

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023 / 2024

(Artigo 7º, inciso XXVI da Carta Magna e artigos 611 e seguintes da CLT)

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITAPETININGA, TATUI e REGIÃO**, com sede na Rua Quintino Bocaiuva, nº 768, Centro, Itapetininga (SP), neste ato representado por seu Presidente, Sr. MARCELO LUCIO DE MEIRA, e assistido por seu advogado, Dr. André Luiz Silveira Vieira, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAPETININGA e REGIÃO**, com sede na Rua Monsenhor Soares, nº 637, Piso Superior, Centro, Itapetininga (SP), com base nos municípios de Itapetininga, Alambari, São Miguel Arcanjo, Sarapuí, Guareí, Angatuba e Campina do Monte Alegre, neste ato representado por seu Presidente, Sr. COSTABILE MATARAZZO JÚNIOR, e assistido por seu advogado, Dr. Cássio Henrique Matarazzo Carreira, celebram, na forma do artigo 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de novembro de 2022, dos comerciários com contratos ativos em 31 de outubro de 2023, serão reajustados a partir de 1º de novembro de 2023 mediante aplicação do percentual de **5% (cinco por cento)** incidente sobre os salários já reajustados em 01 de março de 2023.

**Parágrafo Único:** Eventual reajuste salarial a ser negociado ao término da vigência da presente norma incidirá sobre os salários já reajustados e vigentes em 1º de novembro de 2023, sem considerar qualquer redução ou suspensão do contrato de trabalho, considerada ainda a proporcionalidade em face da data de admissão do empregado e eventuais antecipações concedidas no período compreendido entre 1º março de 2023 e 31 de outubro de 2023.

**CLÁUSULA 2ª – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE NOVEMBRO DE 2022 ATÉ 31 DE OUTUBRO DE 2023:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme a tabela abaixo:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
ADMITIDOS ATÉ 15.11.22	1,0500
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0458
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0417
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0375
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0333
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0292
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0250
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0208
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0167
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0125
DE 16.08.23 A 15.09.23	1,0083
DE 16.09.23 A 15.10.23	1,0042
A PARTIR DE 16.10.23	1,0000

**Parágrafo 1º:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas "SALARIOS NORMATIVOS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS".

**Parágrafo 2º:** As empresas que a partir de 1º de novembro de 2023 contrataram empregados - inclusive comissionistas - com a percepção de pisos salariais, deverão, a partir de 1º de novembro de 2023, adequar seus salários aos valores constantes das cláusulas nominadas "SALARIOS NORMATIVOS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS", deste instrumento.

**CLÁUSULA 3ª – DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais referentes ao mês de novembro de 2023, com em decorrência do percentual aqui ajustado, serão pagas aos comerciários com contratos ativos, juntamente com o salário de mês de competência de dezembro de 2023.

**Parágrafo 1º:** As empresas que já concederam antecipação em valor igual ou superior à somatória do reajuste previsto na cláusula primeira e do reajuste, ficam dispensadas do implemento desta cláusula.

**CLÁUSULA 4ª – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE NOVEMBRO DE 2022 ATÉ 31 DE OUTUBRO DE 2023" E DIFERENÇAS SALARIAIS serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/11/2022 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes do reajuste da CCT 2022/2023, de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**CLÁUSULA 5ª – SALÁRIOS NORMATIVOS:** Ficam estipulados os seguintes salários normativos a vigor a partir de 1º novembro de 2023 até dia 31 de outubro de 2024, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

A - EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.727,00
B - OPERADOR DE CAIXA	R\$ 1.983,00
C - FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.549,00
D - OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.216,00
E - AUXILIAR DO COMÉRCIO	R\$ 1.216,00
F - GARANTIA DO COMISSIONISTA	R\$ 2.074,00

**Parágrafo 1º:** os salários normativos que não atingirem o valor do salário mínimo nacional vigente terão que ser, obrigatoriamente, a ele iguais.

**Parágrafo 2º:** “Enquadram-se como “Auxiliar do Comércio” empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionado com a atividade comercial do empregador. As empresas que queiram contratar “auxiliar do comércio” deverão encaminhar **REQUERIMENTO DE ADESÃO** a esta cláusula ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga (SINCOMERCIO ITAPETININGA) que, após análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região (Sincomerciários), e uma vez verificado o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho, poderão autorizar as empresas a manter empregados nessa função, observados os seguintes critérios:

- Empresas que possuam até 5 (cinco) empregados: até 3 (três) “auxiliares do comércio”;
- Empresas que possuam entre 6 (seis) e 10 (dez) empregados: até 5 (cinco) “auxiliares do comércio”;
- Empresas que possuam entre 11 (onze) e 20 (vinte) empregados: até 7 (sete) “auxiliares do comércio”;
- Empresas que tenham entre 21 (vinte e um) e 40 (quarenta) empregados: até 10 (dez) “auxiliares do comércio”;
- Empresas que possuam acima de 40 (quarenta) empregados: até 25% (vinte e cinco por cento) de “auxiliares do comércio”.

**Parágrafo 3º:** O(A) comerciário(a) auxiliar do comércio somente poderá exercer essa função pelo período máximo de 01 (um) ano, devendo, obrigatoriamente, após esse período, passar a exercer função de "Empregados em Geral" e perceber o salário correspondente.

**CLÁUSULA 6ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS - CLÁUSULA POR ADESÃO:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedor Individual (MEI), com base no artigo 179 da Constituição Federal, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

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

**Parágrafo 2º:** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas, - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) ou ainda o enquadramento como Microempreendedor Individual (MEI), no **Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/2023-2024**;
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

**Parágrafo 3º:** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se

constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

**Parágrafo 4º:** A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 5º:** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 1ª, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

**Tabela de Valores para Microempreendedor Individual (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) enquadradas no REPIS a vigor a partir 1º de novembro de 2023 até 31 de outubro de 2024.**

A - EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.644,00
B - OPERADOR DE CAIXA	R\$ 1.885,00
C - FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.474,00
D - OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.216,00
E - AUXILIAR DO COMÉRCIO	R\$ 1.216,00
F - GARANTIA DO COMISSIONISTA	R\$ 1,970,00

**Parágrafo 6º:** Os salários normativos que não atingirem o valor do salário mínimo nacional vigente no período terão que ser, obrigatoriamente, a ele igualados.

**Parágrafo 7º:** A função de AUXILIAR DO COMÉRCIO somente poderá ser exercida pelo período máximo de 1 (um) ano, devendo o empregado, obrigatoriamente, após esse período, passar a perceber o salário correspondente à função de "Empregados em Geral".

**Parágrafo 8º:** As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2023-2024 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na **CLÁUSULA SALÁRIOS NORMATIVOS**, com aplicação retroativa a 1º de novembro de 2023.

**Parágrafo 9º:** O prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo 10º:** As empresas aderentes ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS deverão, obrigatoriamente, **sob pena de NULIDADE do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao respectivo sindicato laboral.**

**CLÁUSULA 7ª – QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito ao pagamento por "quebra-de-caixa" mensal no valor da **R\$ 90,00 (noventa reais), a partir da 01 de novembro de 2023.**

**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 por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

**CLÁUSULA 8ª – GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões pré-ajustadas sobre as vendas (comissionista puro), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea "F" da cláusula nominada "SALÁRIOS NORMATIVOS", nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, conforme artigos 3º e 4º da lei nº 12.790/13.

**CLÁUSULA Parágrafo Único: NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**CLÁUSULA 9ª – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se como referência o valor da garantia mínima do comissionista (II), prevalecendo 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 (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 (duzentos 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.

**CLÁUSULA 10ª – 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 (duzentos 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 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 (duzentos 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 laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**CLÁUSULA 11ª – 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 artigo 6º da Lei nº 605/49.

**CLÁUSULA 12ª – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**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.

**CLÁUSULA 13ª – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas nominadas "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 nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE NOVEMBRO/22 ATÉ 31 DE OUTUBRO/23".

**CLÁUSULA 14ª – 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.





**Parágrafo Único:** Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

**CLÁUSULA 15ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** – As empresas descontarão de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 2% (dois por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 51,00 (cinquenta e um reais) por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na assembleia do sindicato da categoria profissional que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º:** O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

**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 do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 3º:** O respectivo 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 nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o 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 da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 6º:** As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com 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 a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

**Parágrafo 9º:** O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º 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 10:** Fica garantida 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 dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informa-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

**Parágrafo 11:** A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo 12:** 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 13:** 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 14:** 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 respectivo 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 da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-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.

**CLÁUSULA 16ª – CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA:** Conforme deliberado na Assembleia Geral realizada no dia 19 de outubro de 2023, que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída uma contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, conforme a seguinte tabela:

<b>EMPRESAS VAREJISTAS</b>	<b>VALOR</b>
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) QUE POSSUI FUNCIONÁRIOS	R\$ 185,00
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 370,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 740,00
DEMAIS EMPRESAS DE GRANDE PORTE ATÉ 20 FUNCIONÁRIOS	R\$ 1.580,00
DEMAIS EMPRESAS DE GRANDE PORTE A PARTIR DE 21 FUNCIONÁRIOS	R\$ 2.200,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R\$ 175,00

**OBS. Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e **MEI** aquela com faturamento anual de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo 1º:** O recolhimento deverá ser efetuado no dia 30 (trinta) de julho de 2024 exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio que será fornecido à empresa pela entidade patronal correspondente.

**Parágrafo 2º:** A empresa que optar pelo parcelamento da contribuição, está poderá fazer em até 6 (seis) parcelas, desde que não exceda a vigência desta norma, para tanto, deverá entrar em contato com o Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga e Região através do telefone (15) 3271-1758, ou pelo e-mail [atendimento@sincomercioitapetininga.com.br](mailto:atendimento@sincomercioitapetininga.com.br) para formalizar a solicitação de parcelamento.

**Parágrafo 3º:** Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo e 10% atribuído a Confederação Nacional do Comércio.

**Parágrafo 4º:** Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, haverá o acréscimo da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 5º:** A referida contribuição abrangerá todos os estabelecimentos, independentemente se matriz ou filiais, inclusive os situados no mesmo município. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

**CLÁUSULA 17ª – 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.

**CLÁUSULA 18ª – GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**CLÁUSULA 19ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**CLÁUSULA 20ª – CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**CLÁUSULA 21ª – PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

**CLÁUSULA 22ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos também os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social. Serão reconhecidos também os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49.

**CLÁUSULA 23ª – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA
20 ANOS OU MAIS	2 ANOS
10 ANOS OU MAIS	1 ANO
05 ANOS OU MAIS	6 MESES

**Parágrafo 1º.** – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

**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, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo 3º** – O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do 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 previstas no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º** – Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

**CLÁUSULA 24ª – GARANTIA DE EMPREGO DO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada garantia de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único:** Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**CLÁUSULA 25ª – GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE:** Fica assegurada garantia de emprego à 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 durante o aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**CLÁUSULA 26ª – GARANTIA DE EMPREGO 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 por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA 27ª – DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, um abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida sempre nos meses de outubro, 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 o abono em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º:** O abono previsto no "caput" deste artigo fica garantido aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**CLÁUSULA 28ª – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO:** Fica autorizada a compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, desde que atendidas as seguintes regras:

- a) As empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO A COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal



- representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e/ou também pelo contabilista responsável;
- b) Manifestação de vontade por escrito por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, nos termos do parágrafo 2º e 5º do artigo 59 da CLT;
- c) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da CLT em vigor. As horas trabalhadas excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS", sobre o valor da hora normal;
- d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, e o trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I, do artigo 413 de CLT;
- e) Cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores integrantes das respectivas categorias na correspondente base territorial.

**Parágrafo Único:** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO A CLÁUSULA COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO** no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

**CLÁUSULA 29ª – 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.

**CLÁUSULA 30ª – NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que **solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas**, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**CLÁUSULA 31ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, **for exigido pelas empresas**, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**CLÁUSULA 32ª – INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou no período de 2 (dois) dias que antecedem aos dias de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo único** - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

**CLÁUSULA 33ª – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecida, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**CLÁUSULA 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.

**CLÁUSULA 35ª – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

**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.



**CLÁUSULA 36ª – 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, 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.

**CLÁUSULA 37ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**CLÁUSULA 38ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedido, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**CLÁUSULA 39ª – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento do 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.

**CLÁUSULA 40ª – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência do falecimento do empregado, 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 1, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

**CLÁUSULA 41ª – 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 empregado.

**CLÁUSULA 42ª – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transportes aos empregados que foram chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**CLÁUSULA 43ª – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a partir de 01 de novembro de 2023, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**CLÁUSULA 44ª - TRABALHO AOS DOMINGOS – CLÁUSULA POR ADESÃO:** Para aderirem a implantação da "TRABALHO AOS DOMINGOS" as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de "TRABALHO AOS DOMINGOS", emitido pelo

SINCOMERCIO ITAPETININGA, juntamente com o SINCOMERCIÁRIOS DE ITAPETININGA e disponibilizado no site do SINCOMERCIO: [www.sincovita.com.br](http://www.sincovita.com.br)

**Parágrafo 1º** — Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (cap. XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, independente de gênero, para toda a categoria de comércio varejista na base de representação do Sincomercio Itapetininga, desde que atendidas as seguintes regras:

- a. adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b. adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- c. adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá ao mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d. o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e. remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo 2º** — Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**Parágrafo 3º** — O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 4º** — O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada MULTA.

**CLÁUSULA 45ª – TRABALHO NOS FERIADOS - CLÁUSULA POR ADESÃO:** Na forma do artigo 6º-A da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, inclusive para os supermercados, hipermercados e congêneres, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal). Para tanto, as empresas deverão atender as seguintes regras

- a. As empresas deverão encaminhar requerimento ao Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga



- (SINCOMERCIO ITAPETININGA) que, após análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região (Sincomerciários), e uma vez verificado o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho, poderão autorizar o trabalho nesses dias;
- b. Apresentação, pela empresa, de declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho;
  - c. Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;
  - d. Quando o feriado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;
  - e. O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;
  - f. O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 369,00 (trezentos e sessenta e nove reais) por empregado, a favor do prejudicado.

**Parágrafo 1º:** Fica autorizado o trabalho no comércio em geral, inclusive para os supermercados, hipermercados e congêneres, no feriado de 1º de maio, observado o disposto nas alíneas desta cláusula.

**Parágrafo 2º:** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula "MULTA" desta CCT.

**Parágrafo 3º:** O trabalho em feriados não poderá coincidir com o DSR do funcionário, salvo se o mesmo se dispuser a ativar-se neste dia, sem prejuízo da concessão da folga a que faz jus, bem como as demais garantias previstas neste instrumento coletivo.

**CLÁUSULA 46ª – 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 coletiva, a comunicar previamente a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**CLÁUSULA 47ª – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS:** Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e/ou sociais, inclusive em caso de mudanças de legislação municipal no que diz respeito à abertura do comércio nela não previstas.



**CLÁUSULA 48ª – CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMERCIO - CINTEC's:** Qualquer demanda de natureza trabalhista poderá ser submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade de prestação de serviços, a mesma houver sido instituída, conforme disposto na Lei nº 9.958/00.

**CLÁUSULA 49ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**CLÁUSULA 50ª – ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva se aplica aos municípios de Itapetininga, Alambari, São Miguel Arcanjo, Sarapuí, Guareí, Angatuba e Campina do Monte Alegre, com exceção da representação da categoria econômica de comércio varejista de produtos farmacêuticos, conforme carta sindical registrada no Ministério do Trabalho sob o nº DNT32.590 de 02 de setembro de 1943.

**CLÁUSULA 51ª - DO TELETRABALHO.** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, a forma de remuneração, bem como os dias e horário de trabalho, que serão ajustados de comum acordo entre as partes.

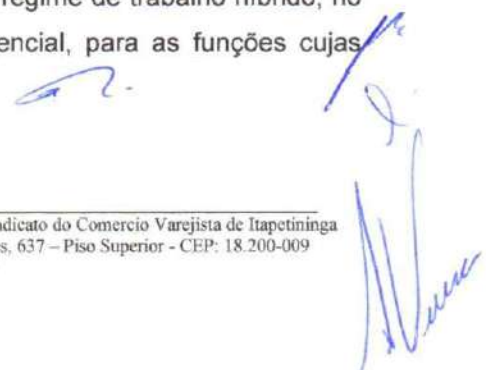
**Parágrafo 1º** – Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em contrato ou termo aditivo contratual.

**Parágrafo 2º** – Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

**Parágrafo 3º** – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, entre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

**Parágrafo 4º** – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

**CLAUSULA 52ª - DO TRABALHO HÍBRIDO.** A empresa poderá implantar o regime de trabalho híbrido, no qual parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das suas dependências.



**Parágrafo 1º** – Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

**Parágrafo 2º** – A prestação de serviços na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

**Parágrafo 3º** – O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, observados os ditames legais.

**Parágrafo 4º** – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho híbrido, entre outras, serão previstas em contrato ou termo aditivo.

**Parágrafo 5º** - As disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, cuja responsabilidade é do empregador, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

**Parágrafo 6º** - As utilidades e valores mencionados nos parágrafos 4º e 5º não integram a remuneração do empregado.

**CLÁUSULA 53ª – JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO:** Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos empregados comerciários não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana, respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

**Paragrafo 1º.** - Além da jornada integral de 44 horas semanais, as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados consoante outras modalidades de jornadas, mediante a adesão pelas empresas interessadas, sob pena de nulidade da contratação, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

**I - JORNADA DE TEMPO PARCIAL:** Considera-se jornada parcial, aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda, aquela cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais.

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

- b) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para a jornada parcial;
- c) Para aderirem a implantação do trabalho no regime de Jornada de Trabalho Parcial, as empresas deverão encaminhar ao Sindicato Patronal requerimento específico para expedição de certificado de adesão ao Regime de Trabalho a JORNADA DE TEMPO PARCIAL acompanhado da última RAIS e da relação de empregados contratados no regime citado que, em análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região (Sincomerciários), irão verificar sua admissibilidade.
- d) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "c", as empresas receberão das entidades correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva, o CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL, que lhe facultará a implantação do regime adotado a partir da data da expedição do Certificado até 31/10/2019;

**II - JORNADA REDUZIDA:** Superior a 30 horas semanais e inferior a 44 horas semanais obedecidas as seguintes disposições:

- a) Horários e dias trabalhados pelo funcionário contratado em REGIME DE TABALHO POR JORNADA REDUZIDA deverão constar na CTPS;
- b) O salário do empregado será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo normal na mesma função;
- c) Após o período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso;
- d) Para aderir a implantação do trabalho no regime de Jornada Reduzida, as empresas deverão encaminhar ao Sindicato Patronal requerimento específico para expedição de certificado de adesão ao Regime de Trabalho de Jornada Reduzida acompanhado da última RAIS e da relação de empregados contratados no regime citado que, em análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região (Sincomerciários), irão verificar sua admissibilidade.

**III - JORNADA ESPECIAL (12X36):** Jornada de 12 horas trabalhadas diárias por 36 horas de folga ou descanso observado o seguinte:

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) Para aderir a implantação do trabalho no Regime de Trabalho JORNADA ESPECIAL (12X36), as empresas deverão encaminhar ao Sindicato Patronal requerimento específico para expedição de certificado de adesão ao Regime de Trabalho JORNADA ESPECIAL (12X36) acompanhado da última RAIS e da relação de empregados contratados no regime citado que, em análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região (Sincomerciários), irão verificar sua admissibilidade.

**IV - TRABALHO INTERMITENTE:** Nos termos dos artigos da 611-A, VIII, 443 e 452, todos da CLT, observadas ainda as condições estabelecidas nesta cláusula, para adoção do regime de trabalho intermitente as empresas deverão encaminhar ao Sindicato Patronal requerimento específico para expedição de certificado de adesão ao Regime de Trabalho Intermitente acompanhado da última RAIS e da relação de empregados contratados no regime citado que, em análise conjunta com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região (Sincomerciários), irão verificar sua admissibilidade.

**Parágrafo 1º:** Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito;

**Parágrafo 2º:** O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "SALÁRIOS NORMATIVOS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS", conforme convenção coletiva;

**V - A VALIDADE DAS ADESÕES AOS REGIMES DE TRABALHO DE JORNADA PARCIAL, TRABALHO DE JORNADA REDUZIDA, TRABALHO DE JORNADA ESPECIAL (12X36) E TRABALHO INTERMITENTE estão condicionadas a:**

- a) Emissão do respectivo Certificado devidamente assinado pelos Sindicatos convenientes;
- b) A empresa deverá manter uma cópia do CERTIFICADO DE ADESÃO nas empresas onde houver empregados sob algum dos regimes de jornada de trabalho citados nesta cláusula;



- c) As empresas optantes do REPIS que aderirem a esta cláusula deverão apresentar o certificado de adesão nos atos de assistência sindical das rescisões do contrato de trabalho;

**Parágrafo Único:** O descumprimento do regramento legal e convencional do Regime de Trabalho a Tempo Parcial descaracterizará todas as contratações, tornando-as de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho normal, nos termos da lei e das regras convencionais pactuadas pelos Sindicatos convenentes, sem prejuízo da aplicação em dobro da multa da cláusula "MULTA", por empregado.

**CLÁUSULA 54ª – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:** Conforme disposto no art.74 e no inciso X do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

- I. Estar disponível no local de trabalho;
- II. Permitir a identificação de empregador e empregado;

**Parágrafo 1º:** Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

**Parágrafo 2º:** Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I. Restrições à marcação do ponto;
- II. Marcação automática do ponto;
- III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,
- IV. A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**CLÁUSULA 55ª – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e a celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal.

**Parágrafo Único:** Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

**CLÁUSULA 56ª – VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de novembro de 2023 até 31 de outubro de 2024.



**Parágrafo 1º:** Com exceção das condições econômicas, os efeitos desta Convenção Coletiva de Trabalho se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

**Parágrafo 2º:** Diante do compromisso firmado entre as entidades sindicais, as partes ajustam que a entidade sindical prejudicada poderá ajuizar ação de cumprimento em face dos órgãos do poder judiciário trabalhista no tocante às obrigações de fazer contidas no presente instrumento.

Itapetininga, 05 de dezembro de 2023.

  
**MARCELO LÚCIO DE MEIRA**

Presidente do Sindicato dos Empregados no  
Comércio de Itapetininga, Tatuí e Região

  
**ANDRÉ LUIZ SILVEIRA VIEIRA**

Advogado – OAB/SP nº 156.194, pelo Sindicato dos  
Empregados no Comércio de Itapetininga, Tatuí e  
Região

  
**COSTABLE MATARAZZO JÚNIOR**

Presidente do Sindicato do Comércio Varejista  
de Itapetininga e Região

  
**CÁSSIO HENRIQUE MATARAZZO CARREIRA**

Advogado – OAB/SP nº 182.889, pelo Sindicato  
do Comércio Varejista de Itapetininga e Região