

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**2021/2022**

De um lado, como representantes da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARATINGUETÁ**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 61.882.098/0001-42 e Registro Sindical – Processo nº 24000.000826/92, com sede na Rua Vigário Martiniano, nº 30, Centro, Guaratinguetá, estado de São Paulo – CEP 12501-060, tendo como sua Base Territorial as cidades de Guaratinguetá, Aparecida, Roseira, Lagoinha e Potim, em Assembléia Geral realizada em sua sede no dia **20/08/2021**, representado por seu Presidente Senhor Paulo Jefferson Alves, portador do CPF nº 074.003.668-82 e assistido por suas advogadas Dra. Andréia Rodrigues da Silva OAB/SP 153.178 e Dra. Ana Carolina Guedes dos Santos OAB/SP 298.369; de outro lado **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GUARATINGUETÁ**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ 48.554.349/0001-00, detentor da Carta Sindical nº 145.702/1961, com sede na Rua Coronel Pires Barbosa, nº 190, Centro, Guaratinguetá, estado de São Paulo – CEP 12.501-280, tendo como sua Base Territorial as cidades de Guaratinguetá, Aparecida, Potim, Roseira, Cunha, Cachoeira Paulista e Piquete, em Assembléia Geral realizada em sua sede no dia **26/07/2021**, representado por seu Presidente Senhor Elcio Ferreira Damico, portador do CPF nº 026.155.678-96 e assistido por seus advogados, Dr. Sebastião de Pontes Xavier – OAB/SP 100.443 e Dr. Felipe Diego Lima Xavier OAB/SP 297.190, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de Setembro de 2021, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2.020.

**Parágrafo 1º** - As diferenças de Setembro/21, Outubro/21, Novembro/21, Dezembro/21, 13º Salário/21 e Janeiro/22, incluindo Férias com o adicional de 1/3 poderão ser pagas em 3 (três) parcelas nas respectivas folhas de pagamento referente aos meses de **Fevereiro/22**, **Março/22** e **Abril/22**.

**Parágrafo 2º** - Aos funcionários dispensados pela empresa após Setembro/21 farão jus ao complemento sobre as verbas rescisórias neste caso sendo calculado o índice completo de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) pago em única parcela.

**Parágrafo 3º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

**2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21:** O reajuste salarial será proporcional para os funcionários que recebem acima do piso normativo e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<i>Admitidos no período de:</i>	<i>Multiplicar o salário de admissão por:</i>
Até 15.09.20	1,1042
de 16.09.20 a 15.10.20	1,0955
de 16.10.20 a 15.11.20	1,0868
de 16.11.20 a 15.12.20	1,0781
de 16.12.20 a 15.01.21	1,0694
de 16.01.21 a 15.02.21	1,0608
de 16.02.21 a 15.03.21	1,0521
de 16.03.21 a 15.04.21	1,0434
de 16.04.21 a 15.05.21	1,0347
de 16.05.21 a 15.06.21	1,0260
de 16.06.21 a 15.07.21	1,0173
de 16.07.21 a 15.08.21	1,0087
A partir de 16.08.21	1,0000

**Parágrafo único:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas 4 e 5.

**3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/20 a 31/08/21, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 - PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/21, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

**Parágrafo único:** O salário de Office-boy e Empacotador deverá ser igualado ao salário mínimo nacional tanto para as Empresas de maior faturamento, como para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, caso este seja inferior.

**EMPRESAS EM GERAL**

- a) empregados em geral .....R\$ 1.667,00
- b) caixa .....R\$ 1.791,00
- c) faxineiro e copeiro .....R\$ 1.470,00
- d) office boy e empacotador .....R\$ 1.188,00
- e) garantia do comissionista.....R\$ 1.955,00

**5 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME's), Microempreendedores Individuais (MEI's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06 e de posse do Certificado do REPIS, devidamente assinado pelas entidades signatárias, ficam estipulados os seguintes pisos salariais para os empregados delas integrantes, a vigorar a partir de 01/09/21, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho e respeitadas todas as condições previstas nesta cláusula, a saber:

**MICROEMPRESAS (ME) e MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)**

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.359,00
- b) empregados em geral.....R\$ 1.529,00
- c) caixa.....R\$ 1.664,00
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.367,00
- e) office boy e empacotador .....R\$ 1.188,00
- f) garantia do comissionista.....R\$ 1.791,00

**EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)**

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.433,00
- b) empregados em geral.....R\$ 1.598,00
- c) caixa.....R\$ 1.718,00
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.407,00
- e) office boy e empacotador .....R\$ 1.188,00
- f) garantia do comissionista.....R\$ 1.879,00

**Parágrafo 1º** - Para os efeitos desta cláusula considera-se Empresa de Pequeno Porte a pessoa jurídica que em cada ano-calendário aufera receita bruta (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 é 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).

*S. Paes*

**Parágrafo 2º** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "d" (*faxineiro e copeiro*) e "e" (*office boy e empacotador*), segundo com o enquadramento da empresa como ME, MEI ou EPP.

**Parágrafo 3º** - Os valores constantes da letra "c" desta cláusula se aplicam, somente, para os empregados que exercem a função exclusiva de operador de caixa.

**Parágrafo 4º** - As empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula, para poderem praticar os valores acima estabelecidos, deverão apresentar ao sindicato representativo de sua respectiva categoria econômica os seguintes documentos:

I - formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa, e também pelo contabilista responsável, requerendo a expedição de Certidão para Adesão ao REPIS/2021-2022, que será disponibilizado pela Entidade Patronal e profissional e do qual conste:

a) razão social, CNPJ, Número de Inscrição do Registro de Empresas - NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social, identificação do empresário e contabilista responsável;

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

c) declaração de que a receita total auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), MICROEMPRESA (ME) ou MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS/2021-2022;

d) declaração de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;

e) apresentação da Guia Assistencial e Confederativa Patronal do ano vigente da Convenção Coletiva de Trabalho.

II - cópia da última alteração contratual.

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

**Parágrafo 6º** - Preenchidos os requisitos do parágrafo 4º, incisos I e II, 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 REPIS**, que lhes facultará a prática dos pisos salariais previstos nesta cláusula 5ª, cabendo a empresa cumprir os requisitos ao Sindicato Profissional para obter a assinatura do mesmo.



**Parágrafo 7º** - As empresas que protocolarem o requerimento a que se refere o item I, parágrafo 4º, desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2021-2022 somente a partir da data da assinatura do Certificado pelos Sindicatos representativos. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na Cláusula 4ª, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2021.

**Parágrafo 8º** - O CERTIFICADO REPIS, mencionado no parágrafo 6º desta cláusula somente terá validade se conter as assinaturas dos representantes legais das Entidades Sindicais, profissional e econômica, conjuntamente.

**Parágrafo 9º** - 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 através da apresentação do CERTIFICADO REPIS/2021-2022 a que se refere o parágrafo 6º.

**6 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de R\$ 81,00 (oitenta e um reais), a partir de 01 de setembro de 2021.

**Parágrafo 1º** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 2º** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

**7 - GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea "e" da cláusula 4 e "f" da cláusula 5, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

**8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** Aos valores fixados na alínea "e" da cláusula 4 e "f" da cláusula 5, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 13, conforme segue:



- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

**10 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no Art. 6º, da Lei n.º 605/49.

**11 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio 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.

**12 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4 e 5 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

**13 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo único:** Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

**14 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 2% (dois por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado cada desconto ao valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais), aprovado nas Assembléias das entidades profissionais que autorizaram a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

*S. Bauer*

**Parágrafo 1º** - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimos de qualquer natureza.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto no mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, devendo ser recolhida impreterivelmente até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao 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** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 47 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.

**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** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 7º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 8º** - Fica garantida aos empregados comerciários a manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, por escrito e de próprio punho, com qualificação completa do oponente e apresentação de documento de identidade com fotografia em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede do respectivo Sindicato representante da categoria profissional, não tendo ainda, efeito retroativo para devolução de 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. Os benefícios negociados pelo Sindicato, tais como reajustes salariais, gratificações e estabilidades previstas nessa Convenção Coletiva não se aplicam aos empregados que apresentarem carta de oposição.

**Parágrafo 9º** - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.



**Parágrafo 10º** - 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 11º** - 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 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, juntamente com o Livro ou Ficha de Registro de Empregados.

**15 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA PATRONAL:** Os integrantes das categorias econômicas quer sejam associados ou não, deverão recolher aos sindicatos representativos das respectivas categorias econômicas, uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme as seguintes tabelas:

SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA	VALOR
MICROEMPRESAS	R\$ 387,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 720,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.680,00

**Parágrafo 1º** - O recolhimento da contribuição Confederativa deverá ser efetuado em duas parcelas iguais nos meses de Maio/2022 e Junho/2022, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela Entidade Sindical Patronal.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da contribuição Assistencial deverá ser efetuado em duas parcelas iguais no mês de Setembro/2022 e Outubro/2022, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela Entidade Sindical Patronal.

**Parágrafo 3º** - O recolhimento das Contribuições Assistencial e Confederativa Patronal efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

*Spencer*

**Parágrafo 4º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 5º** - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma contribuição por cada empresa, existentes naquele município.

**16 - 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.

**17 - 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.

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

**19 - 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.

**20 - 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.

**21 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos 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 ou declarações de comparecimento pelo período de atendimento dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75 do Decreto n.º 3.048/99.

**Parágrafo único** - Os atestados médicos ou declarações de atendimento deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão, sob pena de não aceitação.

**22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
<i>20 anos ou mais</i>	<i>2 anos</i>
<i>10 anos ou mais</i>	<i>1 ano</i>
<i>5 anos ou mais</i>	<i>6 meses</i>

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondentes, previstas no parágrafo anterior.

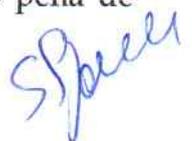
**Parágrafo 4º** - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

**23 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir 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.

**24 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 45 (quarenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

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



**25 - 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.

**26 - 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, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de Outubro/21, 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;
- d) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

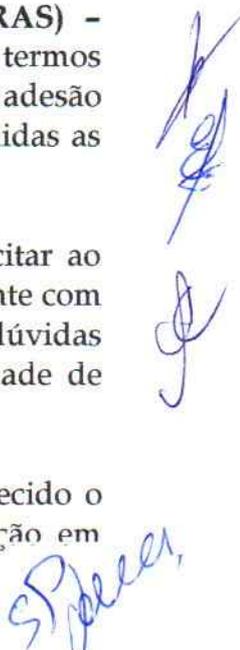
**Parágrafo 2º** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

**27 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - CLAÚSULA POR ADESÃO:** A compensação da duração diária de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII da CF, fica autorizada, mediante formalização obrigatória, por adesão das empresas e seus comerciários, obedecidos os preceitos legais desde que atendidas as seguintes regras:

a) As empresas interessadas na implementação do banco de horas deverão solicitar ao Sindicato dos Empregados, representante da categoria o comparecimento juntamente com seu Departamento Jurídico para a realização da Assembléia sanando quaisquer dúvidas que ora ocorra e acompanhando a votação em voto secreto garantindo a liberdade de escolha do trabalhador e lisura do processo.

b) O sistema de banco de horas consiste no excesso de horas trabalhadas (obedecido o limite previsto em Lei) podendo ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia;



- c) O Sindicato dos Empregados solicitará a lista de empregados à empresa, para que seja confeccionada a cédula de votação que será levada juntamente com a Lista de Presença que será assinada pelos funcionários votantes no dia da Assembléia.
- d) A aprovação da mesma fica condicionada ao quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um para validar a Assembléia tendo a validade de 180 dias, necessitando de renovação após esse prazo.
- e) As empresas deverão manter controles e emitir extratos sempre que solicitado pelo empregado para o acompanhamento do banco de horas, que terá o prazo de 120 dias para ser concedido, sob pena de pagamento de horas extras do saldo remanescente nos termos da cláusula 13 da CCT;
- f) Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, ou do efetivo pagamento, observando-se o adicional previsto na presente norma coletiva;
- g) O trabalho em domingos e feriados bem como o trabalho efetuado no período natalino não poderá ser objeto de compensação no banco de horas;
- h) Após confeccionada a Ata de Assembléia pelo Sindicato dos Empregados em três vias de igual teor o mesmo será apresentado ao Sindicato Patronal que solicitará da Empresa a apresentação da Guia Assistencial e Confederativa Patronal do ano vigente da Convenção Coletiva de Trabalho. Ato seguido também assinará atendendo os requisitos supracitados, sendo uma via destinada para arquivo da empresa e as demais para os Sindicatos representantes das categorias.

**28 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** Serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o total máximo de 90 (noventa) dias nos termos da Lei nº 12.506, de 11/10/2011.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de Aviso Prévio Indenizado respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e Superior Tribunal de Justiça (STJ - RE - 1-198.968-SC 020/0114527-1), não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado nem da empresa.

**Parágrafo 2º** - Os primeiros 30 (trinta) dias do Aviso Prévio serão trabalhados, se assim desejar o empregador. Devendo ser respeitado o prazo de pagamento das verbas rescisórias que será até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato. Caso o total do Aviso Prévio seja superior a 30 (trinta) dias devido ao acréscimo estes não serão trabalhados e sim indenizados. Em caso de Pedido de Demissão o Aviso Prévio trabalhado será de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 3º** - Sendo o Aviso Prévio Trabalhado ou Indenizado a data de saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, deve ser:

*Spencer*

*[Handwritten signatures]*

I - Na página relativa do contrato de trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio proporcional; e

II - Na página relativa das anotações gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo 4º** - o prazo do Aviso Prévio integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos.

**29 - 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.

**30 - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

**31 - 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.

**32 - 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.

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

**Parágrafo I** - Fica estabelecida a estabilidade de 30 dias ao empregado após o retorno das férias, sob pena do empregador efetuar o pagamento de 1 mês de salário.

**Parágrafo II** - O terço adicional de férias (Art. 7º, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ - no AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

**34 - 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 à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**35 - 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.

**36 - 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, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21, 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.

**37 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, 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.

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

**39 - 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.

**40 - 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.

**41 - AUXÍLIO FUNERAL / SEGURO DE VIDA:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4 e 5, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo 1º** - As empresas que mantenham apólice de seguro para cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas ao empregado, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no caput desta cláusula.

**Parágrafo 2º** - Fica facultada ao empregador a concessão de seguro de vida ao empregado, que indicará seus beneficiários. Não caberá ao empregado nenhum ônus do referido benefício social. Todo o procedimento de instituição será regido pela apólice e respectivas condições gerais do seguro.

**42 - 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.

**43 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** 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.

**44 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:** O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido ao disposto no art.º 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente respeitada às convenções, os acordos existentes, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido ao período de onze horas consecutivas para descanso:

**Parágrafo Único** - Para que ocorra o trabalho em datas especiais, as empresas deverão requerer anuência dos Sindicatos Patronal e Empregado com 5 (cinco) dias de antecedência, mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, com anuência do empregado e devidamente homologados pelos Sindicatos dos Empregados e Patronal.

**a) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:**

- antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

**b) Festas Natalina:**

- Fica acordado entre as Entidades signatárias que para a jornada de trabalho no mês de dezembro será elaborado acordo em separado entre as Entidades.

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

**Parágrafo 2º** - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo 3º** - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**Parágrafo 4º** - Fica excluído do presente artigo o trabalho em Shopping Centers na Base Territorial das Entidades convenentes, bem como o Comércio Varejista da cidade de Aparecida.

**Parágrafo 5º** - O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se regem pelo Art. 7º do Decreto 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49.

*Spencer*

**45 - TRABALHO AOS DOMINGOS:** Ao comércio varejista em geral, fica facultada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês, em conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas às normas de proteção do trabalho elaborando escalas 2X1, onde a cada dois domingos trabalhados segue-se outro necessariamente de concessão do descanso semanal remunerado (DSR). Observando-se a faculdade do trabalhador de optar em laborar aos domingos.

**Parágrafo 1º:** Aos empregados representados pelo Sindicato que laborarem aos domingos, as empresas pagarão o valor que ora se segue, a título de gratificação a partir de:

Empresas do Comércio em Geral: R\$ 50,00  
EPP- Empresa de Pequeno Porte: R\$ 37,00  
ME - Microempresas: R\$ 28,00

a) Estes valores deverão ser pagos em holerite no mês correspondente ao trabalho.

**Parágrafo 2º:** Aos empregados representados pelo Sindicato que laborarem nos domingos, a empresa concederá o pagamento do vale transporte com antecedência mínima de 02 (dois) dias, caso a jornada ultrapasse seis horas a empresa fornecerá vale refeição no valor mínimo de R\$ 10,00 (dez reais).

**Parágrafo 3º:** Ao empregado representado pelo Sindicato que trabalhar no domingo será concedida uma folga na semana imediatamente posterior, conforme estabelecido no caput desta cláusula.

**Parágrafo 4º:** O trabalho realizado aos domingos será das 9:00 às 14:00 horas, exceto para Shopping Center que firmará Acordo entre as duas entidades sindicais.

**Parágrafo 5º:** Os valores estipulados no Parágrafo 1º serão reajustados, no mínimo, de acordo com os índices salariais aplicados a cada ano.

**Parágrafo 6º:** Para a abertura do comércio aos Domingos, ficará sujeita as EMPRESAS o Acordo Coletivo de Trabalho, que deverá ser assinado pelas duas entidades sindicais, a saber, entidade representativa da classe econômica e a da classe trabalhadora, com antecedência mínima de 7 dias, cujo o modelo será fornecido pelo Sincomerciários.

**Parágrafo 7º:** Exclusivamente para a cidade de Aparecida, os Contratos cujo trabalho seja realizado somente às sextas-feiras, sábados e domingos estão isentos do pagamento da Gratificação do Parágrafo 1º do caput dessa Cláusula.

**46 - TRABALHO NOS FERIADOS NACIONAIS:** Na forma do Decreto 99.647 de 20 de agosto de 1.990 combinado com a Lei 605/1949, artigos 611 parágrafo 1º e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 6º da Lei 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei 11.603 de 06 de dezembro de 2007, que acrescentou o artigo 6-A, fica autorizado o trabalho nos dias de Feriado, COM EXCEÇÃO dos dias 25 de Dezembro (Natal) e 1º de Janeiro (Confraternização Universal) e 1º de Maio (Dia do Trabalho), desde que atendidas as seguintes regras:

**Parágrafo 1º:** Entendem-se como Feriados Nacionais os dias: 1º de Janeiro (Confraternização Universal), 21 de Abril (Tiradentes), 1º de Maio (Dia do Trabalho), 7 de Setembro (Independência), 12 de Outubro (Padroeira do Brasil), 2 de Novembro (Finados), 15 de Novembro (Proclamação da República) e 25 de Dezembro (Natal).

**Parágrafo 2º:** Os demais Feriados Estaduais e Municipais será respeitados conforme sua decretação e seguirão as mesmas regras dos Feriados Nacionais.

**Parágrafo 3º:** O trabalho nos dias de Feriado é FACULTATIVO, condicionado à vontade do empregado representado pelo Sindicato em laborar nesses dias, VEDADA a convocação compulsória por parte das empresas e limitada a cada trabalhador o máximo de 05 (cinco) feriados trabalhados aqui incluídos todos os Feriados, existentes na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 01/09/2021 à 31/08/2022.

**Parágrafo 4º:** O empregado representado pelo Sindicato que espontaneamente concordar em laborar no dia de Feriado terá sua jornada, das 9:00 às 14:00 horas, exceto para Shopping Center que firmará Acordo entre as duas entidades sindicais, e fará jus ao recebimento das horas trabalhadas, acrescidas do adicional de 100% (CEM POR CENTO) sobre a hora normal.

**Parágrafo 5º:** Aos empregados representados pelo Sindicato que laborarem nos feriados, a empresa concederá o pagamento do vale transporte com antecedência mínima de 02 (dois) dias, caso a jornada ultrapasse seis horas a empresa fornecerá vale refeição, no valor mínimo de R\$ 10,00 (dez reais).

**Parágrafo 6º:** Fica terminantemente proibida a inclusão das horas trabalhadas aos Feriados em qualquer sistema de compensação ou banco de horas.

**Parágrafo 7º:** Aos empregados representados pelo Sindicato que laborarem aos feriados, as empresas pagarão o valor que, ora se segue, a título de gratificação:

Empresas do comércio em geral: R\$ 50,00  
EPP- Empresa de Pequeno Porte: R\$ 37,00  
ME - Microempresas: R\$ 28,00

a) Estes valores deverão ser pagos em hoierite no mês correspondente ao trabalho.

**Parágrafo 8º:** Os valores estipulados no Parágrafo 7º serão reajustados, no mínimo, de acordo com os índices salariais aplicados a cada ano.

**Parágrafo 9º:** O pagamento no Feriado será remunerado com a hora normal com o adicional previstos no parágrafo 4º, garantindo ao empregado que laborar no feriado, um dia de folga compensatória a ser gozada em até 30 dias do trabalho, sem prejuízo das demais vantagens concedidas. Na existência de empregados casados ou de união estável, o casal que tenha laborado no mesmo Feriado terá a folga, aqui estabelecida, obrigatoriamente coincidente para o casal.

**Parágrafo 10º:** Caso as lojas situadas no Shopping Center queiram abrir especificamente no dia 01 de maio, respeitando a jornada estabelecida para este dia, ou seja, das 14:00 às 20:00 horas e desde que firme Acordo Coletivo devidamente assinado pela empresa e pelas entidades sindicais, pagará o valor da gratificação constante no Parágrafo 7º com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor, mantendo as demais gratificações.

**Parágrafo 10.1:** Nos demais Feriados, caso queiram estender a jornada normal diária será devida a gratificação com acréscimo de 50% sobre o valor, mantendo as demais gratificações.

**Parágrafo 11º:** O disposto nos parágrafos acima não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, bem como o cumprimento das demais legislações Federais, Estadual e Municipal correlato.

**Parágrafo 12º:** Para a abertura do comércio em Feriados, ficará sujeita às empresas o Acordo Coletivo de Trabalho, que deverá ser assinado pelas duas entidades sindicais, a saber, entidade representativa da classe econômica e a da classe trabalhadora, com antecedência mínima de 7 dias, cujo o modelo será fornecido pelo Sincomerciários.

**47 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais), por infração ou em caso de reincidências no descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**48 - ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, sempre que possível, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

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

**50 - HOMOLOGAÇÃO:** As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 1 (um) ano de serviço, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

**Parágrafo 1º** - Na eventualidade da homologação não ser efetivada, sem culpa do empregador, ou por negativa do sindicato de fazê-la, este último fica obrigado a fornecer ao empregador, de imediato, documento no qual ficarão especificadas, de forma pormenorizada, as razões pelas quais esta não foi processada, observando, contudo, que será priorizada a ressalva ao invés da recusa.

**51 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

**52 - CÓPIA DA RAIS'S E CAGED AO SINDICATO PROFISSIONAL:** Para apuração do fiel cumprimento dos pagamentos dos pisos salariais das empresas enquadradas nas cláusulas 4 - PISOS SALARIAIS e 5 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL e demais cláusulas coletivas e ainda também para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas, quando devidamente notificadas, a enviar cópia via protocolo da RAIS ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Guaratinguetá e Região bem como a relação de admissões e desligamentos de empregados (CAGED) em até 15 (quinze) dias da notificação, sob pena de multa prevista na Cláusula 47.

**53 - PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomércio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomércio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

**Parágrafo único** - O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

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

**55 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação as Leis do Trabalho.

**56 - DATA-BASE:** As categorias convenientes elegem o dia 1º de setembro como data-base da categoria profissional, relativa a presente negociação.

**57 - VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2.021 até 31 de agosto de 2.022.

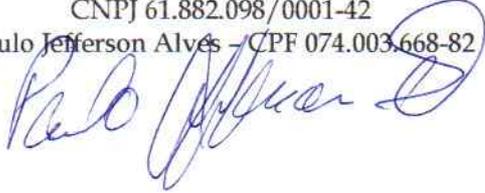
**Parágrafo Único** - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, paragrafo 3º da CLT.

Guaratinguetá, 18 de outubro de 2021.

**Sindicato dos Emp. no Com. de Guaratinguetá**

CNPJ 61.882.098/0001-42

Paulo Jefferson Alves - CPF 074.003.668-82



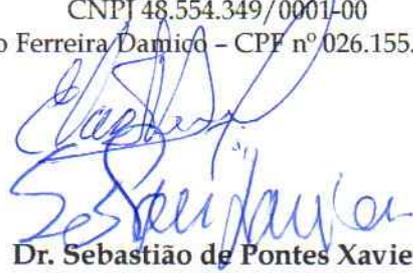
**Dra. Andréia Rodrigues da Silva**

OAB/SP 153.178

**Sindicato do Com. Varej. de Guaratinguetá**

CNPJ 48.554.349/0001-00

Elcio Ferreira Damico - CPF nº 026.155.678-96



**Dr. Sebastião de Pontes Xavier**

OAB/SP 100.443

**Dra. Ana Carolina Guedes dos Santos**

OAB/SP 298.369

