SINCOMERCIO
SINDICATO EMPRESARIAL

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO TRABALHADORES MOVIMENTACAO MERC EM GERAL CAT REGIAO, CNPJ n. 01.348.321/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente **MAURO CESAR DE ALBUQUERQUE DANCONI,** tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em sua sede, no dia 29 de julho de 2022 e o
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CATANDUVA - SINCOMERCIO, CNPJ n. 47.081.625/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, **IVO PINFILDI JÚNIOR,** tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em sua sede, no dia 11 de Agosto de 2022, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho revistas nas clausulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) CATEGORIA DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DO COMÉRCIO VAREJISTA, com abrangência territorial em Catanduva/SP, Catiguá/SP, Elisiário/SP, Palmares Paulista/SP e Paraíso/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/11/2022, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I - Empresas em geral:	
a) Empregados em geral na movimentação de mercadorias:	R$ 1.711,11
b) Operador de empilhadeira:	R$ 1.966,80
II- Microempresas (ME)	
Piso de Ingresso	R$ 1.395,22
Empregado Geral mercadorias	R$ 1.569,11
Operador empilhadeira	R$ 1.639,47
III- Empresa de Pequeno Porte	
Piso de ingresso	R$ 1.471,07
Empregado geral movimento merc	R$ 1.640,98
Operador de empilhadeira	R$ 1.745,50

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes da categoria representada pelo Sindicato dos Empregados em Movimentação de Mercadorias em Geral serão reajustados a partir de 1º de novembro de 2022, mediante aplicação do percentual de **8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento)** incidentes sobre os salários praticados até 31/08/2023.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais referente aos meses de setembro, outubro e novembro, poderão

ser pagas até janeiro de 2023.

Parágrafo 2º - Os encargos de natureza trabalhista previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento da diferença salarial acima referida

Parágrafo 3º. - As cláusulas econômicas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão negociadas anualmente obedecendo a data-base da categoria.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1° DE NOVEMBRO/22 ATÉ 31/AGO/23

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	PARA 01/09/2022 MULTIPLICAR O SALÁRIO DE 1/09/2021 POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.21	1,0883
DE 16.09.21 A 15.10.21	1,0803
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0723
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0644
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0565
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0528
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0451
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0374
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,0298
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0223
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0148
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0074
A PARTIR DE 16.08.22	1,0000

Parágrafo único – O salário não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 3ª e 4ª.

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/21 ATÉ 31 DE AGOSTO/22", serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 até 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA SÉTIMA - CORREÇÃO SALARIAL DEMAIS FUNÇÕES E OUTROS:

Para as demais funções não beneficiadas pelos salários normativos será concedido o mesmo reajuste da cláusula 4a. "caput".

Parágrafo único: Exclui-se da aplicação dos percentuais aqui ajustados os aumentos oriundos de promoção, equiparação, transferência, aumentos reais convencionados formalmente e termino de aprendizagem, sendo que poderá ser feita compensação dos aumentos espontâneos.

CLÁUSULA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:

As garantias previstas na cláusula 3ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário, não estando sujeitas aos reajustes previstos na cláusula 4ª.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):

As empresas poderão conceder no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" limitado ao percentual de 25% (vinte e cinco por cento do salário) ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS:

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º – O REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, faz parte das cláusulas da CCT firmada entre o Sincomercio e o Sintramcat – categoria preponderante – e será estendido à categoria dos movimentadores de mercadorias como categoria profissional diferenciada.

Parágrafo 2º – Somente poderão ser contratados dentro deste regime, funcionários sem qualquer experiência nas funções de movimentador de mercadoria e operador de empilhadeira.
Parágrafo 3º - Considera-se para os efeitos desta cláusula, 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 reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Obs.: Se, durante a vigência desta convenção, nova legislação vier a alterar os valores de enquadramento das ME's e EPP's estes prevalecerão.

Parágrafo 4º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS por escrito, cujo modelo será fornecido pelo Sincomércio Catanduva, ou pelo e-mail sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br, contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados e identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME)

e EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS:

c) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
d) Cópia da GFIP (última RAIS).
e) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 5º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 6º - 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 7º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir da data de assinatura da presente Convenção até o seu final, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3a.

Microempresas (ME)	
Piso de Ingresso	R$ 1.363,93
Empregado Geral mercadorias	R$ 1.533,93
Operador empilhadeira	R$ 1.553,74
Empresa de Pequeno Porte	
Piso de ingresso	R$ 1.438,09
Empregado geral movimento merc	R$ 1.604,18
Operador de empilhadeira	R$ 1.706,37

Parágrafo 8º - 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 no parágrafo 5º, a critério da empresa.

Parágrafo 9º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2022-2023 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 3a, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2022.

Parágrafo 10 – O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado em até 90 dias da assinatura desta Convenção Após este prazo a empresa requerente poderá utilizar o REPIS somente a partir da data de expedição do Certificado.

Parágrafo 11 – Não se aplicam às empresas que aderirem ao REPIS as obrigações constantes do parágrafo 1º da cláusula 35 (requerimento) e das alíneas "e" e "f" do parágrafo 4º, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenentes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 12 –A entidade patronal encaminhará, sempre que solicitado, ao sindicato laboral, para fins

Mouro Jonior

estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2022-2023.

Parágrafo 13 –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 DE ADESÃO AO REPIS/2022-2023 a que se refere o parágrafo 4º desta Cláusula.

Parágrafo 14 – Nas rescisões, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DOS DIAS NÃO TRABALHADOS:

Os empregados e trabalhadores avulsos movimentadores de mercadorias em geral que trabalham em regime de produção, farão jus à remuneração do dia, e do adicional noturno quando forem requisitados pela empresa tomadora para cumprir a jornada integral de trabalho e não puderem trabalhar em consequência de a mercadoria, por qualquer motivo, não chegar até o local da descarga ou carga, ou por outro motivo alheio à sua vontade (chuva ou outro agente físico).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FICHA DE CONTROLE E PONTO DA PRODUÇÃO

Quando o serviço executado pelos empregados e trabalhadores avulsos movimentadores de mercadorias for sob o regime de produção, os empregadores fornecerão uma ficha contendo o nome do trabalhador, quais serviços foram executados; o total de toneladas/mercadorias/produtos; as horas e dias trabalhados, e o valor da remuneração devida.

Parágrafo Único: No caso de a jornada de trabalho não ser única para todos os empregados e trabalhadores avulsos movimentadores de uma mesma seção ou turma, tal informação deverá constar da ficha de controle de produção.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO:

O adicional para o trabalho noturno fica fixado em 20% (vinte por cento), para o trabalho desempenhado das 22 horas de um dia às 05 horas do dia imediato conforme a CLT.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

Parágrafo Único: No caso de falecimento de tio ou tia (primeiro grau), primo ou prima (primeiro grau) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 1 (um) dia, no falecimento ou no sepultamento.

Mario Jonon

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 na cláusula 4 da presente CCT, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo Primeiro - As empresas que tem 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.

Parágrafo Segundo – O seguro a que se refere o parágrafo primeiro, poderá ser custeado tanto pela empresa como também pelo(s) sócio(s) proprietário(s) da empresa na pessoa física, que incluirão o empregado como segurado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - USO DE CELULARES E DISPOSITÍVOS MÓVEIS NO HORÁRIO DE TRABALHO

Aparelhos celulares ou qualquer outro dispositivo móvel eletrônico, somente poderão ser utilizados no ambiente de trabalho se houver autorização expressa da empresa.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o trabalhador tiver se ativado como avulso por um período superior a 90 dias, nas funções de movimentador, na mesma empresa.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio obedecerá a Legislação em vigor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS RESCISÕES DE CONTRATO:

As rescisões contratuais, poderão ser feitas na própria empresa ou no escritório contábil, conforme a Legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As Empresa ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para a rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA TERCEIRIZAÇÃO:

As Empresas e hiper/supermercados no comércio, ficam proibidas de contratar mão de obra terceira (pessoa física ou jurídica) em geral interpostas de terceirização de serviços ou de mão de obra temporária, para realização de serviços de carga e descarga de veículos, bem como toda movimentação de mercadorias e produtos em geral, dentro ou fora de suas dependências, como armazéns, depósitos, expedição/recebimento, centro de distribuição e lojas.

Parágrafo Único: Os serviços de movimentação de mercadorias conforme caput desta clausula, somente poderão ser exercidos por trabalhadores com vínculo empregatício permanente com as empresas e hiper/ supermercados ou em regime de trabalho avulso não portuário intermediados pelo Sindicato de acordo com a Lei 12.023/09.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA PARCIAL:

A Jornada parcial, poderá ser praticada pelas empresas, obedecida a legislação em vigor.

a) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho no Regime a Tempo Parcial as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial disponibilizado no site do Sincomércio – www.sincomerciocatanduva.org.br, e apresentá-lo na recepção do Sincomércio acompanhado da última RAI´s e da relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho.

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 do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial que lhe facultará a implantação deste Regime a partir da data da expedição do Certificado até o final da vigência desta Convenção.

c) Só terão validade os Certificados de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados pelos sindicatos convenentes.

d) Fica convencionado que, para contratação de funcionários sob o REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, a empresa poderá utilizar os limites percentuais máximos do seu quadro de empregados, conforme previsto na Lei que regulamenta a matéria, comprovado pela apresentação da última RAI´s.

e) A constatação, a qualquer tempo, do excesso 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-as 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, sem prejuízo da aplicação em dobro da multa da cláusula 10, por empregado; A empresa se obriga a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO A PARCIAL a ela relativo.

f) As empresas se obrigam ao controle de jornada de trabalho de seus empregados

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

Mauro Jonon

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR PRAZO DETERMINADO OU EM TEMPO PARCIAL:

As empresas poderão contratar empregados por prazo determinado ou em tempo parcial por meio da representação e administração desta Entidade Sindical da categoria, conforme art. 611, II da CLT e Orientação Normativa 1/91 do Ministério do Trabalho e legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, limitado a 30 (trinta) dias, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

Parágrafo único – Na hipótese de legislação superveniente que venha a alterar as condições do aviso prévio, esta cláusula ficará sem efeito.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CTPS:

Fica determinado às empresas que vinham contratando movimentadores na condição de movimentadores, alterarem nos seus contratos de trabalho a função para movimentador de mercadorias, enquadrando-o na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), retificando as anotações da CTPS e indicando a vinculação para todos os efeitos sindicais ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como zelar para que todas as contribuições legais sejam a ele recolhidas.

Parágrafo Único: Para comprovação perante a Previdência Social o Sindicato dos Movimentadores deverá efetuar a anotação na CTPS dos trabalhadores avulsos a ela vinculada, em conformidade com o artigo 34 da CLT.

ESTABILIDADE GESTANTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo 1º – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo 2º - A gestante poderá exercer trabalho remoto, facultando ao empregador designar a ela, novas atribuições compatíveis com a condição pessoal da movimentadora, de acordo com o artigo 456, parágrafo único da CLT.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de

janeiro até 30 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:

Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3° - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - ADESÃO:

Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas, nos termos do parágrafo 2° do artigo 59 da CLT, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de autorização através do encaminhamento de formulário ao Sindicato do Comércio Varejista de Catanduva, cujo modelo será fornecido por este, ou pelos e-mails: sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br e sintramcat@terra.com.br conter as seguintes informações: razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo e identificação do responsável pelo estabelecimento compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 2º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal ou através do e-mail sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br e sintramcat@terra.combr.
. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 3º - A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 4º - As empresas autorizadas deverão atender às seguintes condições:

a) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

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

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

d) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário,

e) fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

f) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenentes;

g) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento ou em outro documento específico, entregue mensalmente, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA À MÃE:

As empregadas, que trabalham nos regimes de período integral ou parcial que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 19, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência do presente Acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA AO MOVIMENTADOR 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 suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, limitados a 2 (dois) por ano, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:

Fica autorizado o trabalho dos movimentadores de mercadorias em datas especiais, conforme já estabelecido na CCT da categoria preponderante dos movimentadores, sendo aplicável a mesma regra ao empregado movimentador de mercadorias, obedecido ao disposto no art.º 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, deste acordo e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos firmados posteriormente, estabelecendo o calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM FERIADO:

Nas empresas abrangidas por esta convenção, ficam autorizados o trabalho e a abertura em feriados, com exceção dos dias 25 de dezembro de 2022 e 1º de janeiro de 2023.

Parágrafo 1° - Deverão ser observados os intervalos intrajornada e interjornada previstos na legislação trabalhista.

Parágrafo 2° - O movimentador que trabalhar nos dias de feriados fará jus a uma gratificação de R$ 33,00 (trinta e tres reais) por feriado trabalhado, a título de alimentação sem natureza salarial.

Parágrafo 3° - O valor a que se refere o parágrafo 2°, desta cláusula, deverá ser pago junto com a folha de pagamento do mês correspondente ao feriado trabalhado.

Parágrafo 4° -Excepcionalmente e para este instrumento, fica estabelecido que o não pagamento dos valores estipulados desta cláusula na data combinada, implicará no pagamento de multa de 100% do valor.

Parágrafo 5° - Os estabelecimentos como forma de compensação nos dias de feriados trabalhados, deverão conceder para cada empregado que trabalhar 01 (uma) folga compensatória para cada feriado trabalhado a serem concedidas no prazo de até 90 (noventa) dias após o respectivo mês do feriado trabalhado. Decorrido o respectivo prazo de compensação, sem que ela tenha sido concedida, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras calculadas na forma prevista na cláusula 16 desta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 6° - O empregado que se demitir ou que vier a ser demitido ou que não tiver gozado quaisquer das folgas a que tinha direito, dentro do prazo previsto no parágrafo 5°, fará jus a indenização correspondente a 1/30 (um trinta avos) de seu salário.

Parágrafo 7° -O trabalho nos feriados, conforme disposto nesta cláusula somente será permitido para as empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS:

O regramento da duração e concessão das férias, obedecerá a Legislação em vigor,

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS REMUNERADAS:

A forma de cálculo para indenização para os que percebem a sua remuneração por regime de produção deve ser a base média da produção do período aquisitivo, aplicando-lhe a tarifa da data da concessão. Em conformidade com o Enunciado 149 TST.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, obrigando o zelar pela limpeza e manutenção dos equipamentos e uniformes, ressalvado o desgaste normal.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao Sindicato dos Movimentadores de Catanduva 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 deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES:

Obriga-se o empregador a transportar o empregado ou trabalhador avulso movimentador de mercadorias, com a devida urgência, na ocorrência de necessidade relacionada ao trabalho durante da jornada legal para local apropriado para seu atendimento médico.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS TRABALHADORES:

Fica estabelecida uma Contribuição Assistencial Negocial dos trabalhadores, filiados ao Sindicato dos trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Catanduva e Região, conforme estabelece no artigo 545 da C.L.T., que determina a autorização por escrito, do empregado movimentador, para que a empresa possa efetuar o desconto no Holerite.

Parágrafo único – A Contribuição referida no caput será devida a partir de 01 de novembro de 2022 e não poderá exceder a 2% (dois) do salário base do empregado mensalmente, limitado a R$ 40,00 (quarenta reais)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COTA NEGOCIAL EMPRESARIAL:

A cota negocial Empresarial, só deverá ser paga, pelas empresas varejistas, associadas ou contribuintes ao Sindicato do Comércio Varejista de Catanduva - Sincomércio, uma vez que a cota negocial empresarial tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial que o Sincomércio Catanduva teve que promover para obter êxito na presente negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros aos integrantes da categoria econômica, representada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Catanduva – Sincomércio e que se utilizam das normas e regras estabelecidas na íntegra desta CCT, nas relações com seus empregados movimentadores, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Catanduva a cota negocial empresarial, nos valores determinados pela Assembleia Geral da categoria, realizada em 11 de agosto de 2022, com a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CATANDUVA	VALOR
Microempresas	R$ 350,00
Empresas de pequeno porte	R$ 650,00
Demais empresas	R$1.645,00
Integrantes da categoria de feirantes e vendedores ambulantes inscritos somente na prefeitura	R$ 120,00
Microempresas enquadradas no REPIS	R$ 280,00
Empresas de pequeno porte enquadradas no REPIS	R$ 580,00
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$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Se, durante a vigência desta convenção, nova legislação vier a alterar os valores de enquadramento das Mês e EPP's estes prevalecerão	
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI : Empresas com faturamento anual de até R$ 60.000,00 (sessenta mil reais)	R$ 90,00

Parágrafo 1º: - O recolhimento deverá ser efetuado atrav.és de boleto bancário que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Catanduva, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º: - O recolhimento da Cota Negocial Empresarial 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABRANGÊNCIA / REPRESENTATIVIDADE:

Abrange esta Convenção Coletiva de Trabalho os trabalhadores registrados nas Empresas do comércio varejista na categoria diferenciada dos movimentadores de mercadorias em geral conforme consta no CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA:

Fica estipulada multa no valor de R$ 47,00 (quarenta e sete reais), a partir desta data, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 deste Acordo, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

JORNADAS ESPECIAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas – Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, no qual as empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Para a adesão as empresas deverão protocolar requerimento por escrito no Sincomércio Catanduva e Sintramcat, ou através dos e-mails sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br e sintramcat@terra.com.br , solicitando a formalização de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** entre as partes, contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável pelo estabelecimento;

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

Parágrafo 2° - O **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** de adesão ao Regime Especial de Compensação de horas ficará condicionado à aprovação dos empregados da empresa requerente, em Assembleia especifica a ser realizada pelo Sintramcat.

Parágrafo 3º – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Acordo Coletivo de Trabalho, no prazo máximo de até 07 (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 07 (sete) dias úteis.

Marco Jonon

Parágrafo 4º – 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 5º – O prazo para adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuado até a data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho. 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 6º - CONDIÇÕES PARA O TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho atenderá aos preceitos legais e as seguintes regras:

a) 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 em até 06 (seis) meses, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

b) 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;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

d) 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;

e) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenentes;

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

Parágrafo 7º - O descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a" e "f" do parágrafo 6º desta cláusula, implicará na revogação do direito à compensação de horas;

Parágrafo 8º - As empresas que aderirem ao REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – Banco de Horas 2022/2023 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 9º – Os efeitos das autorizações para a Compensação de Horário de Trabalho – Banco de Horas prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafos 1º e 2º da cláusula que estabelece a vigência da presente CCT.

Parágrafo 10º – As Adesões para a Compensação de Horário de Trabalho, para o próximo período

convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de novembro de 2022 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos dos Parágrafos 1º e 2º da cláusula 57, que estabelece a vigência da presente CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO - MEDIANTE ADESÃO CONFORME CLÁUSULA 49: Além da jornada integral de 220 horas mês/44 horas semanais, as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante jornada legalmente prevista na modalidade de tempo parcial, regida pelos dispositivos específicos nesta cláusula:

Parágrafo único - JORNADA PARCIAL: Considera-se jornada parcial de trabalho aquela cuja duração não exceda a 30 horas semanais, vedadas horas extras, ou, ainda, aquela cuja duração não exceda a 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 06 horas extras semanais, com adicional de 60%, conforme cláusula 12 da presente CCT, e obedecidos os seguintes requisitos acordados:

a) A jornada acordada de 30 ou 26 horas deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS, onde deverão estar especificados as horas e os dias trabalhados a tempo parcial;

b) O salário do empregado contratado no regime de jornada parcial será proporcional ao do empregado contratado no regime de jornada integral, conforme inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar pelo regime de jornada integral na mesma função. Além disso, deverá a empresa efetuar o pagamento do valor referente ao DSR;

c) Após cada período de 12 meses, o empregado terá direito a férias anuais mais 1/3 (um terço) constitucional, bem como FGTS, PIS, INSS, 13º salário e todos os benefícios consignados aos empregados movimentadores;

d) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam na jornada regular de trabalho (44 horas semanais), sob pena de multa, conforme Cláusula 56 da presente CCT, em favor do funcionário substituído;

e) No caso de empregados desligados da empresa, somente poderão ser recontratados pela empresa na condição do Regime e Tempo Parcial, após decorridos 180 dias do desligamento, sob pena de nulidade da contratação;

f) Para aderir à implantação do Contrato de Trabalho no Regime de Tempo Parcial as empresas deverão protocolar requerimento por escrito no Sincomércio Catanduva e Sintramcat, ou, através dos e-mails, sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br e sintramcat@terra.com.br solicitando a formalização de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** entre as partes, acompanhado da última RAIS e da relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho;

g) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "f", as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, o certificado de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial, que lhe facultará a implantação do Regime de Trabalho a Tempo Parcial a partir da data da expedição do Certificado e com validade coincidente com a presente norma coletiva;

h) Só terão validade os **Acordos Coletivos de Trabalho** em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados pelos sindicatos convenentes;

i) A empresa se obriga a manter no estabelecimento onde houver empregados sob este regime uma cópia do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** a ela relativa;

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS - SEMANA ESPANHOLA - MEDIANTE ADESÃO CONFORME CLÁUSULA 49: Atendido o disposto na OJ 323 da SDI-1 do TST e por meio desta Convenção Coletiva de Trabalho fica reconhecida a validade do sistema de compensação de horário quando a jornada adotada alterne a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, observado o limite máximo de oito horas diárias, sendo regido pelos dispositivos específicos nesta cláusula:

a) Para aderir à implantação da compensação de hora/semana espanhola as empresas deverão protocolar por escrito requerimento no Sincomércio Catanduva e Sintramcat, ou através dos e-mails, sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br e sintramcat@terra.com.br solicitando a formalização de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** entre as partes, contendo as seguintes informações;

b) No ato do protocolo a empresa deverá apresentar a cópia da última RAIS; comprovação do cumprimento

integral da presente CCT; e relação de empregados que farão parte do acordo de compensação;
c) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "a" e "b", o **Acordo Coletivo de Trabalho** ao regime de compensação/semana espanhola ficará condicionado à aprovação dos empregados da empresa requerente em Assembleia específica a ser realizada pelo Sintramcat em data oportuna e devidamente convocada para este fim;
d) Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais da categoria profissional e patronal, como também a aprovação da assembleia específica da alínea "c", bem como a celebração de **Acordo Coletivo de Trabalho** entre os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e a Empresa requerente, com validade coincidente com a presente norma coletiva, que lhe facultará a implantação do Regime de Compensação de Horas/Semana Espanhola;
e) Só terão validade os **Acordos Coletivos de Trabalho** ao Regime de Compensação de Horas/Semana Espanhola, devidamente assinados pelos sindicatos convenentes e precedida de aprovação em assembleia geral dos trabalhadores;
f) A empresa se obriga a manter no estabelecimento onde houver empregados sob este regime uma cópia do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS/SEMANA ESPANHOLA** a ela relativa;
g) A empresa fica obrigada a respeitar os horários de trabalho de prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas na outra, sendo que se constatado a qualquer tempo o descumprimento dos horários, restará descaracterizado o **Acordo Coletivo de Trabalho** ao Regime de Compensação de Horas/Semana Espanhola, facultando Sintramcat requerer das empresas que aderiram à compensação de horas/semana espanhola os controles de pontos para verificação, sem prejuízo de outras hipóteses necessárias a sanar eventual descumprimento do comando legal de que trata esta cláusula.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO INTERMITENTE – MEDIANTE ADESÃO CONFORME CLÁUSULA 50: Para aderir as empresas deverão protocolar por escrito requerimento no Sincomércio Catanduva e Sintramcat, ou através dos e-mails, sincomercio@sincomerciocatanduva.org.br e sintramcat@terra.com.br, solicitando a formalização de **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** entre as partes, respeitando os parágrafos 1º, 2° e 3° desta cláusula.
Parágrafo 1º- O trabalho intermitente dos empregados movimentadores só será válido mediante **Acordo Coletivo de Trabalho** que definirá as regras para o trabalho intermitente, sendo celebrado entre os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e as empresas requerentes;
Parágrafo 2º- O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por tempo indeterminado que vier a ser demitido, pedir demissão, ou realizar demissão em comum acordo, não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente até 31 de dezembro de 2022;
Parágrafo 3º- O empregado contratado na modalidade de trabalho intermitente terá resguardado o recebimento do valor da hora ou do dia de trabalho utilizando-se como base de cálculo os valores dos pisos salariais constantes na presente CCT, observada as funções;
Parágrafo 4º- As empresas que se utilizarem da contratação por trabalho intermitente não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no contrato de trabalho por prazo indeterminado;
Parágrafo 5º- É vedada a formalização de acordo individual de trabalho intermitente entre Empregador e Empregado sob qualquer hipótese e condição;
Parágrafo 6°- Para assinatura do **Acordo Coletivo de Trabalho** as empresas deverão cumprir com as suas obrigações sindicais constantes na presente CCT.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA.:

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho a partir de 1º de novembro de 2022

até 31 de agosto de 2023 e, a data-base da categoria em 1º de Setembro.

Parágrafo 1º – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT.

Parágrafo 2º - Fica convencionado que, durante a vigência da presente CCT, poderão ser negociados 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDO/CONVENÇÕES COLETIVAS:

Os sindicatos acordantes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo empresas varejistas, que integrem a respectiva categoria econômica.

Catanduva, 01 de novembro de 2022.

Ivo Pinfildi Júnior
Presidente do Sincomércio

Mauro Cesar Albuquerque Danconi
Presidente do Sind. Trab. Mov. Merc. em Geral Cat. Região