CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
IBATÉ - GÊNEROS ALIMENTÍCIOS
2021/2022

Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO CARLOS E REGIÃO**, - **SINCOMERCIÁRIOS SÃO CARLOS,** CNPJ Nº 57.716.342/0001-20, REGISTRO SINDICAL Nº 005.13386188-1, com sede na Rua Jesuíno de Arruda, nº 2522, Centro, São Carlos, São Paulo. CEP 13560-060, neste ato representado por seu Presidente Sr. Ademir Lauriberto Ferreira, CPF/MF 296.400.598-20, Assembleia Geral realizada na sede do Sindicato no período de 24 de agosto a 17 de setembro do ano de 2021, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO CARLOS E REGIÃO – SINCOMERCIO SÃO CARLOS,** CNPJ Nº 59.621.136/0001-61, REGISTRO SINDICAL Nº 002.127.02482-0, com sede na Rua Riachuelo, nº 130, Centro, São Carlos, São Paulo, CEP 13560-110, neste ato representado por seu Presidente Sr. Paulo Roberto Gullo, CPF/MF 037.890.468-09, Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 20/08/2021, e **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOVAGA**, CNPJ Nº 49.087.273/0001-04, representando a categoria econômica do **Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Município de TAMBAÚ,** Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 06/08/2021 estabelecem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** na forma dos Incisos VII, XIII e XXVI, do artigo 7º e Incisos III e VI, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, e dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições aplicável aos empregados no comércio no município de **IBATÉ**.

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos comerciários serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, mediante a aplicação do percentual de 10,42% (dez virgula quarenta e dois por cento) incidente sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2021.

Parágrafo primeiro - As empresas poderão conceder o reajuste previsto nesta cláusula em até 2 (duas) parcelas, ambas calculadas sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2021, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2021 e a segunda a partir de 1º de janeiro de 2022, da seguinte forma:

I - A partir de 1º de setembro de 2021: os salários vigentes em 1º de janeiro de 2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 5,42% (cinco vírgula quarenta e dois por cento).

II - A partir de 1º de janeiro de 2022: os salários vigentes em 1º de janeiro de 2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 10,42% (dez virgula quarenta e dois por cento).

Parágrafo segundo - Nas rescisões contratuais, a segunda parcela deverá ser antecipada para cômputo no cálculo das verbas rescisórias.

Parágrafo terceiro - Eventuais diferenças salariais do mês de setembro/2021 poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de outubro/2021, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na clausula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na clausula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2020 ATE 31 DE AGOSTO/2021".

Parágrafo quarto - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo primeiro será a data de pagamento destas.

Parágrafo quinto- Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2021, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso-prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo terceiro devera o ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo sexto - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas clausulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA.

Parágrafo sétimo – Caso a empresa opte pelo parcelamento do reajuste na forma do parágrafo primeiro, eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro, novembro, dezembro de 2021 e 13º salário advindas deste parcelamento, concederá a todos os comerciários com contratos de trabalho ativos e que integrarem seu quadro de empregados em 31 de agosto de 2021, excluídos os comissionistas puros e mistos, abono pecuniário, a título de indenização, **que poderá ser quitado em até 2 (duas) parcelas, a serem pagas juntamente com os salários dos meses de competência de março e abril de 2022,** permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período compreendido entre 01/09/2020 e a data da assinatura da presente norma coletiva, observado o disposto na cláusula nominada **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2020 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2021".**

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

CÁUSULA 2ª - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO 2020 ATÉ 31 DE AGOSTO 2021: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

	1° SET/21	1° JAN/22
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,0542	1,1042
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0496	1,0951
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0450	1,0861
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0404	1,0772
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0358	1,0683
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0313	1,0595
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0267	1,0508
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0222	1,0422
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0177	1,0336
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0133	1,0251
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0088	1,0167
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0044	1,0083
A PARTIR DE 16.08.21	1,0000	1,0000

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas clausulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS".

CLÁUSULA 3ª - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/01/2021 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2021, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

EMPRESAS EM GERAL À PARTIR DE 01.09.2021

a) empregados em geral..... R$1.595,00
(um mil, quinhentos e noventa e cinco reais);

b) faxineiro e copeiro.....R$1.404,00
(um mil, quatrocentos e quatro reais);

c) office boy e empacotador.....R$1.100,00 (um mil e cem reais);
d) garantia do comissionista..... R$1.879,00 (um mil, oitocentos e setenta e nove reais);
e) operador de loja..... R$1.714,00 (um mil, setecentos e quatorze reais);
f) operador de caixa..... R$1.714,00 (um mil, setecentos e quatorze reais);

EMPRESAS EM GERAL À PARTIR DE 01.01.2022

a) empregados em geral..... R$1.671,00 (um mil, seiscentos e setenta e um reais);
b) faxineiro e copeiro.....R$1.471,00 (um mil, quatrocentos e setenta e um reais);
c) office boy e empacotador.....R$1.138,00 (um mil, cento e trinta e oito reais);
d) garantia do comissionista..... R$1.968,00 (um mil, novecentos e sessenta e oito reais);
e) operador de loja..... R$1.795,00 (um mil, setecentos e noventa e cinco reais);
f) operador de loja..... R$1.795,00 (um mil, setecentos e noventa e cinco reais).

CLÁUSULA 5ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SIMPLIFICADO – REPIS – 2021/2022CLÁUSULA POR ADESÃO: Considerando o tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), previsto no Artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 123/06,consideradas as alterações legislativa posteriores, que implantou o SIMPLES NACIONAL,fica instituído o Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS ao qual as empresas interessadas poderão formalizar sua adesão e que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1° –Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); 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 – No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses de exercício da atividade, inclusive as frações de meses.

Parágrafo 3° –Para adesão ou renovação ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1° desta cláusula, deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2021/2022** para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br, contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento Anual; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio/proprietário 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 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Simplificado – REPIS – 2021/2022;

c)comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive com o implemento das Contribuições devidas aos Sindicatos Representantes da Categoria Profissional e Econômica previstas nesta CCT;

Parágrafo 4° –Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2021/2022**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

Parágrafo 5° – A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 6°– 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, o certificado de enquadramento no regime especial de pisos simplificados – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2021/2022**, que dá direito à prática de pisos salariais com valores diferenciados previstos nesta cláusula, incluindo a garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente ou compensada, a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4° da Lei 12.790/13:

Parágrafo 7º –O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando, até o término de vigência da norma, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada **PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**, conforme o caso, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP) – Pisos Salariais a serem aplicados a partir de 01/09/2021
a) piso salarial de ingresso (180 dias) .....**R$1.302,00** (um mil, trezentos e dois reais)
b) empregados em geral .....**R$1.514,00** (um mil, quinhentos e quatorze reais)
c) operador de loja.....**R$1.628,00** (um mil, seiscentos e vinte e oito reais)
d) operador de caixa.....**R$1.628,00** (um mil, seiscentos e vinte e oito reais)
e) faxineiro e copeiro ..... **R$1.339,00** (um mil, trezentos e trinta e nove reais)
f) office boy e empacotador .....**R$1.100,00** (um mil e cem reais)
g) garantia do comissionista .....**R$ 1.786,00** (um mil, setecentos e oitenta e seis reais)

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP) – Pisos Salariais a serem aplicados a partir de 01/01/2022
a) piso salarial de ingresso (180 dias) .....**R$1.364,00** (um mil, trezentos e sessenta e quatro reais)
b) empregados em geral .....**R$1.586,00** (um mil, quinhentos e oitenta e seis reais)
c) operador de loja.....**R$1.705,00** (um mil, setecentos e cinco reais)
d) operador de caixa.....**R$1.705,00** (um mil, setecentos e cinco reais)
e) faxineiro e copeiro .....**R$1.402,00** (um mil, quatrocentos e dois reais)
f) office boy e empacotador .....**R$ 1.138,00** (um mil, cento e trinta e oito reais)
g) garantia do comissionista .....**R$1.871,00** (um mil, oitocentos e setenta e um reais)

II – Microempresas (ME) – Pisos Salariais a serem aplicados a partir de 01/09/2021
a) piso salarial de ingresso (180 dias) .....**R$1.240,00** (um mil, duzentos e quarenta reais)
b) empregados em geral .....**R$1.435,00** (um mil, quatrocentos e trinta e cinco reais)
c) operador de loja .....**R$1.446,00** (um mil, quatrocentos e quarenta e seis reais)

d) operador de caixa ..... (um mil, quatrocentos e quarenta e seis reais)	**R$1.446,00**
e) empacotador..... (um mil e cem reais)	**R$1.100,00**
f) garantia do comissionista ..... (um mil, seiscentos e oitenta e oito reais)	**R$ 1.688,00**

III - Microempreendedor Individual (MEI) – Pisos Salariais para apenas 1 empregado	
a) Empregado em geral..... (um mil e cem reais)	**R$1.100,00**

II – Microempresas (ME) – Pisos Salariais a serem aplicados a partir de 01/01/2022	
a) piso salarial de ingresso (180 dias) ..... (um mil, duzentos e noventa e nove reais)	**R$1.299,00**
b) empregados em geral ..... (um mil, quinhentos e três reais)	**R$1.503,00**
c) operador de loja ..... (um mil, quinhentos e quinze reais)	**R$1.515,00**
d) operador de caixa..... (um mil, quinhentos e quinze reais)	**R$1.515,00**
e) empacotador..... (um mil, centro e trinta e oito reais)	**R$1.138,00**
f) garantia do comissionista ..... (um mil, setecentos e sessenta e oito reais)	**R$1.768,00**

III - Microempreendedor Individual (MEI) – Pisos Salariais para apenas 1 empregado	
a) Empregado em geral..... (um mil, cento e trinta e oito reais)	**R$1.138,00**

Parágrafo 8° – 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 previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas para as funções de *office boy e empacotador*, segundo com o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

Parágrafo 9° –As empresas, a que se refere o parágrafo 2° desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS – 2021/2022 a partir da data da entrega do requerimento, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores sem os benefícios previstos nesta cláusula, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2021.

Parágrafo 10°– A **adesão ao REPIS, com efeitos retroativos** à data-base, poderá ser efetuada **até o dia 31/03/2022**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

Parágrafo 11° – As empresas que aderirem ao REPIS ficam desobrigadas do requerimento previsto no parágrafo 1º da cláusula 18ª -COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, bem como das obrigações previstas nas alíneas "a" e "e" de seu parágrafo 5°, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenentes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo deaté 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 12° – Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará pela apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – 2021/2022**a que se refere o parágrafo 5°.

Parágrafo 13° – Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo 14° – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

Parágrafo 15° – As Adesões ao REPIS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 2° desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2021 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

CLÁUSULA 6º - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, 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 de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

Parágrafo único – Aos valores de garantia de remuneração mínima fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

CLÁUSULA 7ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

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) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 12. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "*c*" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea *"a"* por 1,60 (um virgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula 12. 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 8ª - 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 12. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 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, conforme percentual previsto na cláusula 12. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "*c*" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

CLÁUSULA 9ª - 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 nº 605/49.

CLÁUSULA 10ª - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS 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.

CLÁUSULA 11ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas nominada "GARANTIA DO COMISSIONISTA" 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 16 DE SETEMBRO 2020 ATÉ 15 DE AGOSTO DE 2021".

CLÁUSULA 12ª - 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: Não será permitida a prorrogação de jornada mediante acordo coletivo de trabalho ou individual de trabalho, à exceção de acordo para fins de compensação da jornada semanal de trabalho.

CLÁUSULA 13ª– CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS. As empresas deverão descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) de sua remuneração mensal, que será descontada e repassada mensalmente na mesma proporção, à exceção do mês em que recair a contribuição devida por lei, limitado ao valor máximo de R$80,00 (oitenta reais) por mês, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme aprovado e autorizada na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva e aprovou, expressamente, o desconto da contribuição assistencial em folha de pagamento, conforme itens *c* e *d* do Edital publicado no Jornal Agora, edição do dia 20 de agosto de 2021, página A10.

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 julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada por ocasião do pagamento do salário do mês de competência, a partir de setembro de 2021, e recolhida em agência bancária constante da guia respectiva, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 43 deste instrumento.

Parágrafo 4º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

Parágrafo 5º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro de 2021, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, mês a mês a partir do mês de sua admissão.

Parágrafo 7º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 8º - 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 9º - 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 ou enviado por Correio mediante A.R., 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 informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 10º. – A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 11º. – 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 ou recebimento do A.R., cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 12º. - 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.

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 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 destes valores o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la do valor da condenação (valor propriamente dito, custas processuais e honorários sucumbenciais de até 20% da parte proporcional à devolução do desconto, quando a demanda versar sobre mais pedidos), 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 14ª - QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento de abono por quebra de caixa, no valor de R$ 78,00 (setenta e oito reais), no mês em que houver a ocorrência, a partir de 1º de setembro de 2021, que será paga juntamente com 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 por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 15ª – JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO - Além da jornada normal de até 44 horas semanais (artigo 3º da Lei de nº 12.790 de 14 de março de 2013), as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante os seguintes tipos de jornadas, regidas pelos dispositivos especificados nesta cláusula, sob pena de nulidade da contratação, a saber:

I - JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 25 horas semanais vedadas horas extras e obedecidos os seguintes requisitos acordados:

a) Dentro da semana a jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS onde deverão estar especificadas as horas e os dias trabalhados a tempo parcial, desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias e 25 (vinte e cinco) horas semanais;

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

c) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias anuais conforme a jornada semanal contratada nos termos do capítulo IV da CLT – Artigo 130-A;

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

e) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentara última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.

f) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "e", as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial.**

g) Só terão validade os certificados de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados pelos sindicatos convenentes, que definirão em 7 (sete) dias úteis, cada um e sucessivamente, sob pena de reconhecimento tácito.

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

i) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea "h" ou o descumprimento do regramento legal e convencional do **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL** descaracterizará todas as contratações, tornando-se de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da Lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenentes, por empregado;

j) As empresas que optarem aos termos desta cláusula se obrigam a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo;

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

II - JORNADA REDUZIDA – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 (vinte e cinco) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos aos seguintes requisitos acordados:

a) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho em Regime de Jornada Reduzida as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Jornada Reduzida, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo reduzido e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.

b) a jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS onde deverão estar especificadas as horas e os dias trabalhados em jornada reduzida;

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

d) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso;

e) As empresas que optarem aos termos desta cláusula, inclusive as com menos que 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho de seus empregados.

f) Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula dêem preferência à contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

III – JORNADA ESPECIAL SEMANAL – Considera-se "JORNADA ESPECIAL SEMANAL", aquela cujo duração não seja superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e que poderão ser distribuídos com jornada diária de, no mínimo 6 (seis) horas, e acrescidas de horas no final até a totalização das 44 (quarenta e quatro) horas semanais possibilitando ao empregador a organização da equipe atendendo maior demanda em ponto concentrado da semana, obedecidos aos seguintes requisitos acordados:

a) Para aderirem a implantação da "JORNADA ESPECIAL SEMANAL" as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Jornada Reduzida, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.

b) A jornada acordada deverá constar na escala de horários onde deverão estar especificadas as horas e os dias a serem trabalhados em **"Jornada Especial Semanal".**

c) As empresas que optarem aos termos desta cláusula, inclusive as com menos que 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho destes empregados.

CLÁUSULA 16º - JORNADA ESPECIAL 12 X 36 – CLÁUSULA POR ADESÃO Nos termos do Art. 59-A da CLT, ficam as empresas contribuintes, autorizadas a praticar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

a) Para aderirem a implantação da "jornada especial 12x36" as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de "Jornada Especial Semanal", pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de **"Jornada Especial 12x36"** e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.

b) As 12 (doze horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

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

d) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança no trabalho.

CLÁUSULA 17º - TRABALHO INTERMITENTE –CLAÚSULA POR ADESÃO – Nos termos do Art. 611-A–VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados para trabalho em regime intermitente, regidas pelos dispositivos especificados nesta cláusula, sob pena de nulidade da contratação, a saber:

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

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

c) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho Intermitente as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Contrato de Trabalho Intermitente, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentara última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho intermitente, quando solicitado.

d) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "e", as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho Intermitente.**

e) Só terão validade os certificados de Adesão do Contrato de Trabalho Intermitente devidamente assinados pelos sindicatos convenentes, que definirão em 7 (sete) dias úteis, cada um e sucessivamente, sob pena de reconhecimento tácito.

f) Fica convencionado para contratação de comerciários sob o **REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE** o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos municípios abrangidos por esta norma;

g) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea "f" ou o descumprimento do regramento legal e convencional do **REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE** descaracterizará todas as contratações, tornando-se de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da Lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenentes, por empregado;

h) As empresas que optarem aos termos desta cláusula se obrigam a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo;

CLÁUSULA 18ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO: A compensação da duração diária de trabalho, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras, sob pena de nulidade da compensação:

Parágrafo 1° –Para a adesão, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 2021/2022**, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, via sistema SindMais, contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento Anual; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio/proprietário da empresa e do contabilista responsável;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT;

c) Ficam dispensadas do requerimento as empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado – 2020/2022.

Parágrafo 2° –Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

Parágrafo 3° –A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à compensação e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da revogação da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças salariais apuradas.

Parágrafo 4°– O prazo para **adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos** à data-base, poderá ser efetuado **até o dia 31/03/2022**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

Parágrafo 5°– As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

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

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

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

g) Ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas "a" e "e" as empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado.

Parágrafo 6° –As empresas que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 2021/2022** ficam autorizadas a adotarem **sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho,** conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

a) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

a.1) estar disponível no local de trabalho;
a.2) permitir a identificação de empregador e empregado;
a.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

b)ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

c) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.
d) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:
d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;
d.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
d.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 7° – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

Parágrafo 8° – As Adesões para a Compensação de Horário de Trabalho, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1° desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2021, até assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

CLÁSULA 19ª - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher uma contribuição assistencial, que visa o custeio das atividades do sindicato da categoria econômica patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO CARLOS E REGIÃO	**VALOR**
Estabelecimento de Micro Empresas - ME, enquadrada no REPIS – REGIME DE PISOS SIMPLIFICADO.	R$ 360,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, enquadrada no REPIS- REGIME DE PISOS SIMPLIFICADO.	R$ 740,00
Estabelecimento com até 20 Empregados	R$ 9800,00
Estabelecimento com mais de 20 Empregados	R$ 1.500,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R$ 275,00

OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS).
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS) E IGUAL OU INFERIOR A R$ 3.600.000,00 (TRÊS MILHÕES E SEISCENTOS MIL REAIS)

Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, **sem Empregado**	**ISENTO**
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, **com Empregado**	R$ 275,00

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, na data aprovada pela assembleia geral, realizada em 20/08/2021.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal 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 - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, abrangida pela Entidade Sindical Patronal, o recolhimento da Contribuição, será efetuado por cada estabelecimento da empresa.

Parágrafo 4°– A empresa que recolher valor maior e, posteriormente for enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO 2021/2022, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga a maior.

Parágrafo 5° –Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente à faixa "com até 20 empregados" deverão, quando solicitados, apresentar cópia da GFIP – *Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social*, no prazo de 10 dias, sob pena do pagamento da diferença para a faixa "com mais de 20 empregados".

CLÁUSULA 20ª - 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 21ª - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

CLÁUSULA 22ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 23ª - 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 nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como, para sua eficácia, deverão ser apresentados à empresa em até 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão.

CLÁSULA 24ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em via 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	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 artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, 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 e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias ou protocolo do requerimento perante o INSS, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula, sendo que em caso de contagem insuficiente para garantia do direito, será retomado o curso do aviso prévio interrompido, quando da modalidade de aviso prévio trabalhado.

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

CLÁUSULA 25ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

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

CLÁUSULA 26ª – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a garantia 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 2 de janeiro até final de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

CLÁUSULA 27ª - 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.

Parágrafo único: Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença e auxílio acidentário, pagos pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ -Resp 936308-RS), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

CLÁUSULA 28ª - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio que fizer parte do quadro de trabalho da empresa nesse dia, abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2021, a ser paga juntamente com a folha de pagamento até dezembro de 2021, 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 a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

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 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais ou quaisquer vestimentas promocionais do próprio empregador, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA 31ª - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, dias já compensados.

CLÁUSULA 32ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 33ª - 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 34ª - 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, poderá justificar a sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula 21, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo 2º - Caso a mãe e o 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 35ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, **ficando abonadas as suas faltas mediante sua compensação com o DIA DO COMERCIÁRIO.**

Parágrafo único - A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência mínima de 07 (sete) dias comunicação por escrito e protocolado à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

CLÁUSULA 36ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função e atividade na mesma empresa.

CLÁUSULA 37ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

CLÁUSUL 38ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA 39ª - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas "PISO SALARIAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – 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.

CLÁUSULA 40ª – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO – Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizado por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo Único – Os descontos objetos desta cláusula compreende os previstos no Artigo 462 da CLT e os referentes a Seguro de Vida em grupo, Assistência Médica e/ou Odontológica, Seguro Saúde, dedução de valores pagos a título de verbas rescisórias nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mutuo ou de consumo desde que os objetos dos descontos tenha direta ou indiretamente tenha beneficiado os empregado e/ou seus dependentes.

CLÁUSULA 41ª - CALENDÁRIO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O trabalho em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1 a 3 e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, serão objeto de convenção coletiva de trabalho específica.

CLÁUSULA 42ª - MULTA: Fica estipulada a multa no valor de R$ 116,00 (cento e dezesseis reais) a partir de 1º de setembro de 2021, por empregado pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo único – a multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas prevista nas cláusulas nominadas: "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS" e "CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS"

CLÁUSULA 43ª - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos 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, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI, do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, sendo vedado, ainda, acordos individuais, ainda que previstos em lei.

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 artigo 617 da CLT.

CLÁUSULA 44ª - 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 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

CLÁUSULA 45ª - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO – CLÁUSULA POR ADESÃO: As empresas poderão aderir à utilização de sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho, ficando autorizadas a adotarem esse sistema conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE, desde que observado o seguinte:

a) Para aderirem a implantação do CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Controle Eletrônico Alternativo de Jornada de Trabalho, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED, quando solicitado.

b) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

b.1) estar disponível no local de trabalho;

b.2) permitir a identificação de empregador e empregado;

b.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

c) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

d) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.

e) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:

e.1) restrições à marcação do ponto;

e.2) marcação automática do ponto;

e.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

e.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA 46º- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverá ser submetida, obrigatoriamente, ao exame da Comissão de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador, nos termos do disposto no art. 75 da Lei Complementar nº 123/2006 e obedecidas os artigos 625 a 625 H, da CLT.

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores da Comissão, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento dessas Comissões.

CLÁUSULA 47ª –TERMO DE QUITAÇÃO RESCISÓRIO: O ato de assistência na homologação do Termo de Quitação Rescisório será obrigatório, obedecidos aos dias e horários designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo 1º - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação,

Parágrafo 2º - É obrigatória, em qualquer hipótese, a homologação do Termo de Quitação Rescisório, junto ao Sindicato da categoria profissional, de todas as rescisões de contrato de trabalho com mais de 6 (seis) meses de duração.

Parágrafo 3º - Parágrafo 3º - O empregador deverá proceder à homologação do Termo de Quitação Rescisório do contrato de trabalho no Sindicato profissional em até 45 (quarenta e cinco) dias da rescisão contratual, independentemente do pagamento e entrega dos documentos rescisórios no prazo do artigo 477 da CLT.

Parágrafo 4º - A inobservância do prazo de homologação do Termo de Quitação Rescisório das verbas rescisórias previsto nesta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento, em favor do empregado, de multa no valor equivalente a seu último salário, a ser paga no ato da homologação, não sendo cumulativa com a multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo 5º - No ato da homologação do Termo de Quitação Rescisório o empregador deverá comprovar a quitação da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, bem como a quitação das contribuições devidas ao sindicato profissional.

Parágrafo 6º - Perante o referido serviço poderão ser firmados os TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como os ACORDOS EXTRAJUDICIAIS entre empregado e empregador e formalizadas as petições conjuntas de HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL desses acordos de que trata o art. 855-B da CLT.

Parágrafo 7º - O procedimento estabelecido nesta cláusula **poderá** ter a participação do respectivo sindicato patronal, mediante a celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.

Parágrafo 8º - As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

CLÁUSULA 48ª - GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO: A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, cumulativamente, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

CLÁUSULA 49ª - CONTROVÉRSIAS: Dúvidas e controvérsias acerca da aplicação de cláusulas contidas neste instrumento, serão dirimidas, preferencialmente entre os sindicatos convenentes, que poderão recorrer à Justiça do Trabalho, no caso de frustração da conciliação de interesses.

CLÁUSULA 50ª - CÓPIA DA CAGED AO SINDICATO PROFISSIONAL: Para apuração do fiel cumprimento dos pagamentos dos pisos salariais das empresas enquadradas na CLÁUSULA 4ª e demais cláusulas coletivas e ainda também para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas a enviar caso notificada, a cópia do CAGED ao Sindicato dos Empregados no Comércio de São Carlos e Região até 15 (quinze) dias do recebimento da notificação

Parágrafo único - Constatada irregularidade por descumprimento às obrigações desta cláusula, o Sindicato Patronal será comunicado para que, em 15 (quinze) dias, haja solução amigável, sob pena de serem tomadas as medidas cabíveis pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 51ª – DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: O processo de jurisdição voluntária previsto no artigo 855-B de redação dada pela Lei nº 13.467/2017 deverá ser precedido de homologação e conferência de quitação das verbas rescisórias e cumprimento da legislação trabalhista e condições das negociações coletivas da categoria, mediante assistência obrigatória dos sindicatos das categorias profissional e econômica.

CLÁUSULA 52ª – NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO: Os prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado nos termos do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017) quando estabelecidos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 53º - CONTRATAÇÃO DE PESSOAL MEDIANTE EMPRESA INTERPOSTA (TERCEIRIZAÇÃO) - CLÁUSULA POR ADESÃO - A contratação de trabalhadores por empresa interposta será feita através do SISTEMA SINDMAIS a saber:

a) Para aderirem a implantação da "TERCEIRIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL" as empresas deverão preencher requerimento para expedição de **Certificado de Adesão a Contratação de Pessoal por Empresa Interposta,** pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.

b) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "e", as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão a Contratação de Pessoal por Empresa Interposta.**

c) Só terão validade os **Certificados de Adesão a Contratação de Pessoal por Empresa Interposta,** devidamente assinados pelos sindicatos convenentes, que definirão em 7 (sete) dias úteis, cada um e sucessivamente, sob pena de reconhecimento tácito.

Parágrafo único: A adesão obrigatória prevista no caput engloba todas as atividades, à exceção da contratação para fins de:

I - trabalho temporário nas hipóteses da Lei nº 6.019, de 03.01.1974: necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; ou,à demanda complementar de serviços, sendo esta demanda, a oriunda de fatores imprevisíveis, ou, quando decorrente de fatos previsíveis, tenha natureza, periódica ou sazonal.

II - serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983);

III - conservação e limpeza.

IV – atividades que não sejam essenciais à atividade da empresa, ou seja, não se destinem diretamente à execução do negócio.

CLÁUSULA 54ª – ORGANIZAÇÃO DE PESSOAL MEDIANTE QUADRO DE CARREIRA: A organização de pessoal mediante quadro de carreira, se implementado pela empresa, deverá ser formalizada através de acordo coletivo de trabalho, sendo obrigatória a ciência do Sindicato do Comércio Varejista de São Carlos, e deverá estabelecer critérios de merecimento ou antiguidade, dentre outros a serem fixados pelas partes.

CLÁUSULA 55ª – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de2021 até 31 de agosto de 2022.

Parágrafo único - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos.

São Carlos, 21 de outubro de 2022.

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS DE SÃO CARLOS E REGIÃO

Ademir Lauriberto Ferreira
Presidente

Emerson Ferreira Domingues
Advogado
OAB/SP nº 154.497

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO CARLOS E REGIÃO

Paulo Roberto Gullo
Presidente

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente