04.20 a 15.05.20	1,0097
de 16.05.20 a 15.06.20	1,0073
de 16.06.20 a 15.07.20	1,0048
de 16.07.20 a 15.08.20	1,0024
A partir de 16.08.20	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).

(03) CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas (REAJUSTE SALARIAL) e (REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2019 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2020) serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período de vigência da presente e até a assinatura de nova Convenção Coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

(04) CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAIS: Fica estipulado os seguintes pisos salariais para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais, atendido ao disposto no Artigo 3º da Lei 12.790/2013 e inciso V do Artigo 7º da Constituição Federal.

Empresas em geral:

a) empregados em geral..... R$ 1.533,00
(hum mil quinhentos e trinta e três reais);

b) caixa..... R$ 1.647,00
(hum mil seiscentos e quarenta e sete reais);

c) faxineiro e copeiro..... R$ 1.391,00
(hum mil trezentos e noventa e um reais);

d) office boy, office girl e empacotador..... R$ 1.124,00
(hum mil cento e vinte e quatro reais);

e) garantia do comissionista..... R$ 1.798,00
(hum mil e setecentos e noventa e oito reais)

(05) CLÁUSULA QUINTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's), microempreendedor individual (MEI) e empresas de pequeno porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS.

Parágrafo 1º: Para a prática do REPIS a empresa deverá observar as normas estabelecidas, na cláusula 49 da CCT (CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL).

Parágrafo 2º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão com validade coincidente com a da presente norma coletiva, a **Certidão de Regularidade Sindical**, com validade no período de 01/09/2020 até 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva. Os PISOS SALARIAIS com valores diferenciados, incluindo a garantia do comissionista para as empresas com o REPIS são os seguintes:

Microempresas (ME's) e Microempreendedor individual (MEI)

a) piso salarial de ingresso..... R$ 1.252,00
(hum mil e duzentos e cinquenta e dois reais)

b) empregados em geral..... R$ 1.408,00
(hum mil e quatrocentos e oito reais);

c) caixa..... R$ 1.532,00
(hum mil quinhentos e trinta e dois reais);

d) faxineiro e copeiro..... R$ 1.260,00
(hum mil duzentos e sessenta reais);

e) office boy, office girl e empacotador..... R$ 1.124,00
(hum mil cento e vinte e quatro reais);

f) garantia do comissionista..... R$ 1.647,00
(hum mil seiscentos e quarenta e sete reais)

Empresas de Pequeno Porte (EPP's)

a) piso salarial de ingresso..... R$ 1.319,00
(hum mil trezentos e dezenove reais);

b) empregados em geral..... R$ 1.472,00
(hum mil quatrocentos e setenta e dois reais);

c) caixa..... R$ 1.582,00
(hum mil quinhentos e oitenta e dois reais);

d) faxineiro e copeiro..... R$ 1.295,00
(hum mil duzentos e noventa e cinco reais);

e) office boy, office girl e empacotador..... R$ 1.124,00
(hum mil cento e vinte e quatro reais);

f) garantia do comissionista..... R$ 1.728,00
(hum mil setecentos e vinte e oito reais);

Parágrafo 3º: A ausência da **Certidão de Regularidade Sindical (CRS)**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 4º: 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 quanto à função, à exceção daquelas previstas nas letras *"d" (faxineiro e copeiro)* e *"e" (office boy, office girl e empacotador)*, observando-se o enquadramento da empresa como MEI, ME ou EPP.

Parágrafo 5º: Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho, conciliação junto a CCQ e comprovação perante a Justiça do Trabalho, o direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **Certidão de Regularidade Sindical (CRS)**, a que se refere o parágrafo 2º.

Parágrafo 6º: Equiparação Salarial - A aplicação do sistema REPIS não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes, respeitado o Artigo 461, parágrafo 1º da CLT.

(06) CLÁUSULA SEXTA – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas (PISOS SALARIAIS), (GARANTIA DO COMISSIONISTA) e (REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS) não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas (REAJUSTE SALARIAL) e (REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2019 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2020).

COMISSIONISTAS

(07) CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente pela base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluso o descanso semanal remunerado 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 artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

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

(08) CLÁUSULA OITAVA – 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, conforme inciso I ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista, conforme inciso 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. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será 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 (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será 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.

(09) CLÁUSULA NONA – 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 (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será 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. 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 (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS). O resultado será 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.

(10) CLÁUSULA DÉCIMA – 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, e dos comerciários que se ativam em jornada intermitente, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

(11) CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO, PRÊMIOS – FORMAS E PRAZOS

(12) CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados em percentual e em data por ela definida.

(13) CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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.

(14) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 30 (trinta) minutos.

(15) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

(16) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PAGAMENTO DE PRÊMIOS: O empregador por liberalidade poderá estipular prêmios a serem pagos em dinheiro, bens ou serviços, mediante critérios por ele estabelecidos na vigência do contrato de trabalho, que poderão ser pagos limitados a 04 (quatro) vezes ao ano, que não constituirão base para qualquer incidência de encargo trabalhista ou previdenciário.

HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

(17) CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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, com exceção dos feriados.

(18) CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – BANCO DE HORAS: A compensação da duração diária de trabalho nos termos do artigo 7º, XIII da CF fica autorizada mediante formalização obrigatória, por adesão das empresas e seus comerciários, obedecidos os preceitos legais desde que atendidas às seguintes regras:

a) os empregadores poderão adotar o sistema de banco de horas pelo qual as horas extras trabalhadas (obedecido o limite previsto em Lei) poderão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada de trabalho em outro dia;

b) as empresas deverão manter controles e emitir extratos sempre que solicitados pelo empregado para o acompanhamento do banco de horas que terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para ser concedido, sob pena de pagamento como horas extras o saldo remanescente nos termos da cláusula (REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS) da presente CCT;

c) Na hipótese da rescisão do contrato de trabalho o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional previsto na presente norma coletiva;

d) para a prática do banco de horas, a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula 49 da CCT.

Parágrafo 1º: A ausência da **Certidão de Regularidade Sindical (CRS)**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do Banco de Horas sendo imputada à empresa o pagamento das horas extras.

Parágrafo 2º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão com validade coincidente com a da presente norma coletiva a **Certidão de Regularidade Sindical (CRS)**, com validade de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

(19) CLÁUSULA DÉCIMA NONA – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R$ 70,00 (setenta reais), a partir de 01 de setembro de 2020, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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.

(20) CLÁUSULA VIGÉSIMA – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio 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 juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa o empregado fará jus a 1 (um) dia;

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

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

Parágrafo 2º: A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

(21) CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS" 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, RESCISÃO, MODALIDADES

(22) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO E ADMISSÃO: Até o final do mês da admissão de novos empregados e até 10 dias da rescisão contratual, a empresa enviará ao SINCOVAT a relação dos admitidos e dos contratos rescindidos que pertençam à categoria, através do e-mail financeiro@sincovat.org.br, que se encarregará do protocolo junto ao Sindicato dos Empregados, com as seguintes informações:

a) Nome completo do empregado;
b) Nome da empresa e CNPJ.

(23) CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido dentro de 01 (um) ano, para o exercício da mesma função na empresa.

(24) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (HOMOLOGAÇÃO) - Visando trazer estabilidade nas relações e segurança jurídica na quitação do contrato de trabalho, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão homologar no Sindicato dos Empregados do Comércio de Caraguatatuba, as rescisões contratuais dos empregados que contarem a partir de 12 meses de contrato de trabalho, no prazo de 30 dias do desligamento, sob pena do pagamento de multa de R$ 300,00 (trezentos reais) em favor do empregado.

Parágrafo 1º - No ato da homologação a empresa poderá fazer-se acompanhar de um ASSISTENTE DE HOMOLOGAÇÃO do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TAUBATÉ e Região (SINCOVAT) que prestará assistência e orientação à empresa representada e fará consignar sua presença no termo de rescisão do contrato de trabalho. A solicitação da presença do ASSISTENTE DE HOMOLOGAÇÃO deverá ser feita com antecedência através do e-mail ou através do telefone (12) 3632-6570.

(25) CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DOCUMENTOS PARA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Os documentos necessários para a realização da conferência da rescisão contratual são:

a) Cópia do extrato analítico FGTS;
b) Cópia da guia da multa FGTS;

c) Cópia do demonstrativo da multa do FGTS;
d) Cópia da chave conectividade – FGTS;
e) Cópia de salários variáveis, dos últimos 6 (seis) holerites;
f) Cópia do depósito do pagamento;
g) Carteira de trabalho com baixa pela empresa;
h) Certidão de Regularidade Sindical (CRS);
i) Aviso prévio;
j) Atestado de saúde ocupacional (ASO);
k) Requerimento do seguro desemprego quando dispensa sem justa causa;
l) Livro ou ficha de registro da empresa.

(26) CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO LOCAL E DAS DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer os documentos da rescisão contratual no local da prestação de serviço do empregado. As empresas deverão fornecer antecipadamente as despesas de transporte e refeição aos empregados quando do pagamento da rescisão em local diverso da prestação de serviço.

(27) CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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.

(28) CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: serão acrescidos no aviso prévio em caso de dispensa sem justa causa, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo um total de até 90 (noventa dias), nos termos da Lei 12.506/2011, ou outra que a substitua.

Parágrafo único: Os primeiros 30 (trinta) dias do Aviso Prévio serão trabalhados se assim desejar o empregador. Os dias excedentes a 30 (trinta) serão sempre indenizados. Em caso de pedido de demissão o aviso prévio trabalhado será de 30 (trinta) dias.

(29) CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Se o empregado pedir demissão ou for dispensado sem justa causa, e apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, a empresa será obrigada a dispensá-lo do cumprimento do tempo restante deste, e por consequência desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

ESTABILIDADES E GARANTIAS

(30) CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a 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 abril 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. Em caso de eventual alteração do período de alistamento deverá prevalecer as datas definidas pelo Ministério do Exército.

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

(31) CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada a estabilidade provisória a gestante desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único: Na hipótese de dispensa sem justa causa a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 90 (noventa) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no *caput* desta cláusula.

(32) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias por igual prazo dos dias de descanso.

(33) CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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.

(34) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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
5 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 às 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 3°: 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 ficará sem efeito.

JORNADA DE TRABALHO – CONDIÇÕES ESPECIAIS E CONTROLE

(35) CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – JORNADA REDUZIDA: Jornada Reduzida é aquela inferior a 44 horas semanais ou 220 horas mensais, cujo salário será proporcional a jornada contratada, a referida proporcionalidade será observada para o pagamento das férias, 13º salário e encargos sociais.

Parágrafo 1º: para a prática da Jornada Reduzida, a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula 49 da CCT (CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL).

Parágrafo 2º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão com validade coincidente com a da presente norma coletiva a **Certidão de Regularidade Sindical**, período de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção

Coletiva.

Parágrafo 3º: A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa para a prática da JORNADA REDUZIDA.

(36) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: As empresas poderão adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, conforme previsto na portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no artigo 74, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico, conforme critérios descritos nos parágrafos seguintes:

Parágrafo 1º: As EMPRESAS poderão manter um Sistema Alternativo de ponto para Controle de Jornada de Trabalho, aqui denominado simplesmente "Sistema de Ponto Eletrônico Alternativo".

Parágrafo 2º: O Sistema de Ponto Eletrônico Alternativo não admite:
a) restrições à marcação do ponto;
b) marcação automática do ponto;
c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
d) eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 3º: O Sistema de Ponto Eletrônico adotado reúne, também, as seguintes condições:
a) deverá encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta; b) deverá permitir a identificação de empregador e empregado; c) deverá possibilitar ao empregado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas, e à fiscalização quando solicitado.

Parágrafo 4º: As EMPRESAS manterão o Sistema de Ponto Eletrônico Alternativo adotado, devendo respeitar as exigências do artigo 74, § 2o, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

Parágrafo 5º- Para a prática do **Controle Alternativo Eletrônico de Jornada de Trabalho**, a empresa deverá observar as normas na cláusula 49 da **CCT (CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL).**

Parágrafo 6º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, com validade de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

Parágrafo 7º: A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa para o uso do Controle Alternativo Eletrônico de Jornada de Trabalho.

DAS FALTAS JUSTIFICADAS

(37) CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, MADRASTA E PADRASTO, AVÓ E AVÔ: 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.

(38) CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária poderá deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês. Em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula (ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS) terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único: O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário se este comprovar sua condição de único responsável.

(39) CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho, ou no caso de vestibular, este limitado a um por ano, e as provas do ENEM, 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.

(40) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos 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 3.291/84 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.

TRABALHO EM FERIADOS

(41) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – TRABALHO EM FERIADOS – Fica autorizado o trabalho nos feriados no comércio varejista em geral, observadas as seguintes condições:

I – pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada e pagamento do acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) para a jornada superior a contratada (horas extraordinárias) **OU** concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, a ser gozado no máximo em até 60 (sessenta) dias antes ou após o feriado trabalhado, sem prejuízo de remuneração mensal, sob pena de dobra;

II – a folga compensatória deverá corresponder a um dia normal de trabalho, e eventuais horas extras trabalhadas no feriado deverão ser obrigatoriamente pagas com o adicional de 120% e não podem ser objeto do descanso compensatório.

III – pagamento do vale transporte com antecedência mínima de dois dias;

IV – ajuda de custo a ser pago no dia trabalhado, observado o seguinte:

TRABALHO EM FERIADOS		
	VALOR	**VALOR**
Jornada	Empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas	Empregados que se ativam em jornada acima de 6 horas
Comércio em geral	**R$ 31,00 (trinta e um reais);**	**R$ 39,00 (trinta e nove reais);**
MEI, ME E EPP COM CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL	**R$ 20,00 (vinte reais);**	**R$ 22,00 (vinte e dois reais);**

V – as empresas que fornecem alimentação diária em refeitório próprio, desde que autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e ainda com adesão junto ao PAT estão dispensadas do pagamento dos valores referentes a ajuda de custo.

VI - fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

VII – a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

VIII – quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

IX – a cada cinco feriados trabalhados o empregado terá direito ao acréscimo de 1 (um) dia a mais nas férias, observado o período aquisitivo;

X – O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

Parágrafo 1º: Os comerciários que se ativarem nos dias 25 de dezembro (NATAL) e 01 de janeiro (CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL), terão a jornada de trabalho limitada a 6 horas, e ainda é vedada a compensação desses dias. Sendo obrigatório o pagamento de 100%, bem como a ajuda de custo correspondente.

Parágrafo 2º: Para a prática do **TRABALHO NOS FERIADOS**, a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula 49 da CCT **(CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL).**

Parágrafo 3º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOVAT a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, com validade de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva;

Parágrafo 4º: A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL** uma vez constatada, ocasionará a proibição do **TRABALHO NOS FERIADOS.**

TRABALHO AOS DOMINGOS

(42) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – TRABALHO AOS DOMINGOS (ESCALAS 1x1, 2X1 e 3x1): Ao comércio varejista em geral fica facultada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês de conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas as normas de proteção do trabalho, observando as escalas 1x1, 2X1 e 3x1.

Parágrafo 1º: as empresas deverão observar as escalas e pagar no dia trabalhado a ajuda de custo, observada a seguinte regra:

I – ***Escala 1x1:*** No caso de trabalho aos domingos o empregado terá no mínimo 02 (dois) dias de descanso remunerado no mês, coincidentes com o domingo, onde a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso, e ainda, ajuda de custo observado o seguinte:

ESCALA 1X1		
Comércio em geral	**R$ 26,00 (vinte e seis reais);** Empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas	**R$ 37,00 (trinta e sete reais);** Empregados que se ativam em jornada acima de 6 horas
MEI, ME E EPP COM CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL	**R$ 20,00 (vinte reais);** Empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas	**R$ 22,00 (vinte e dois reais);** Empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas

II – Escala 2x1 - Fica facultado a empresa a adoção do Sistema 2x1, no qual o empregado poderá trabalhar em 2 domingos seguidos, observada a regra geral para o descanso semanal, e ainda, ajuda de custo observado o seguinte:

ESCALA 2X1		
Comércio em geral	**R$ 42,00 (quarenta e dois reais)**	Qualquer jornada
MEI, ME E EPP COM CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL	**R$ 30,00 (trinta reais)**	Qualquer jornada

Parágrafo 2º: As empresas que fornecem alimentação diária em refeitório próprio, desde que autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e ainda com adesão junto ao PAT estão dispensadas do pagamento dos valores referentes a ajuda de custo na escala de trabalho 1x1 e 2x1.

III – Escala 3x1 - Fica facultado a empresa a adoção do Sistema 3x1, no qual o empregado poderá trabalhar em 3 domingos seguidos, observada a regra geral para o descanso semanal, e ainda, ajuda de custo observado o seguinte:

ESCALA 3X1		
Comércio em geral	**R$ 47,00 (quarenta e sete reais)**	Qualquer jornada
MEI, ME E EPP COM CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL	**R$ 32,00 (trinta e dois reais)**	Qualquer jornada

Parágrafo 3º: Na escala 3x1 as empresas que fornecem alimentação diária em refeitório próprio, desde que autorizada pelo Ministério do Trabalho e ainda com adesão junto ao

PAT, pagarão apenas a título de ajuda de custo o valor de R$ 20,00, estando dispensadas dos valores constantes no item III - Escala 3x1.

Parágrafo 4º: Observando-se em todos os casos a faculdade do trabalhador de optar em laborar aos domingos.

Parágrafo 5º: Ao empregado que trabalhar no domingo será concedida uma folga na semana imediatamente posterior sem prejuízo de uma folga dominical, conforme estabelecido no caput desta cláusula (Lei 11.603, parágrafo 6º) e devendo conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas, a cada período de 06 dias de trabalho, conforme Artigo 7º, XV da Constituição Federal.

Parágrafo 6º: As horas trabalhadas nos domingos poderão ser objetos de compensação no banco de horas, somente para as empresas MEI, ME E EPP COM CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL.

Parágrafo 7º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, com validade de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

Parágrafo 8º: A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL** uma vez constatada, ocasionará a proibição da prática das **ESCALAS 2X1 e 3X1**.

TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS

(43) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CALENDÁRIO DE TRABALHO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59, parágrafos 1º a 3º e demais disposições pertinentes da CLT e legislação municipal correspondente, respeitados os acordos coletivos existentes, fica autorizado no seguinte calendário de datas especiais aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso:

I – Semana do consumidor ou do freguês (uma semana):

- Segunda a sábado: das 08:00 às 22:00 horas;

I.1 - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio.

II – Dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:

- Antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas.

III) Black Friday:

- Durante o mês de novembro as empresas do comércio poderão criar o dia chamado Black Friday, com horário estendido até às 22 horas.
- Para a prática de jornada diversa a empresa deverá solicitar a celebração de ACORDO COLETIVO, conforme cláusula 51 com a participação do SINCOVAT.

Parágrafo 1º: Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00 horas, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

Parágrafo 2º: Caso o 5º (quinto) dia útil do mês coincida com o primeiro sábado será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

Parágrafo 3: Fica autorizado o funcionamento das empresas no período de temporada, feriados e finais de semana das 8:00 às 22:00 horas.

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

Parágrafo 5º: Fica limitada a jornada de trabalho nestes dias no máximo de 8 horas (oito) por empregado podendo, em casos excepcionais, a prorrogação por mais 2 horas (duas).

Parágrafo 6º: para a prática do **TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS**, a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula 49 da CCT **(CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL).**

Parágrafo 7º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, com validade de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

Parágrafo 8º: A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL** uma vez constatada, ocasionará a proibição do trabalho em DATAS ESPECIAIS.

DO NATAL

(44) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – TRABALHO NO PERÍODO DO NATAL: Fica autorizado o trabalho no período do natal do comércio varejista em geral, observadas as seguintes condições:

I – Comércio em geral:

- período de 01 a 23 e de 26 a 30 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas;
- nos dias 24 e 31 de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas.

Parágrafo 1º: Para a prática do **TRABALHO NO PERÍODO DO NATAL** a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula 49 da CCT **(CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL).**

Parágrafo 2º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOVAT a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**, com validade de 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

Parágrafo 3º: A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL** uma vez constatada, ocasionará a proibição do **TRABALHO NO PERÍODO DO NATAL** nos horários acima.

DAS FÉRIAS

(45) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados e domingos ou dias já compensados. É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecedem o feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo único: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

(46) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DO PARCELAMENTO DAS FÉRIAS: desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 2 (dois) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos.

RELAÇÕES SINDICAIS

(47) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Conforme autorização expressa dos comerciários através de Assembleia Geral Extraordinária realizada pelo SINCOMERCIÁRIOS de Caraguatatuba as empresas descontarão em folha de pagamento e recolherão de seus empregados, comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento**) de sua respectiva remuneração mensal, limitado cada desconto ao valor de **R$ 70,00 (setenta reais),** conforme decidido e aprovado em assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral dos interessados, realizada pelo Sincomerciarios de Caraguatatuba, se insere no entendimento da REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO, 730.462-STF, 24/05/2014, bem como, dentro das normas e determinações do acordo com o Ministério Público do Trabalho, nos Autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, formalizado através do TAC 573/2015, PAJ 1162.2011.02.000/0, da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região do MPT.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses 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 - FECOMERCIARIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - O sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato da categoria profissional, sob pena da empresa arcar com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Caraguatatuba

representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 6º - 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 7º - 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-FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 8º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2018, será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão.

Parágrafo 9º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta clausula 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 do principal.

Parágrafo 10º - Fica garantido aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salários, na sede ou subsede do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal tem a finalidade de informa-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 11º - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 12º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias uteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

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

Parágrafo 14º - 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 da categoria profissional envolvido, 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 profissional beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo 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.

(48) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – (TAXA NEGOCIAL): Os integrantes da categoria econômica quer sejam filiados ou não deverão recolher a TAXA NEGOCIAL, conforme aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 17 de agosto de 2020, que aprovou a concessão de desconto de 10% para as empresas que recolherem a taxa negocial até o dia 04/09/2020, ou o pagamento integral para as empresas que recolherem até o dia 05/10/2020, nos valores máximos conforme a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA - SINCOVAT	VALOR
Microempresas	R$ 480,00
Empresas de Pequeno Porte	R$ 960,00
Empresas de Grande Porte	R$ 2.700,00
Microempreendedor individual – MEI	R$ 240,00
Empresas sem empregados	R$ 300,00

Obs.:
Microempreendedor (MEI): empresas com faturamento anual de até R$ 81.000,00 (oitenta e hum mil reais);
Microempresas (ME): Empresas com faturamento anual de até R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);

Empresas de Pequeno Porte (EPP): Empresas com faturamento anual de R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); Empresas de Grande Porte: Empresas com faturamento anual acima de R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)

Parágrafo 1º: O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias através de impresso próprio que será fornecido à empresa pelo SINCOVAT, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º: O recolhimento da taxa negocial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º: No município onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais será devida uma contribuição para cada empresa, ou seja, matriz e eventuais filiais recolherão individualmente.

Parágrafo 4º: As empresas constituídas após 01/09/2020 recolherão a Taxa Negocial relativa à 2020/2021 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo do parágrafo segundo.

Parágrafo 5º: Em caso de alteração de enquadramento, a empresa deverá comprovar a alteração ocorrida junto ao SINCOVAT.

DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

(49) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DA CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS): Os estabelecimentos poderão se beneficiar das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, considerando as peculiaridades de suas disposições, desde que obedecidas a forma e respeitados os seguintes requisitos:

I - **CONDIÇÕES GERAIS:** As empresas da base de representação e contribuintes do SINCOVAT receberão a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)**, após a liberação junto ao Sincomerciários.

II – A emissão da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** se dará mediante comunicação entre as entidades (SINCOVAT E SINCOMERCIÁRIOS). O SINCOVAT enviará ao SINCOMERCIÁRIOS a lista das empresas que tem direito a CRS. O SINCOMERCIÁRIOS terá o prazo de 60 dias contados a partir do envio da lista das empresas para autorizar a emissão da CRS.

Parágrafo 1°: As empresas que não estiverem cumprindo a presente Convenção Coletiva ou a Legislação do Trabalho serão convocadas em até 15 dias, para uma mesa redonda no SINCOMERCIÁRIOS e com a presença do SINCOVAT (Sindicato Patronal), conforme cláusulas 52 e 53 da CCT, e deverá apresentar a documentação solicitada pelas entidades em até 10 dias. A fiscalização é limitada as obrigações da presente CCT (2020/2021).

Parágrafo 2°: Se a recusa do SINCOMERCIÁRIOS não tiver fundamento apenas as obrigações da presente CCT (2020/2021), e decorridos o prazo de 60 dias, previsto no inciso II a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)**, será emitida automaticamente pelo **SINCOVAT**, que enviará por e-mail para a empresa e com cópia para a contabilidade.

Parágrafo 3°: A falta da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** e o não cumprimento integral das obrigações contidas nas cláusulas (5ª, 18ª, 35ª, 40ª, 41ª, 42ª, 43ª, 44ª) sujeitará a empresa ao pagamento de uma multa de R$ 1.000,00 (hum mil reais), por empregado prejudicado, sendo 50% a ser revertida a favor do sindicato laboral e 50% do empregado, ficando estabelecido que a presente multa não é cumulativa, podendo ser cobrada uma única vez na vigência da presente Convenção.

Parágrafo 4°: Em caso de fiscalização por parte do MINISTÉRIO DO TRABALHO ou perante a JUSTIÇA DO TRABALHO, a empresa apresentará a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação da presente CCT. Do mesmo modo na assistência da rescisão do contrato de trabalho, bem como para a emissão do termo de quitação junto a CCQ .

Parágrafo 5º: A lista das empresas que possuem a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** está disponível no site das entidades.

Parágrafo 6º: A **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** terá validade na vigência da presente Convenção Coletiva (01/09/2020 a 31/08/2021), exceto aquelas requeridas após o dia 30/06/2021, que terão validade da data de sua emissão até o dia 31/08/2021, observado a regra do parágrafo 1º desta cláusula. Excepcionalmente em situações justificadas, mediante a apresentação da Certidão Negativa de Reclamação Trabalhista, essa data poderá ser alterada em concordância das entidades sindicais.

DA NEGOGIAÇÃO E DOS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

(50) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA: DA CÂMARA DE CONFERÊNCIA E QUITAÇÃO (CCQ): Fica autorizada a criação da Câmara Intersindical de Conferência e Quitação, com a participação de um representante do SINCOVAT e do SINCOMERCIÁRIOS DE CARAGUATATUBA.

Pode ser objeto de apreciação na CCQ as questões relativas a valores devidos na vigência do contrato de trabalho, como salário, horas extras adicionais, gratificações e outras pertinentes a créditos do empregado.

O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o Art. 507-B, da CLT, bem como o Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que trata o Art. 855-B da CLT, deverão ser submetidos à CCQ, perante a qual serão formalizadas as petições conjuntas de Homologação Judicial desses acordos.

As partes envolvidas empregador e empregado podem instaurar o incidente de resolução amigável junto a CCQ mediante prévio agendamento, para a obtenção do Termo de Quitação.

A CCQ funcionará junto ao SINCOMERCIÁRIOS DE CARAGUATATUBA, a quem incumbe a recepção do requerimento apresentado pelo empregado, e o SINCOVAT a recepção do requerimento apresentado pelo empregador, com a designação da data da audiência, cada sindicato deverá comunicar o seu representado para comparecimento na mesma.

Para o custeio da CCQ o empregador, quando da emissão do Termo de Quitação deverá pagar as custas, conforme tabela aprovada pelas entidades.

(51) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – ACORDOS COLETIVOS - As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI, do art. 8° da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

Parágrafo 1° - Para a celebração de acordos coletivos as empresas deverão solicitar ao SINCOMERCIÁRIOS, que em conjunto com SINCOVAT, após análise da viabilidade e admissibilidade de sua implantação, dos impactos na segurança e saúde dos

trabalhadores, bem como verificação do cumprimento integral da CCT, autorizarão a pratica dos acordos coletivos solicitados.

Parágrafo 2º – A emissão de qualquer comunicado que vise a orientação quanto à aplicação das cláusulas da presente Convenção, deverá ser assinada pelos respectivos sindicatos (empregadores e empregados).

(52) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

(53) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – MESA REDONDA: As empresas que não estiverem cumprindo a presente Convenção Coletiva ou a Legislação do Trabalho poderão ser convocadas para uma mesa redonda no SINCOMERCIÁRIOS e com a presença do SINCOVAT (Sindicato Patronal). O não comparecimento por parte da empresa convocada facultará ao SINCOMERCIÁRIOS encaminhar a denúncia ao Ministério do Trabalho, além de sujeitá-la a ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho. Fica ainda estipulada multa de até R$ 300,00 (trezentos reais) por ausência injustificada perante a mesa redonda a que a empresa for convocada. A convocação, bem como a multa será limitada a uma única vez na vigência da presente CCT.

DAS MULTAS E DA FISCALIZAÇÃO

(54) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$67,00 (setenta e sete reais) a partir de 01 de setembro de 2020 por empregado pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento em favor do prejudicado. Estão excluídas desta penalidade as cláusulas com cominações específicas (cláusulas por adesão) que não serão cumulativas para todos os fins e efeitos.

(55) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – AGENTES SINDICAIS - Fica assegurada aos Sindicatos convenentes a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de fiscalizar e orientar o cumprimento das cláusulas previstas neste Instrumento junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º – As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

Parágrafo 2º – Os agentes sindicais quando da fiscalização poderão exigir a CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL, sob pena de aplicação na integra da cláusula 49.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

(56) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – 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 a este dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

(57) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, sapatos e acessórios for exigido pelas empresas ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

Parágrafo 1º - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

I - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

(58) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – ASSENTOS PARA REPOUSO: As empresas colocarão, nos locais de trabalho, assentos para que sejam utilizados pelos balconistas, durante as pausas que os serviços permitirem, de conformidade com a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, na proporção de um assento para cada cinco funcionários.

(59) CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – BEBEDOUROS: As empresas deverão manter a disposição dos empregados, bebedouro de água ou equipamento de purificação, ou processos assemelhados que garanta água potável aos empregados.

(60) CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – 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.

(61) CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, deverão fazê-lo na forma prevista na Lei 10.101/2000.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO E VIGÊNCIA

(62) CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA REPRESENTAÇÃO PATRONAL: A empresa que estiver na base de representação do SINCOVAT, deverá obrigatoriamente possuir a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS).**

Parágrafo 1º: As empresas que não possuem funcionários devem enviar declaração assinada por contador responsável, a fim de que não seja cobrada pelo uso da presente CCT. Entretanto, em caso de admissão de funcionários deverá requerer de imediato a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL(CRS).**

Parágrafo 2º: As empresas que alegarem não serem representadas pelo Sincovat, deverão apresentar declaração e comprovante de pagamento do sindicato que a representa, sob pena de aplicação na penalidade prevista no parágrafo 4º.

Parágrafo 3º: Em caso de denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho, como prova da representação sindical da empresa, deve a mesma apresentar a Certidão de Regularidade Sindical, sob pena de incorrer na multa do parágrafo 4º.

Parágrafo 4º: A empresa que não atender o quanto disposto no caput ficará sujeita a uma multa de R$ 3.000,00 (três mil reais) que será revertida para o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

(63) CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses contados a partir de 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021.

Parágrafo único: Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

Taubaté, 01 de março de 2021.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CARAGUATATUBA
LUCELENA APARECIDA FIRMINO
Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE TAUBATÉ
Dan Guinsburg
Presidente

Dra. Gislayne Macedo de Almeida
OAB/SP 151.474

Dr. José Reinaldo Martins
OAB/SP 106.294