

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO **DOS COMERCIÁRIOS 2021 - 2022**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ARAÇATUBA**, DAS MICROEMPRESAS, DAS EMPRESAS DE PEQUENO, MÉDIO E GRANDE PORTE, DAS DE ÂMBITO FAMILIAR E DE ECONOMIA INFORMAL, DAS EMPRESAS EM SHOPPING CENTER, DAS LOJAS DE DEPARTAMENTO, DE REDE OU FILIAIS E DAS MULTINACIONAIS DE ARAÇATUBA E REGIÃO, entidade sindical representante da categoria econômica dos empregadores, com sede à Rua Tupinambás, 310, inscrita no CNPJ/MF sob nº 43.763.093/0001-19, na cidade de Araçatuba-SP, registro no MTb sob nº 46000.002046/95, neste ato representado por seu presidente GENEIR SILVA, portador do CPF nº 073.866.218-68, assistido por seu advogado Dr. Marcelo Henrique Santos Silva, OAB/SP nº 242.832, como representantes da categoria econômica dos empregadores e, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARAÇATUBA**, entidade sindical representante da categoria profissional, com sede na Rua Bandeirantes, 800, inscrita no CNPJ/MF sob nº 43.763.101/0001-27, nesta cidade de Araçatuba-SP, registro no MTb sob nº 817.178/49, neste ato representado por seu presidente JOSÉ CARLOS DOS SANTOS, portador do CPF 705.472.208-63, e assistido por seus advogados Dra. Bricia Silvestrini Rodrigues, OAB/SP nº 267.073, e Gustavo Rodrigues da Silva OAB/SP nº 345.461, entidades sindicais representativa das respectivas categorias nos municípios de **Araçatuba, Guaraçai, Ilha Solteira, Itapura, Pereira Barreto, Santo Antônio do Aracanguá, Sud Menucci e Suzanópolis**, devidamente autorizadas por Assembleia Geral, irmanadas no objetivo de uma composição amigável que atenda aos interesses comuns das categorias por elas representadas, de comum acordo, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1ª- REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2021, 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 2020.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro e novembro, incluídas eventuais férias, dia do comerciário, eventuais domingos, feriados e demais verbas trabalhistas, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data base, e devido a pandemia da Covid-19, ocasião em que muitas empresas permaneceram fechadas, serão exigíveis e pagas através de **ABONO EM CARÁTER INDENIZATÓRIO**, em três condições a saber: Em três vezes, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de dezembro de 2021, janeiro de 2022 e fevereiro de 2022; Em duas vezes, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de dezembro de 2021 e janeiro de 2022; Ou a critério da empresa, essas diferenças poderão ser pagas em uma única vez no mês de competência de dezembro de 2021, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula 3ª.

Parágrafo 2º - Quanto aos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária **NÃO terão incidência sobre as diferenças acima referidas haja vista, o CARÁTER DE ABONO INDENIZATÓRIO DAS PARCELAS.**

Parágrafo 3º - Os funcionários que foram desligados da empresa deverão receber as diferenças em parcela única até 30 (trinta) dias da data da assinatura do presente.

2ª- REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

ADMITIDOS NO PERÍODO DE:	MULTIPLICAR O SALÁRIO POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,1042
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0951
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0861
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0772
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0683
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0595
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0508
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0422
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0336
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0251
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0167
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0083
A PARTIR DE 16.08.21	1,0000

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

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

4ª – 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 de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

I - Empresas em geral:

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Empregados em Geral (Hum mil, seiscentos e oitenta e sete reais)	R\$ 1.687,00
Operador de Caixa (Hum mil, oitocentos e treze reais)	R\$ 1.813,00
Faxineiro e Copeiro (Hum mil, quatrocentos e noventa reais)	R\$ 1.490,00
Office Boy e Empacotador (Hum mil, duzentos e trinta e oito reais)	R\$ 1.238,00
Garantia do Comissionista (Hum mil novecentos e oitenta reais)	R\$ 1.980,00

II – Feirantes e Ambulantes:

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Empregados em Geral (Hum mil, seiscentos e oitenta e sete reais)	R\$ 1.687,00

5ª- GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

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

6ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos Microempreendedores Individuais (MEIs), às Microempresas (ME's), e às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, que instituiu o SIMPLES, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

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

Parágrafo 2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer à sua entidade patronal representativa a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, o que será feito através do encaminhamento de formulário emitido no site do Sincomércio Araçatuba (www.sincomercioata.com.br), devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2021-2022;
- Compromisso e comprovação do integral cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e recolhimento das contribuições legais, até a vigência final da presente norma;

d) Relação de todos os empregados da empresa.

Parágrafo 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 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 4º - 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 5º - As empresas que protocolarem o formulário do REPIS 2021-2022, poderão praticar os valores a partir de 01/09/2021 até 31/08/2022, ficando sujeitas a deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, ou na falta do cumprimento integral do presente Termo de aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, e recolhimento das contribuições legais a qualquer época, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4ª, da CCT, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2021.

Parágrafo 6º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, 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 de 01/09/2021 até 31/08/2022, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4ª da CCT, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Piso Salarial de Ingresso (Hum mil, quatrocentos e cinquenta e três reais)	R\$ 1.453,00
Empregados em Geral (Hum mil, seiscentos e vinte e um reais)	R\$ 1.621,00
Operador de Caixa (Hum mil, setecentos e quarenta e dois reais)	R\$ 1.742,00
Faxineiro e Copeiro (Hum mil, quatrocentos e vinte e seis reais)	R\$ 1.426,00
Office Boy e Empacotador (Hum mil, duzentos e trinta e oito reais)	R\$ 1.238,00
Garantia do Comissionista (Hum mil, novecentos e três reais)	R\$ 1.903,00

II – Microempresas (ME)

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Piso Salarial de Ingresso (hum mil, trezentos e setenta e nove reais)	R\$ 1.379,00
Empregados em Geral (Hum mil, quinhentos e cinquenta reais)	R\$ 1.550,00
Operador de Caixa (Hum mil, seiscentos e oitenta e seis reais)	R\$ 1.686,00
Faxineiro e Copeiro (Hum mil, trezentos e oitenta e seis reais)	R\$ 1.386,00
Office Boy e Empacotador (Hum mil duzentos e trinta e oito reais)	R\$ 1.238,00
Garantia do Comissionista (Hum mil, oitocentos e treze reais)	R\$ 1.813,00

III – Feirantes e Ambulantes

Empresas de Pequeno Porte (EPP)

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Piso Salarial de Ingresso (Hum mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais)	R\$ 1.452,00
Empregados em Geral (Hum mil, seiscentos vinte e um reais)	R\$ 1.621,00

Microempresas (ME)

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Piso Salarial de Ingresso (Hum mil, trezentos e setenta e nove reais)	R\$ 1.379,00
Empregados em Geral (Hum mil, quinhentos e cinquenta reais)	R\$ 1.550,00

IV – Microempreendedor Individual (MEI)

PISOS	A PARTIR DE 01/09/2021
Piso Salarial de Ingresso (Hum mil, trezentos e setenta e nove reais)	R\$ 1.379,00
Empregados em Geral (Hum mil, quinhentos e cinquenta reais)	R\$ 1.550,00

Parágrafo 7º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II, III e IV e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (*faxineiro e copeiro*) e “e” (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como MEI, ME ou EPP.

Parágrafo 8º As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2021-2022 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4ª da CCT, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2021.

Parágrafo 9º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção. As renovações e adesões para o próximo período convencional, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2022, independente da data da assinatura da próxima convenção, nos termos do parágrafo único da cláusula 56ª, que estabelece a vigência desta norma, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 10º - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea “f” da cláusula 14ª. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 11º - 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/2021-2022** a que se refere o parágrafo 3º.

Parágrafo 12º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

Parágrafo 13º - A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2021-2022.

Parágrafo 14º - As empresas que contratarem empregados através do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS previsto nesta cláusula, sem o Certificado de Adesão ao REPIS, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como o pagamento de multa específica no valor de R\$ 331,00 (trezentos e trinta e um reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical patronal.

7ª – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 82,00 (Oitenta e dois 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.

8ª – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS PURO: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima dos comissionistas (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalente à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13ª. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

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

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13ª. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

9ª- REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTAS MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I – Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13ª. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

II – Cálculo da parte variável do salário:

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

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor da alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13ª. O resultado é o valor do acréscimo;

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

10ª- 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.º 6º, da Lei n.º 605/49.

11ª- VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

12ª- NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

13ª- 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.

14ª – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS (ADESÃO): A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.
- b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.
- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.
- f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.
- g) 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.

Parágrafo 1º - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

Parágrafo 2º - A ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação.

Parágrafo 3º - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais convencionais.

Parágrafo 3º - Para a prática desta cláusula, a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula de condições gerais par adesão deste instrumento normativo.

15ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,5% (um e meio por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado cada desconto ao valor de R\$ 56,00 (Cinquenta e seis reais), aprovado nas assembleias do sindicato profissional que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário, onde obrigatoriamente, deverá informar o percentual;

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, mensalmente, exceto nos meses em que houver o desconto da contribuição sindical; e recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 do mês subsequente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida 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 pagamento dobrado do valor devido à Fecomercários;

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

Parágrafo 5º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 6º - 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 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 - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros;

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for de vontade do empregado, será manifestada pessoalmente, por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, a partir da data da assinatura da presente norma coletiva e no prazo mínimo de 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou sub sedes do sindicato profissional da cidade, quando será fornecido protocolo de recebimento.

Parágrafo 10º - Os empregados que formalizarem oposição ao desconto da Contribuição Assistencial ficam cientes, desde já, que renunciam expressamente aos Benefícios Negociais conquistados através das Negociações Coletivas, desonerando a empresa de cumprí-los, em especial ao que diz respeito ao: **Recebimento do "Dia do Comerciante", Assistência Sindical no Ato Homologatório, Atendimento Jurídico Gratuito e Recebimento das Diárias dos Domingos, Feriados e Acordos para Extensão/Alteração de Jornada**. Os demais benefícios econômicos, regulatórios e sociais ficam inalterados e abrangem toda a categoria comerciária.

16ª – TAXA DE SERVIÇO: Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical, a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e, a deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da convenção coletiva/termo de aditamento, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a TAXA DE SERVIÇO (representação da categoria econômica), para o custeio da representação sindical e das negociações coletivas, com fulcro no artigo 513, alínea "e", da CLT, que deverá ser recolhida pelas empresas, sejam associadas ou não, nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

EMPRESAS EM GERAL	VALOR
COM ATÉ VINTE EMPREGADOS	R\$ 950,00
COM MAIS DE VINTE EMPREGADOS	R\$ 1.400,00

EMPRESAS QUE NÃO ADERIREM AO REPIS – Regime Especial de Piso Salarial	VALOR
MICROEMPRESAS	R\$ 420,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 680,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COM EMPREGADO	R\$ 210,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL SEM EMPREGADO	ISENTO

EMPRESAS QUE ADERIREM AO REPIS - Regime Especial de Piso Salarial	VALOR
MICROEMPRESAS	R\$ 320,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 580,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COM EMPREGADO	R\$ 110,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL SEM EMPREGADO	ISENTO

OBS: MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) : EMPRESAS COM AFATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R\$ 81.000,00 (OITENTA E HUM MIL REAIS); MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R\$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS); EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP): 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); EMPRESAS DE GRANDE PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL ACIMA DE R\$ 4.800.000,00 (QUATRO MILHÕES E OITOCENTOS MIL REAIS).

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será crescido da multa de 2% (dois por cento), nos trinta primeiros dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, aplicando-se as sanções sobre o valor corrigido.

Parágrafo 4º - Independente do número de unidades (matriz ou filial) localizadas num mesmo município, a contribuição será devida por estabelecimento existente na localidade.

17ª – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

18ª – CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

19ª – 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.

20ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12 §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento as Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

21ª- GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

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

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica 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 3º - 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.

22ª – 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 único – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no caput desta cláusula.

23ª – 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 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único – Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

24ª – 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 de Justiça (STJ – REsp 936308-RS), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

25ª – 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 gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2021, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção, observados os casos de oposição.

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

26ª – 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, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

27ª – 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.

28ª – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

29ª - FÉRIAS – NÃO INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA: O terço adicional de férias (art. 7º, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ – AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

30ª – 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.

31ª – 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.

32ª – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 20ª, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

33ª – 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.

34ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

35ª – 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.

36ª – 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.

37ª – SEGURO DE VIDA COM ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR: É de responsabilidade da empresa, a contratação de seguro de vida em favor de seus empregados contemplando as seguintes coberturas:

- morte R\$ 10 mil reais;
- morte acidental R\$ 15 mil reais;
- invalidez total ou parcial por acidente R\$ 10 mil reais;
- invalidez funcional permanente total por doença R\$ 10 mil reais;
- diária por incapacidade temporária por acidente (DIT) R\$ 50,00 (cinquenta reais)-até 365 dias;
- serviço de assistencial funeral familiar R\$ 5 mil reais;

Parágrafo 1º - O não cumprimento da cláusula em questão acarretará multa mensal de R\$ 82,00 (Oitenta e dois reais); por empregado e revertida em favor deste.

Parágrafo 2º - Em caso de homologação de rescisão de trabalho, será solicitada cópia do Certificado Individual do Seguro do empregado, para comprovação do benefício.

Parágrafo 3º - As empresas deverão manter as apólices ativas, considerando, em caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio, ou seja, até o final do período do aviso prévio projetado.

Parágrafo 4º - As coberturas desta cláusula, bem como as taxas, ficam também disponíveis aos sócios, diretores e proprietários das empresas representadas pelo Sincomércio, podendo inclusive, aumentar os valores das coberturas se assim desejar.

Parágrafo 5º - As empresas que tenham seguro de vida para os seus empregados, que contemplem todas as coberturas e a concessão do pagamento do benefício iguais ou mais vantajosas aos previstos no "caput" desta cláusula, inclusive a assistência funeral familiar, ficam dispensadas da obrigatoriedade desta cláusula.

38ª – 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.

39ª - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto no inciso X do art. 611-A, da Lei 13.467/17 e na Portaria MTE 373/11, desde que observado o seguinte:

Parágrafo 1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda aos sistemas de controle de jornada das empresas deve cumprir as exigências que se seguem:

- I- estar disponível no local de trabalho;
- II- permitir a identificação de empregador e empregado;
- III- possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I- restrições à marcação do ponto;
- II- marcação automática do ponto;
- III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

40ª - 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, em casos de demandas judiciais coletivas.

41ª – DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador que estejam em dia com suas obrigações perante as entidades sindicais signatárias obedecidos ao dia e hora designados pelo Sincomerciários para a realização do ato.

Parágrafo 1º - Fica obrigada a homologação da rescisão dos Contratos de Trabalho, na entidade sindical, para empregados com registro igual ou superior a 12 (doze) meses, sob pena de nulidade do mesmo.

a) No ato da homologação a empresa deverá apresentar Certidão Negativa de Débitos anteriores das respectivas entidades patronal e profissional.

b) Referida homologação, procurando revestir-se da respectiva e necessária segurança jurídica, poderá ser realizada com a presença das duas entidades responsáveis pelo equilíbrio capital e trabalho – empresa e empregador.

Parágrafo 2º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato nos termos do artigo 477, § 6º da CLT, independente do pagamento supra, a homologação deverá ser realizada até o décimo dia, contados a partir do vencimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa diária de 01 (um) dia do salário do comerciário, por dia de atraso, sempre, revertendo a favor do empregado desligado.

Parágrafo 3º - Caso não seja possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por um impedimento ou recusa do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi avisado pela empresa para o ato, o sindicato profissional fornecerá atestado à empresa que ficará desobrigada do prazo previsto no parágrafo 2º e da multa convencional.

Parágrafo 4º - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre Sincomércio e Sincomerciários, destinada às despesas do setor de homologação.

Parágrafo 5º - As mesmas condições referidas no parágrafo anterior se aplicam aos casos de homologações para trabalhadores e empresas que não estejam com obrigações em dia com as entidades sindicais.

a) O valor da taxa retributiva deverá ter o valor igual ao da somatória das contribuições devidas a cada entidade sindical, e se o débito estiver acumulado, este poderá ser devidamente facilitado em seu recolhimento de modo a não prejudicar de forma alguma a homologação.

Parágrafo 6º - A partir da assinatura da presente convenção, o Sincomerciários exigirá a apresentação do Certificado de Adesão ao Repis válido, a fim de comprovar os valores salariais praticados, sob pena de não efetivação do ato homologatório.

a) O Certificado deverá ser exibido em via original ou cópia autenticada, não sendo aceita a cópia simples ou digitalizada do documento.

Parágrafo 7º - Havendo divergência entre as informações do TRCT e os registros salariais do empregado, o Sincomerciários fará ressalva por escrito com orientação ao colaborador sobre a possibilidade do recebimento de diferenças salariais e reflexos.

Parágrafo 8º - O Sincomércio poderá designar preposto para acompanhar as homologações rescisórias, independentemente de solicitação da empresa e, caso necessite, poderá solicitar o arquivo ou registro das homologações realizadas junto ao Sincomerciários.

a) O arquivo ou registro das homologações realizadas pelo Sincomerciários deverá ser compartilhada, regular e formalmente, com o Sincomércio.

42ª - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aqueles decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único: Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordado entre os sindicatos instituições das comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da Fecomercários e da FecomércioSP.

43ª- DA QUITAÇÃO ANUAL: O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas previsto no artigo 507-B da CLT, será firmado, obrigatoriamente, perante as entidades sindicais, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

Parágrafo 1º - As empresas e os comerciários que requererem a Declaração de Quitação Anual de Débitos deverão apresentar todos os documentos aptos a comprovar o correto e integral pagamento das verbas que desejam declarar quitadas.

Parágrafo 2º - As empresas e os comerciários que utilizaram da faculdade de homologar os Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho **sem assistência sindical**, somente poderão requerer a quitação anual dos débitos se ratificarem junto à Entidade Sindical Profissional os TRCT do período, apresentando para tanto os documentos homologatórios necessários.

Parágrafo 3º - As partes beneficiadas pela prestação de serviço de assistência na quitação anual ficarão sujeitas ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada em conjunto pelas entidades sindicais representativas de classe, a qual se destina a custear despesas decorrentes do procedimento.

Parágrafo 4º - As empresas e os comerciários que estiverem cumprindo a presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive quanto as Contribuições aos Sindicatos estabelecidas nesta CCT, estarão isentas do pagamento das custas acima estabelecidas.

44ª - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS (ADESÃO): Fica convencionado que, obedecido o disposto no artigo 59, parágrafo 1º e 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, da convenção coletiva de trabalho, e legislação municipal correspondente, ficam autorizadas o seguinte horário de funcionamento do comércio de rua e calçadão, nas datas especiais abaixo discriminadas, aprovadas pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso.

Parágrafo 1º - Em razão da data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, ter se efetivado posteriormente aos feriados de setembro/2021 à dezembro/2021, as empresas que utilizaram a mão de obra de seus funcionários, deverão efetuar o pagamento das diferenças dos valores das diárias na forma do parágrafo 1º da Cláusula 1 da presente convenção, e encaminhar até o dia 15/03/2022, ao sindicato profissional cópia dos seguintes documentos:

- a) recibos dos pagamentos aos empregados que laboraram nos feriados especificados acima e das diferenças relativas aos feriados anteriores;
- b) rol de empregados que trabalharam nos feriados nesse período;
- c) no caso de ocorrência de trabalho em horas suplementares, além das 06 (seis) horas pactuadas, o comprovante de pagamento dessas horas que deverão ser remuneradas com acréscimo conforme acordado sobre a hora normal, e não poderão ser objeto de Banco de Horas;
- d) fica mantido o direito dessas diferenças, aos funcionários que porventura já se desligaram da empresa.

Parágrafo 2º - Os horários normais de trabalho dos empregados no comércio varejista das empresas optantes pelo funcionamento em caráter especial e temporário, no período das datas especiais e das festas natalinas, serão alterados conforme segue:

Calendário das Datas Especiais e Festas Natalinas para 2022:

Março Semana do Consumidor

10/03/22 – (quinta-feira) – das 9h às 22h
11/03/22 – (sexta-feira) – das 9h às 22h
12/03/22 – (sábado) – das 9h às 18h

Maió – Dia das Mães

05/05/22 – (quinta-feira) – das 9h às 22h
06/05/22 – (sexta-feira) – das 9h às 22h
07/05/22 – (sábado) – das 9h às 18h

Junho – Dia dos Namorados

10/06/22 – (sexta-feira) – das 9h às 22h
11/06/22 – (sábado) – das 9h às 18h

Agosto – Dia dos Pais

12/08/22 – (sexta-feira) – das 9h às 22h
13/08/22 – (sábado) – das 9h às 18h

Outubro – Dia das Crianças

11/10/22 – (terça-feira) – das 9h às 22h

Novembro – Black Friday

25/11/22 – (sexta-feira) - das 9h às 22h
26/11/22 – (sábado) – das 9h às 18h

Dezembro – Festas Natalinas

- dias 07 à 09/12/22 (quarta à sexta-feira) – das 9h às 22h
- dia 10/12/22 (sábado) – das 9h às 18h
- dia 11/12/22 (domingo) – das 9h às 15h
- dias 12 à 16/12/22 (segunda à sexta-feira) – das 9h às 22h
- dia 17/12/22 (sábado) – das 9h às 18h
- dia 18/12/22 (domingo) – das 9h às 15h
- dias 19 à 23/12/22 (segunda à sexta-feira) – das 9h às 22h
- dia 24/12/22 (sábado) – das 9h às 18h
- dia 25/12/22 (domingo) – Natal – não funciona
- dia 26/12/22 (segunda-feira) – das 12h às 18h
- dias 27 à 30/12/22 (terça- à sexta-feira) – das 9h às 18h
- dia 31/12/22 (sábado) – das 9h às 16h
- dia 01/01/23 (domingo) – Ano Novo – não funciona
- dia 02/01/23 (segunda-feira) – das 12h às 18h

Parágrafo 3º - Intervalo para refeições nas datas especiais e festas natalinas conforme determina o artigo 71 “caput” nas jornadas acima de 06 (seis) horas, normalmente de segunda a sexta-feira, convencionou-se que a empresa pode optar por um único intervalo de no mínimo 01 (uma) hora, e no máximo de 3h30 (três horas e trinta minutos) para almoço ou jantar. Se a empresa optar por dois intervalos, um para almoço e outro para jantar, o período despendido no segundo intervalo, deverá ser compensado ou remunerado, a critério das partes (empresa e empregado).

As partes recomendam que no período de jornada estendida, o intervalo concedido ao empregado seja de no mínimo duas horas, devido à necessidade de locomoção até sua residência, para refeição, higiene pessoal e descanso.

Nos sábados a empresa fornecerá aos funcionários que trabalharem nestes dias, um lanche ou marmitex de boa qualidade e um refrigerante ou suco, ou um vale refeição no valor de R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais) com 01 (uma) hora de intervalo para o almoço, ou 02 (duas) horas de intervalo para refeição na residência.

No domingo, a empresa fornecerá aos funcionários que trabalharem neste dia, um lanche ou marmitex de boa qualidade, acompanhado de um refrigerante ou suco, ou um vale refeição no valor de R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais). Deverá ser observado o intervalo de 15 (quinze) minutos, conforme art. 71, § 1º, da CLT.

Parágrafo 4º - O domingo trabalhado deverá ser compensado com folga na semana que antecede o domingo. As empresas deverão efetuar duas turmas de revezamento: os funcionários que trabalharem em um domingo, deverão folgar no próximo domingo, ou seja, os que trabalharem no dia 11, deverão folgar no dia 18 e, vice-versa, devendo ainda, as empresas manter a escala de revezamento à vista de todos os funcionários.

Parágrafo 5º - As empresas que funcionarem com utilização de empregados nas datas mencionadas, deverão formalizar com seus empregados o competente acordo de alteração, compensação e prorrogação de jornada de trabalho, que deverá ser fixado às vistas de todos os interessados.

Parágrafo 6º - Caso haja a solicitação de cópia do acordo mencionado no parágrafo anterior, por parte das entidades sindicais, quer seja da categoria econômica ou profissional, a empresa deverá apresentar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de pagamento da multa estabelecida na presente convenção, por empregado e a favor do prejudicado.

Parágrafo 7º - 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 8º - Aos empregados estudantes fica assegurado o direito de encerramento da sua jornada de trabalho com antecedência de uma hora do início das aulas.

Parágrafo 9º - Compensação das Horas Extras - 50% (cinquenta por cento) das horas excedentes trabalhadas, poderão ser compensadas, as outras 50% (cinquenta por cento) deverão ser remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 10º - Os funcionários ocupantes dos cargos de caixa, crediaria e empacotadores, receberão uma gratificação correspondente a 02 (duas) horas extras no mês que ocorrer a data especial, com percentual de 80% (oitenta por cento), calculadas sobre o salário do mês, e pagas no mês seguinte, devendo constar nos recibos de pagamento com a denominação "GRATIFICAÇÃO SINCOMERCIÁRIOS/ SINCOMÉRCIO".

Parágrafo 11º - As compensações de horas de trabalho poderão ocorrer até o dia 31/01/2023.

Parágrafo 12º - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00 horas, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

Parágrafo 13º - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

Parágrafo 14º - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

Parágrafo 15º - Para a prática desta cláusula, a empresa deverá observar as normas estabelecidas na cláusula 47ª deste instrumento normativo.

45ª – FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM FERIADOS (ADESÃO): Ressalvadas as disposições legais e a legislação municipal aplicável, vigente em cada município representado pelos sindicatos signatários nas suas bases territoriais, autorizam e regulamentam o trabalho dos empregados no comércio varejista em geral nos feriados, observadas as condições abaixo, bem como as estabelecidas na cláusula 47ª deste instrumento normativo.

I – COMÉRCIO DE RUA E CALÇADÃO

- 21/04/22 - Tiradentes (quinta-feira) - das 9h às 15h
- 16/06/22 – Corpus Cristi (quinta-feira) das 9h às 15h
- 09/07/22 – Revolução Constitucionalista (sábado) – das 9h às 15h
- 07/09/22 – Independência do Brasil (quarta-feira) – das 9h às 15h
- 12/10/22 – Nossa Senhora Aparecida (quarta-feira) – das 9h às 15h
- 15/11/22 – Proclamação da República (terça-feira) – das 9h às 15h
- 02/12/22 – Aniversário da cidade (sexta-feira) – das 9h às 15h

Parágrafo 1º - O horário de trabalho dos empregados no comércio varejista das empresas optantes pelo funcionamento em caráter especial nos feriados será das 9h às 15h.

Parágrafo 2º - As empresas deverão pagar a todos os funcionários que efetivamente prestarem serviços nestas datas, a título de diária, no fim do expediente na “boca do caixa”, os seguintes valores de acordo com o porte da empresa:

- Para as Micro Empresas (ME)R\$ 107,00
(cento e sete reais).
- Para as Empresas de Pequeno Porte (EPP) R\$ 107,00
(cento e sete reais).
- Para as demais empresas (Grande Porte)R\$ 117,00
(cento e dezessete reais).

Parágrafo 3º - O feriado trabalhado deverá ser compensado, com folga no prazo de até 30 (trinta) dias. No caso de rescisão contratual antes da concessão da folga compulsória, esta deverá ser remunerada em dobro.

Parágrafo 4º - A empresa fornecerá aos funcionários que trabalharem nos feriados acima citados um lanche ou marmiteira de boa qualidade, acompanhado de um refrigerante ou suco, ou um vale refeição no valor de R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais). Deverá ser observado o intervalo de 15 (quinze) minutos, conforme art. 71, § 1º, da CLT.

Parágrafo 5º - Trabalho nos Feriados – Nas empresas em geral, com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto nº 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho em feriados, na forma das Leis nº 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e respeitada e legislação municipal.

Parágrafo 6º - Fica estipulada multa no valor de 30% (trinta por cento) do salário normativo, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas nas cláusulas 44ª e 45 deste instrumento normativo, a favor do prejudicado.

Parágrafo 7º - 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 8º - Aos empregados estudantes fica assegurado o direito de encerramento da sua jornada de trabalho com antecedência de uma hora do início das aulas.

Parágrafo 9º - As cláusulas 44ª e 45ª da presente convenção coletiva de trabalho terão vigência até 31 de janeiro de 2023.

II – LOJAS INSTALADAS EM SHOPPING CENTERS

Parágrafo 1º - A presente Convenção Coletiva 2021-2022 é direcionado aos feriados existentes no período de 01 de setembro de 2021 à 31/01/2023, ressalvado o reajuste das cláusulas econômicas na data base de 01/09/2022.

Parágrafo 2º - Em razão da data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, ter se efetivado posteriormente aos feriados de 07/09/21, 12/10/21, 02/11/21, 15/11/21, 20/11/21 e 02/12/21, as empresas que utilizaram a mão de obra de seus funcionários, deverão efetuar o pagamento das diferenças dos valores das diárias de R\$ 115,00 para R\$ 127,00 (R\$ 12,00), deverão efetuar o pagamento das diferenças dos valores das diárias na forma do parágrafo 1º da Cláusula 1 da presente convenção, e encaminhar até o dia 15/03/2022 ao sindicato profissional cópia dos seguintes documentos:

- a) recibos dos pagamentos aos empregados que laboraram nos feriados especificados acima e das diferenças relativas aos feriados anteriores;
- b) rol de empregados que trabalharam nos feriados nesse período;
- c) no caso de ocorrência de trabalho em horas suplementares, além das 06 (seis) horas pactuadas, o comprovante de pagamento dessas horas que deverão ser remuneradas com acréscimo conforme acordado sobre a hora normal, e não poderão ser objeto de banco de Horas;
- d) fica mantido o direito dessas diferenças, aos funcionários que porventura já se desligaram da empresa.

Parágrafo 3º - As empresas comerciais situadas nos Shopping Centers poderão abrir suas lojas e exigir ativamente de seus funcionários das 13h às 19h, nos seguintes feriados:

- 01/03/22 – Carnaval – terça-feira**
- 15/04/22 – Paixão de Cristo – sexta-feira**
- 21/04/22 – Tiradentes – quinta-feira**
- 16/06/22 – Corpus Christi – quinta-feira**
- 09/07/22 – Revolução Constitucionalista – sábado**
- 07/09/22 – Independência do Brasil – quarta-feira**
- 12/10/22 – Nossa Senhora Aparecida – quarta-feira**
- 02/11/22 - Finados – quarta-feira**
- 15/11/22 - Proclamação da República – terça-feira**
- 20/11/22 - Consciência Negra – domingo**
- 02/12/22 - Aniversário da Cidade – sexta-feira**

Parágrafo 4º - Em hipótese alguma haverá funcionamento das empresas comerciais situadas nos shopping centers e ativamente de seus empregados (com exceção da área de alimentação e recreação) nos seguintes feriados e dias acordados:

01/01/22 – Ano Novo – sábado
01/05/22 - Dia do Trabalhador – domingo
25/12/22 – Natal – domingo
01/01/23 – Ano Novo – domingo

Parágrafo 5º - Nos dias 26/12/2022 (segunda-feira) e 02/01/2023 (segunda-feira) a jornada de trabalho terá início após as 12 horas.

Parágrafo 6º - Fica facultado ao empregado, optar por folgar no feriado de 02/11/2022 (Finados), desde que comunique com antecedência de 05 (cinco) dias ao feriado o seu empregador.

Parágrafo 7º - Nos feriados em questão em que houver funcionamento e ativamente dos empregados, a jornada dos trabalhadores será de 06 (seis) horas e com intervalo de 15 (quinze) minutos, conforme artigo 71, § 1º CLT.

Parágrafo 8º - As empresas se obrigam a pagar a todos os funcionários que laborarem nos feriados especificados na cláusula 2ª, o equivalente a 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal, de acordo, com a legislação vigente (Enunciado 146 do TST), mais o valor de **R\$ 127,00 (Cento e vinte e sete reais), a título de diária** indenizatória em substituição a folga compensatória e ao transporte para deslocamento dos mesmos nos feriados pactuados, a partir de 01/09/2021.

Parágrafo 9º - O pagamento das horas extras com 100% (cem por cento) ativas nos feriados deverão ocorrer na folha de pagamento relativa ao mês correspondente.

Parágrafo 10º - O valor de R\$ 127,00 (Cento e vinte e sete reais), referente as diárias pactuadas na presente convenção será pago em espécie, no final de cada jornada diária de ativamente, portanto, na “boca do caixa”, mediante recibo com cópia ao funcionário.

Parágrafo 11º - A todos os funcionários de shopping centers fica assegurado o direito a uma folga semanal, conforme preconiza o artigo 7º, inciso XV da CF/88, de no mínimo 24 horas no período de 07 dias trabalhados.

Parágrafo 12º - A cada 02 (dois) feriados trabalhados, o empregado tem direito a optar por um descanso no próximo feriado a ser trabalhado, desde que comunique com antecedência de pelo menos 05 (cinco) dias ao seu empregador.

Parágrafo 13º - A empresa fornecerá aos funcionários que trabalharem nos feriados acima citados, um lanche de boa qualidade, acompanhado de um refrigerante ou suco. Deverá ser observado o intervalo de 15 (quinze) minutos, para alimentação, conforme art. 71, § 1º da CLT.

Parágrafo 14º - Aos casais que trabalharem na mesma empresa, o benefício das folgas compensatórias será concedido no mesmo dia, como forma de prestigiar o convívio familiar.

Parágrafo 15º - No caso de ocorrência de trabalho em horas suplementares nos feriados autorizados pela presente Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, portanto além das 06 (seis) horas normais pactuadas para os dias em questão, as mesmas serão remuneradas com 100 % (cem por cento) sobre a hora normal, não podendo ultrapassar o limite de 02 (duas) horas extras diárias, o que, caso ocorra deverão ser remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre a hora normal, exceto motivo de força maior; e não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Parágrafo 16º - Para os empregados que se ativam em com jornada de 6 horas em turno de revezamento, fica vedado o trabalho de horas suplementares, nos termos do artigo 3º, § 2º da Lei 12.790/13 que regulamenta a profissão do comerciário.

Parágrafo 17º - Fica estabelecida MULTA no valor equivalente a **30% (trinta por cento) do salário normativo**, por empregado, pelo descumprimento de qualquer das cláusulas contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo 18º - As empresas fornecerão ao sindicato profissional relação nominal dos empregados que se ativarão em cada feriado, com descrição do horário a ser trabalhado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis que antecede o feriado, para controle e encaminhamento ao Ministério do Trabalho Emprego.

Parágrafo 19º - A presente Termo abrange todas as empresas sediadas em shopping Centers, com exceção daquelas destinadas à Alimentação e à Recreação.

46ª - FUNCIONAMENTO DOS MINIMERCADOS, MERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS EM FERIADOS (ADESÃO): Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49 c/c com o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como a legislação municipal aplicável, ficam autorizadas as empresas do ramo de minimercados, mercados, supermercados e hipermercados, na base territorial dos sindicatos signatários, salvo às empresas que possuem autorização legal, o ativamento dos empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, nas seguintes condições:

a) A presente cláusula não se aplica às empresas cujas atividades estejam relacionadas no Anexo do Decreto nº 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49, como: comércio varejista de carnes frescas; comércio varejista de feirantes e comércio varejista de flores e plantas ornamentais, e outras.

Parágrafo 1º - Fica autorizado o ativamento dos empregados dos minimercados, mercados, supermercados e hipermercados, para laborarem nos feriados no período de 01 de setembro de 2021 à 31 de janeiro de 2023, exceto os feriados dos dias: 01/05/22 (Dia do Trabalho), 25/12/22 (Natal), e 01/01/2023 (Ano Novo), ficando proibido o trabalho dos empregados nas datas mencionadas.

Parágrafo 2º - Em razão da data da assinatura deste Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, ter se efetivado posteriormente aos feriados de 07/09/21, 12/10/21, 02/11/21, 15/11/21, 20/11/21 e 02/12/21 as empresas que utilizaram a mão de obra de seus funcionários, deverão efetuar o pagamento das diferenças dos valores das diárias na forma do parágrafo 1º da Cláusula 1ª da presente convenção, e encaminhar até o dia 15/03/2022 ao sindicato profissional cópia dos seguintes documentos:

- a) recibos dos pagamentos aos empregados que laboraram nos feriados especificados acima e das diferenças relativas aos feriados anteriores;
- b) rol de empregados que trabalharam nos feriados nesse período;
- c) no caso de ocorrência de trabalho em horas suplementares, além das 06 (seis) horas pactuadas, o comprovante de pagamento dessas horas que deverão ser remuneradas com acréscimo conforme acordado sobre a hora normal, e não poderão ser objeto de Banco de Horas;
- d) fica mantido o direito dessas diferenças, aos funcionários que porventura já se desligaram da empresa.

Parágrafo 3º - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS: O feriado trabalhado deverá ser compensado com folga, em dia a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e o empregado, a ser gozado no prazo de até 60 (sessenta) dias. No caso de rescisão contratual antes da concessão da folga compulsória, esta deverá ser paga em dobro. No caso do empregado tirar férias antes das folgas, estas serão acrescida nas férias.

a) Fica a opção para o empregador de remunerar as horas trabalhadas no feriado, com o pagamento em dobro, 200% (duzentos por cento), conforme Enunciado 146 do TST.

b) As empresas deverão pagar a todos os funcionários que efetivamente prestarem serviços nestas datas, a título de diária, no fim do expediente na "boca do caixa", os seguintes valores de acordo com o porte da empresa:

- Para as Micro Empresas (ME) R\$ 60,00
(Sessenta reais).
- Empresas de Pequeno Porte (EPP) R\$ 60,00
(Sessenta reais).
- Para as demais empresas (Grande Porte) R\$ 8100
(Oitenta e um reais).

c) A empresa fornecerá aos empregados, que trabalharem nos feriados, um lanche de boa qualidade com refrigerante ou suco;

d) Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal;

e) Havendo possibilidade, como forma de prestigiar o convívio familiar, os cônjuges que trabalharem na mesma empresa, devem gozar a folga compensatória no mesmo dia.

Parágrafo 4º - HORÁRIO E HORAS EXTRAS: O horário de trabalho dos empregados nos feriados será de seis horas, com intervalo legal de 15 (quinze) minutos conforme o disposto no artigo 71º da CLT.

a) As horas excedentes desse período, serão remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 5º- ACORDO INDIVIDUAL COM A EMPRESA: As empresas que funcionarem com utilização de empregados nos feriados, deverão formalizar com seus empregados o competente acordo de alteração, compensação e prorrogação de jornada de trabalho, que deverá ser fixado às vistas de todos os interessados.

a) Caso haja a solicitação de cópia do acordo mencionado nesta cláusula, por parte das entidades sindicais, quer seja da categoria econômica ou profissional, a empresa deverá apresentar no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

b) Fica pactuado entre as entidades convenientes, que todo e qualquer acordo firmado diretamente com a empresa, que visem alterar o horário de ativamente e o trabalho dos empregados, diferente daquele firmado na presente convenção coletiva de trabalho, necessariamente terá que haver a participação dos dois sindicatos aqui representados, ficando sem efeito aqueles que forem sem a observância dessa cláusula;

47ª - CONDIÇÕES GERAIS PARA UTILIZAÇÃO DÁS CLÁUSULAS POR ADESÃO AQUI CONVENCIONADAS: Para aderir as empresas interessadas na adesão das cláusulas do presente instrumento normativo, deverão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

l) Para a adesão, as empresas interessadas deverão solicitar através requerimento protocolado no Sindicato do Comércio Varejista de Araçatuba e Região (SINCOMÉRCIO), com 15 (quinze) dias de antecedência, e conter as seguintes informações:

a) razão social, nº do CNPJ, valor do capital social registrado, Código Nacional de atividades - CNAE, Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE, endereço completo, número de empregados no estabelecimento, e identificação do sócio responsável da empresa;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e recolhimento das contribuições legais;

c) constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais das categorias profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer as empresas solicitantes, a autorização e ou certidão de adesão, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data do 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 no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

d) a falsidade de declaração ou descumprimento do disposto no inciso l desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais apuradas e demais penalidades passíveis de serem aplicadas.

Parágrafo 1º - A partir do momento de aprovada a adesão da empresa feita através de requerimento, automaticamente a mesma passa a integrar o quadro de empresa associada/contribuinte, passando a ter o direito de usufruir de todos os benefícios oferecidos pela entidade patronal (Sincomércio), e das cláusulas constantes do presente instrumento normativo; o que não é estendido a classe profissional, em respeito ao artigo 8º da CF.

Parágrafo 2º - A inscrição da empresa como associada/contribuinte é gratuita sem nenhum custo para a empresa.

Parágrafo 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO**, 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 4º - MULTA - A prática das cláusulas por adesão sem a devida autorização (Certidão de Adesão) e, sem o cumprimento integral das obrigações contidas nas mesmas, dará ensejo ao pagamento de uma multa no valor de R\$ 331,00 (trezentos e trinta e um reais), por cada cláusula descumprida, que será dividida entre os sindicatos convenentes; independente das demais penalidades contidas na presente convenção.

48ª – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, poderão notificar para ciência e manifestação, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sobre todo e qualquer termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordo coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, sob pena de anuência tácita quanto informado.

49ª - DADOS CADASTRAIS – Com vistas à atualização dos dados cadastrais junto ao Sincomércio e Sincomerciários, observadas e respeitadas as regras previstas na Lei Geral de Proteção de Dados, as empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, poderão remeter às entidades sindicais (ambas), até 30 de dezembro de cada ano, por meio eletrônico (e-mail) ou impresso, informando o que segue:

- a) Razão social e nome de fantasia se houver;
- b) Inscrição no CNPJ/MF;
- c) Endereço completo;
- d) Nome completo do representante legal;
- e) Número de empregados;
- f) Número do telefone e e-mail da empresa;
- g) Pessoa de contato no Escritório de Contabilidade e telefone.

Parágrafo 1º - Sempre que ocorrer alteração em quaisquer dos dados acima, deverá ser remetida nova comunicação.

Parágrafo 2º - As empresas que protocolarem o pedido de Certificado de Adesão às cláusulas contidas neste instrumento, estão desobrigadas do cumprimento previsto nesta cláusula.

50ª - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 82,00 (oitenta e dois reais), a partir de 01 de setembro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

51ª - ADITAMENTO/ALTERAÇÕES: Visando satisfazer e garantir os efeitos legais produzidos, as entidades signatárias asseguram o direito de aditar, a qualquer momento e se necessário for, quaisquer cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

52ª - MESA REDONDA - As empresas que não estiverem cumprindo a presente Convenção Coletiva de Trabalho ou a Legislação do Trabalho, serão convocadas para uma mesa redonda com a presença dos respectivos sindicatos convenentes. O não comparecimento por parte da empresa convocada facultará ao Sindicato dos Empregados (Sincomerciários) encaminhar denúncia ao Ministério do Trabalho, além de sujeita-la a ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho.

53ª - REPRESENTAÇÃO SINDICAL E CONDUTA ANTISSINDICAL – Os Diretores e Representantes dos Sindicatos, bem como seus prepostos terão livre acesso aos estabelecimentos/locais de trabalho, para promoções de campanhas, mediante prévia solicitação e desde que realizadas em locais e horários previamente autorizados.

Parágrafo 1º - A recusa no cumprimento da cláusula retro mencionada, bem como a dispensa de empregado motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive greve, constitui ato de discriminação antissindical, vedados pelo artigo 8º da CF/88, bem como pela Lei 9.029/95 e demais normas.

54ª - DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL – Os Sindicatos convenentes, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem-se reciprocamente, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, conforme consta em seus registros sindicais no Ministério do Trabalho para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as respectivas categorias e seus representados.

55ª - JUÍZO COMPETENTE - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas ou divergências relacionadas com as cláusulas que contenham obrigações a fazer.

56ª – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

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, parágrafo 3º da CLT.

E, por estarem assim certas e ajustadas, as entidades signatárias anuem esta Convenção Coletiva de Trabalho, para que produzam seus efeitos legais e, assinam o presente instrumento em quatro vias de igual teor e forma, nos termos do artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Araçatuba, 13 de dezembro de 2021.

GENER SILVA
Presidente do Sindicato do Comércio
Varejista de Araçatuba e Região

JOSÉ CARLOS DOS SANTOS
Presidente do Sindicato dos Empregados
no Comércio de Araçatuba

Dr. Marcelo H. Santos Silva
Advogado - OAB/SP nº 242.832

Dra. Bricia Silvestrini Rodrigues
Advogada - OAB/SP nº 267.073

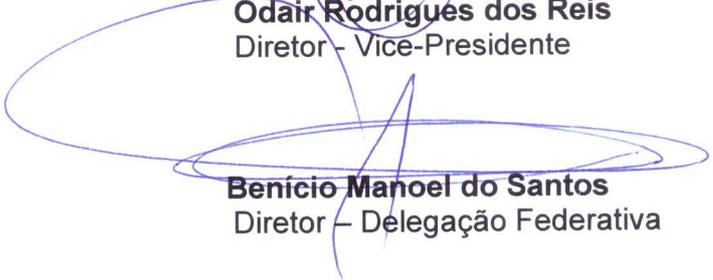


Dr. Gustavo Rodrigues da Silva
Advogado – OAB/SP nº 345.461

**Pela Comissão de Representação da
Categoria Profissional**



Odair Rodrigues dos Reis
Diretor - Vice-Presidente



Benício Manoel do Santos
Diretor – Delegação Federativa