

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021 - 2022

Entre o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARARAQUARA - SINCOMERCIÁRIOS**, inscrito no CNPJ sob o nº 43.976.430/0001-56 com sede à Rua Rui Barbosa, nº 920, Vila Xavier, Araraquara/SP, neste ato representado por seu Presidente José de Mattos Filho, portador do CPF nº 549.217.248-49, de um lado, e, de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ARARAQUARA - SINCOMERCIO**, inscrito no CNPJ sob o nº 43.975.432/0001-20, com sede à Avenida São Paulo, nº 662, Centro, Araraquara/SP, neste ato representado por seu Presidente Antonio Deliza Neto, portador do CPF nº 307.012.366-04, devidamente autorizados pelas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, é firmada a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que estabelece normas sobre as condições econômicas e sociais para os empregados no comércio, nas cidades de Araraquara, Américo Brasiliense, Boa Esperança do Sul, Borborema, Gavião Peixoto, Ibitinga, Itápolis, Motuca, Nova Europa, Rincão, Santa Lúcia, Tabatinga, Trabiju e Distritos e que se regerá pelas seguintes cláusulas:

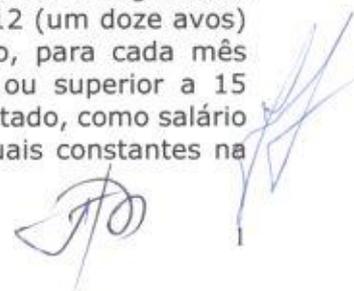
1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenientes serão **reajustados a partir de 1º de outubro de 2021, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de janeiro de 2021.**

Parágrafo primeiro: Além da recomposição salarial prevista nesta cláusula, as empresas concederão a todos os comerciários que integrarem seu quadro de empregados em 1º de setembro de 2021 e que tenham contratos de trabalho ativos em 31 de dezembro de 2021, abono pecuniário indenizatório de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), que será pago em até duas parcelas mensais e sucessivas de R\$ 70,00 (setenta reais) cada uma, respectivamente, na folha de pagamento de janeiro e de fevereiro de 2022, não havendo incidência de encargos, nem incorporação à remuneração.

Parágrafo segundo: A empresa que efetuou o repasse do reajuste salarial desde a data base da categoria está dispensada do pagamento da bonificação acordada no parágrafo primeiro.

Parágrafo terceiro: Fica mantida a data base em 1º de setembro, anualmente, respeitado no ano de 2022, como base salarial para cálculo dos reajustes que vierem a ser ajustados, os salários percebidos a partir de 1º de outubro do referido ano, ou, na data de admissão, se esta ocorrer posteriormente.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE SETEMBRO/2020 ATÉ 15 DE AGOSTO/2021: O reajuste salarial será proporcional aos empregados admitidos a partir de 16 de setembro de 2020 até 15 de agosto de 2021, e incidirá sobre o salário de admissão, na proporção de 1/12 (um doze avos) do índice de reajuste previsto na cláusula 1 deste instrumento, para cada mês trabalhado, considerando-se para fins de cálculo, fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês, devendo, no entanto, ser respeitado, como salário final, o piso salarial neste instrumento, aplicando-se os percentuais constantes na tabela abaixo:



Admitidos no período de:	Multiplicar o salário por:
Até 15/09/2020	1,1042
de 16/09/20 a 15/10/2020	1,0955
de 16/10/20 a 15/11/2020	1,0868
de 16/11/20 a 15/12/2020	1,0781
de 16/12/20 a 15/01/2021	1,0694
de 16/01/21 a 15/02/2021	1,0607
de 16/02/21 a 15/03/2021	1,0520
de 16/03/21 a 15/04/2021	1,0434
de 16/04/21 a 15/05/2021	1,0347
de 16/05/21 a 15/06/2021	1,0260
de 16/06/21 a 15/07/2021	1,0173
de 16/07/21 a 15/08/2021	1,0086
A partir de 16/08/2021	1,0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS".

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE SETEMBRO/20 ATÉ 15 DE AGOSTO/21" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2020 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - PISOS SALARIAIS – JORNADA NORMAL: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais (em reais), **a vigor a partir de 01/10/2021**, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013:

Empregados em Geral	1.653,00
Piso Salarial de Ingresso	1.487,70
Empacotador	1.346,00
Faxineiro	1.346,00
Embalador de recicláveis	1.300,00

Parágrafo primeiro: O piso salarial de ingresso previsto nesta cláusula, destinado às empresas não enquadráveis no REPIS, é instituído em caráter excepcional nesta Convenção Coletiva com a finalidade de estimular a criação de novos empregos para enfrentamento da grave crise econômica do país e poderá ser aplicado aos comerciários contratados a partir da assinatura do presente, observada a regra estabelecida no parágrafo segundo.

Parágrafo segundo: Com exceção do enquadramento de "empacotador", "faxineiro" e "embalador de recicláveis", o "piso salarial de ingresso" poderá ser aplicado aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar na função de nível salarial superior correspondente ao piso salarial de "empregados em geral".



Parágrafo terceiro: O piso salarial de “Embalador de recicláveis”, previsto nesta cláusula, aplica-se também às microempresas e empresas de pequeno porte.

5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP), previsto no artigo 179 da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 123/06, consideradas as alterações legislativas posteriores, que implantou o SIMPLES NACIONAL, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo primeiro: Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempresa (ME), aquela com faturamento bruto igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); Empresa de Pequeno Porte, aquela com faturamento bruto 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 Microempreendedor Individual (MEI), limitado ao faturamento bruto de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais) e que possua registrado apenas 01 empregado. Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

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

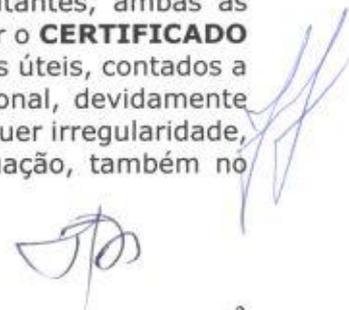
a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio/proprietário da empresa e do contabilista responsável;

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

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho e de seus respectivos Aditamentos ou de posteriores instrumentos coletivos firmados entre os sindicatos signatários desta convenção.

Parágrafo terceiro: A entidade patronal deverá encaminhar ao sindicato profissional correspondente, cópia da solicitação, acompanhada de cópias dos documentos mencionados nas alíneas “a”, “b” e “c”.

Parágrafo quarto: Desde que constatado o cumprimento dos pré-requisitos do parágrafo 2º e a regularidade de situação das empresas solicitantes, ambas as entidades - profissional e patronal, deverão, em conjunto, fornecer o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.



Parágrafo quinto: A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa ou do MEI no REPIS, sendo imputado ao requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo sexto: 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 de 01/10/2021 até 31/08/2022**, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS – JORNADA NORMAL", conforme o caso, a saber:

I – MICROEMPRESAS (MEs):

a) Piso Salarial de Ingresso	1.319,00
b) Empregados em Geral	1.502,00
c) Empacotador	1.219,00
d) Faxineiro	1.219,00

II – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs):

a) Piso Salarial de Ingresso	1.377,00
b) Empregados em Geral	1.584,00
c) Empacotador	1.287,00
d) Faxineiro	1.287,00

III – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI):

Até o limite de 01 (um) empregado	1.300,00
-----------------------------------	----------

Parágrafo sétimo: O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "c" (empacotador) e "d" (faxineiro) de ambos incisos, segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo oitavo: 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 nominada "PISOS SALARIAIS – JORNADA NORMAL", com aplicação retroativa a 1º de outubro de 2021, data-base da categoria profissional.

Parágrafo nono: O prazo para adesão ao REPIS terminará no dia 25/02/2022, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

Parágrafo dez: A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2021-2022** a que se refere o parágrafo quarto.

Parágrafo onze: Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho ou fiscalizatórios do Ministério do Trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador far-se-á através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2021-2022** a que se refere o parágrafo 4º desta cláusula.

Parágrafo doze: Nas rescisões de contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

6 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013, dos seguintes valores, **a vigor a partir de 01/10/2021:**

a) Empresas em Geral	1.943,00
b) Microempresas (ME)*	1.769,00
c) Empresas de Pequeno Porte (EPP)*	1.862,00
d) Microempreendedor Individual (MEI)*	1.314,00

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

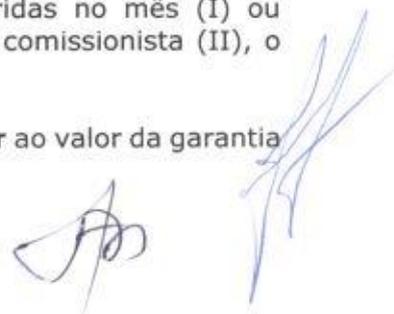
Parágrafo segundo: Somente poderá ser aplicada a remuneração mínima de garantia do comissionista prevista nessa cláusula em seus itens "b", "c" e "d", respectivamente, a Microempresa (ME), a Empresa de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedor Individual (MEI), que possua o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2021-2022**.

Parágrafo terceiro: A Microempresa (ME), a Empresa de Pequeno Porte (EPP) e o Microempreendedor Individual (MEI), que não possuir o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2021-2022**, deverá remunerar o comissionista pela garantia prevista na alínea "a" desta cláusula.

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

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

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



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

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

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

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. 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.

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

I – Cálculo da parte fixa do salário:

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

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. 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 pelas horas extras da parte fixa do salário.

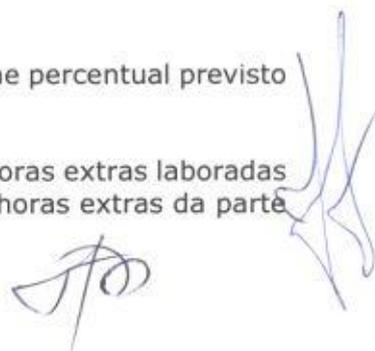
II – Cálculo da parte variável do salário:

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

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

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,50, conforme percentual previsto na legislação vigente. O resultado é o valor do acréscimo;

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



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

10 - 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 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

11 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas nominadas "GARANTIA DO COMISSIONISTA"; "PISOS SALARIAIS – JORNADA NORMAL"; "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS"; e "QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas nominadas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE SETEMBRO/2020 ATÉ 15 DE AGOSTO/2021".

12 - JORNADA DE TRABALHO: Fica autorizado o trabalho dos comerciários, observadas as exceções previstas neste instrumento e respeitados os limites legais diário e semanal da jornada de trabalho, e ainda, o intervalo para refeição e descanso de, no mínimo, 1h30 e, no máximo, 2h, nos seguintes horários:

a) de segunda a sexta-feira, a partir das 8h30 (oito horas e trinta minutos) até as 18h (dezoito horas);

b) aos sábados, a partir das 8h30 (oito horas e trinta minutos) até as 17h (dezessete horas);

c) O horário de trabalho relativo aos dias de sábado, é fixado em caráter provisório, tendo em vista a continuidade das discussões quanto ao mesmo, sendo certo que, havendo alteração, esta será objeto de Aditamento ao presente instrumento.

Parágrafo primeiro: As empresas que, por possuírem características específicas, necessitarem estabelecer jornada de trabalho diferenciada do previsto no presente instrumento, somente poderão fazê-lo nas condições previstas em Acordo ou Aditamentos à presente Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo: As empresas que não mantiverem atividades aos sábados após às 13h (treze horas), poderão manter empregados em atividades de segunda a sexta-feira, a partir das 8h (oito horas).

Parágrafo terceiro: Fica autorizada a redução do intervalo para refeição e descanso fixado neste instrumento, respeitado o limite mínimo de 1 (uma) hora e a jornada diária de trabalho, durante a vigência dos decretos de calamidade pública em decorrência da pandemia do COVID-19, no âmbito federal, estadual e municipal.

Parágrafo quarto: Após o término da vigência dos decretos de calamidade pública em decorrência da pandemia do COVID-19, no âmbito federal, estadual e municipal, o intervalo para refeição e descanso fixado neste instrumento somente poderá ser



reduzido ao limite mínimo de 1 (uma) hora desde que a jornada diária de trabalho seja observada, de que haja expressa concordância do empregado e que seja fixado com assistência obrigatória das entidades signatárias.

Parágrafo quinto: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei 12.790/13, a jornada normal dos empregados comerciários será de até 44 horas semanais, permitida a sua distribuição durante a semana, respeitado o limite mínimo de 36 horas semanais, observadas as disposições na legislação pertinente, nos instrumentos coletivos firmados entre os sindicatos convenentes, bem como as seguintes condições:

I - As disposições elencadas neste parágrafo serão aplicadas somente às contratações efetuadas a partir de 1º de março de 2014, prevalecendo as condições pactuadas nos contratos firmados anteriormente a essa data;

II - Jornadas ou sistemas de compensação diversos dos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser estabelecidos por Acordo Coletivo, mediante solicitação da empresa interessada, nos termos da cláusula "ACORDO COLETIVO" e desde que, para a jornada ou sistema de compensação diferenciado pretendido, sejam respeitadas as obrigações abaixo:

A. JORNADA PARCIAL: Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

- 1) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- 2) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- 3) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada parcial terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- 4) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- 5) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

B. JORNADA REDUZIDA: Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

- 1) horário contratual;
- 2) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- 3) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT.

C. JORNADA ESPECIAL 12X36: Considera-se esta jornada com aquela exercida em regime de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, obedecidos os seguintes requisitos:

- 1) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- 2) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

D. SEMANA ESPANHOLA: Considera-se o sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", aquele que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Parágrafo sexto: As jornadas diferenciadas e os sistemas de compensação de jornadas especificados nesta cláusula só poderão ser implantados, sob pena de nulidade, com a expressa concordância das entidades signatárias da presente Convenção e ficam condicionados ao cumprimento integral das normas coletivas e da legislação vigente pela empresa solicitante, sem prejuízo da análise pelos sindicatos convenientes, quanto aos interesses das categorias profissional e econômica.

13 - SHOPPING CENTERS: Fica autorizado o trabalho dos comerciários nas empresas situadas nos Shopping Centers, observadas as exceções previstas neste instrumento e respeitado o limite legal diário e semanal da jornada de trabalho, nos seguintes horários:

a) de segunda-feira a sábado, a partir das 10h (dez horas) até as 22h (vinte e duas horas);

b) aos domingos, a partir das 13h30 (treze horas e trinta minutos) até as 20h (vinte horas);

c) as condições excepcionais de trabalho, inclusive quanto às atividades laborais nos feriados, poderão ser estabelecidas com os sindicatos convenientes por Aditamento à presente Convenção.

14 - ATIVIDADES ESPECIAIS: Fica autorizado o trabalho dos empregados nas empresas cujas atividades estão elencadas nos números 1 a 5 e 7, do item II da relação a que se refere o artigo 7º, do Decreto 27.048, de 12 de agosto de 1.949, observadas as exceções previstas neste instrumento e respeitado o limite legal diário e semanal da jornada de trabalho, nos seguintes horários:

a) de segunda-feira a sábado, a partir das 7h (sete horas) até as 19h (dezenove horas);

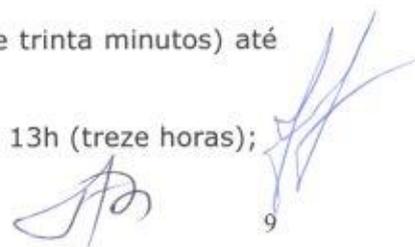
b) aos domingos, a partir das 7h (sete horas) até as 12h (doze horas);

c) as condições excepcionais de trabalho poderão ser estabelecidas com os sindicatos convenientes, por Aditamento à presente Convenção.

15 - MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO: Fica autorizado o trabalho dos comerciários nas empresas que comercializam materiais de construção, observadas as exceções previstas neste instrumento e respeitado o limite legal diário e semanal da jornada de trabalho, nos seguintes horários:

a) de segunda a sexta-feira, a partir das 7h30 (sete horas e trinta minutos) até as 18h (dezoito horas);

b) aos sábados, das 7h30 (sete horas e trinta minutos) até às 13h (treze horas);



c) as condições excepcionais, poderão ser estabelecidas com os sindicatos convenientes por Aditamento à presente Convenção.

16 - HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS E CONGÊNERES: As empresas denominadas Super e/ou Hipermercados e congêneres, poderão manter empregados em atividades em horários diferenciados daqueles estabelecidos neste instrumento, nas condições previstas em Aditamento à presente Convenção Coletiva.

Parágrafo primeiro: Para fins do estabelecido na presente cláusula, consideram-se empresas congêneres as que exerçam as seguintes atividades:

I - comércio varejista de bebidas alcoólicas e não alcoólicas, inclusive água mineral, não consumidas no local de venda e ou sem atividade de servir;

II - comércio varejista de mercadorias em geral com predominância de produtos alimentícios - mercados, minimercados (ou minimarket), mercearias, armazéns, empórios e secos e molhados;

III - comércio varejista de animais vivos e de artigos e alimentos para animais de estimação; e

IV - comércio varejista de laticínios e frios.

Parágrafo segundo: As empresas de comércio varejista estabelecidas no interior das instalações ou em espaço anexo aos Hipermercados e Supermercados poderão manter empregados em atividade nos respectivos horários diferenciados destes, conforme previsto nesta cláusula ou em Aditamento à presente Convenção Coletiva.

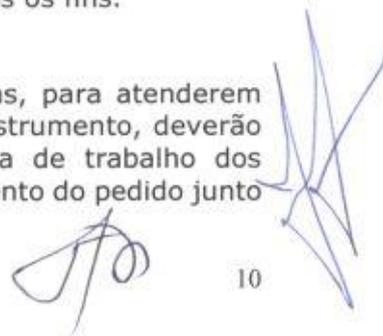
Parágrafo terceiro: A autorização do trabalho nos feriados dos Super e/ou Hipermercados e congêneres, bem como as condições das atividades laborais nestas datas, será objeto de Aditamento específico.

17 - VITRINISTAS, RECEBEDORES DE MERCADORIAS E SERVIÇOS DE LIMPEZA: Os empregados contratados para exercerem as funções de vitrinistas, recebedores de mercadorias e serviços de limpeza, poderão cumprir jornada diferenciada da acordada no presente instrumento, inclusive com salários proporcionais às horas trabalhadas, respeitadas, no entanto, todas as demais cláusulas dos instrumentos normativos da categoria.

18 - EXCEÇÕES: As condições previstas neste instrumento quanto ao horário não se aplicam aos empregados relacionados no artigo 62 da CLT, prevalecendo, porém, as demais disposições previstas nesta Convenção, no que lhes forem mais favoráveis.

19 - JORNADA ININTERRUPTA: Em toda jornada de trabalho superior a 04 (quatro) horas e inferior a 06 (seis) horas, haverá um intervalo de 15 (quinze) minutos, considerados estes como de efetivos serviços para todos os fins.

20 - JORNADAS EVENTUAIS DIFERENCIADAS: As empresas, para atenderem situações eventuais, respeitadas as exceções previstas neste instrumento, deverão solicitar compensação, prorrogação e/ou alteração da jornada de trabalho dos empregados aos sindicatos convenientes, mediante encaminhamento do pedido junto ao Sindicato patronal.



Parágrafo primeiro: As solicitações referidas no *caput* desta cláusula deverão ser encaminhadas, com no mínimo 20 (vinte) dias de antecedência à entidade patronal representativa, através de formulário, cujo modelo será disponibilizado no site www.sincomercioararaquara.com.br ou na sede do Sindicato patronal.

Parágrafo segundo: O Sindicato patronal, em, no máximo 05 (cinco) dias, contados da data do protocolo, encaminhará as solicitações ao Sindicato profissional.

Parágrafo terceiro: O Sindicato profissional deverá encaminhar ao Sindicato patronal, respostas às solicitações referidas no *caput* desta cláusula, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento.

Parágrafo quarto: O encaminhamento das solicitações e a concessão da compensação, prorrogação e/ou alteração de jornada de trabalho, ficam condicionados ao cumprimento integral das normas coletivas e da legislação vigente, pela empresa solicitante, sem prejuízo da análise, pelos sindicatos convenientes, quanto aos interesses das categorias profissional e econômica.

21 - DOMINGOS E FERIADOS: Os empregados do comércio em geral poderão realizar suas atividades laborais em até 02 (dois) domingos por semestre (2º semestre de 2021 e 1º semestre de 2022), e nos feriados de 07 de setembro (Independência do Brasil) e 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida) de 2021, bem como de 21 de abril (Tiradentes) e 9 de julho (data magna do Estado de São Paulo) de 2022, mediante adesão da empresa interessada, garantidos os direitos previstos nesta norma coletiva.

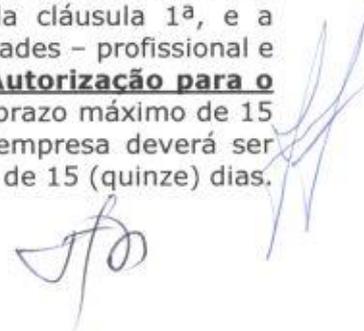
Parágrafo primeiro: Para adesão à presente Convenção Coletiva, as empresas interessadas, por cada um de seus estabelecimentos, deverão requerer a expedição de **Certificado de Autorização para o Trabalho em Domingos e Feriados** através do encaminhamento de formulário à entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar devidamente preenchido, assinado pelo representante da empresa e contendo o seguinte:

a) razão social; CNPJ; endereço completo, inclusive com indicação do e-mail para recebimento de notificações; e identificação do sócio ou proprietário da empresa;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral desta Convenção Coletiva e de seus respectivos Aditamentos e de posteriores instrumentos coletivos firmados entre os sindicatos signatários desta Convenção;

Parágrafo segundo: A entidade patronal deverá encaminhar ao sindicato profissional correspondente cópia da solicitação, contendo as declarações mencionadas no Parágrafo 1º, alíneas "a" e "b".

Parágrafo terceiro: Desde que constatado o cumprimento dos pré-requisitos, em conformidade com o disposto no Parágrafo 1º "a" e "b", da cláusula 1ª, e a regularidade de situação da empresa solicitante, ambas as entidades – profissional e patronal – deverão, em conjunto, fornecer o **Certificado de Autorização para o Trabalho em Domingos e Feriados**, sem qualquer ônus, no prazo máximo de 15 (quinze) dias. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 15 (quinze) dias.



Parágrafo quarto: O Certificado de Autorização para o Trabalho em Domingos e Feriados, com validade a partir da data do protocolo de seu pedido, será emitido na forma desta Convenção Coletiva para cada estabelecimento solicitante, independentemente de ser matriz ou filial, ou ainda, de seu porte.

Parágrafo quinto: A concessão do Certificado de Autorização para o Trabalho em Domingos e Feriados, na forma desta Convenção Coletiva, não implica a convalidação de autorização de trabalho em feriado(s) ou domingo(s) anterior(es) à data da solicitação, cujos efeitos, com exceção do disposto no parágrafo sexto desta cláusula, incidirão sobre os feriados posteriores.

Parágrafo sexto: Em caso de ser constatado exercício da atividade comercial, com a utilização do trabalho de comerciários sem observância desta Convenção Coletiva, a empresa poderá ser penalizada de acordo com a sanção prevista neste instrumento, sem prejuízo da tomada de outras medidas e aplicação de outras sanções cabíveis.

Parágrafo sétimo: A abertura do estabelecimento aderente, na forma prevista nesta Cláusula, autoriza os empregados a exercerem suas atividades laborais nestas datas (domingos e feriados), observando-se o seguinte:

I - Para o trabalho nos feriados autorizados, exclusivamente, das 10h (dez horas) às 16h (dezesesseis horas): pagamento do salário-dia em dobro, na forma da Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho, ou concessão, em até 45 (quarenta e cinco dias), de 2 dias de folga compensatória;

II - Para o trabalho nos domingos autorizados, exclusivamente, das 10h (dez horas) às 16h (dezesesseis horas):

a) Empresas em geral: pagamento de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) e concessão do descanso semanal remunerado (artigo 67 da CLT);

b) Empresas de Pequeno Porte (EPPs), que possuem Certificado de Adesão ao REPIS 2021/2022: pagamento de R\$ 70,00 (setenta reais) e concessão do descanso semanal remunerado (artigo 67 da CLT);

c) Microempresas (MEs), que possuem Certificado de Adesão ao REPIS 2021/2022: pagamento de R\$ 60,00 (sessenta reais) e concessão do descanso semanal remunerado (artigo 67 da CLT);

d) Microempreendedores Individuais (MEIs): que possuem Certificado de Adesão ao REPIS 2021/2022: pagamento de R\$ 50,00 (cinquenta reais) e concessão do descanso semanal remunerado (artigo 67 da CLT).

Parágrafo oitavo: O benefício previsto no Parágrafo sétimo, II, "b", "c" e "d", somente será concedido às empresas (EPPs, MEs e MEIs) que aderiram ao "Regime Especial de Pisos Salariais - REPIS 2021-2022" e que cumprirem o disposto na cláusula 1ª deste instrumento.

Parágrafo nono: As empresas enquadradas como EPPs, MEs e MEIs, que não aderiram ao "Regime Especial de Pisos Salariais - REPIS 2021-2022" e que requererem o Certificado de Autorização para o Trabalho em Domingos e Feriados, na forma da Cláusula 1ª deste instrumento, deverão conceder os benefícios aos comerciários estabelecidos na Parágrafo sétimo, II, "a", pelo trabalho nos domingos autorizados.

Parágrafo dez: As empresas certificadas deverão encaminhar à entidade patronal representativa, formulário cujo modelo será fornecido por esta, informando, com 10 (dez) dias de antecedência, o domingo pretendido, limitados os pedidos ao total de 2 (dois) pelo período.

Parágrafo onze: Não serão aceitas indicação das empresas em relação aos domingos, de acordo com o Parágrafo 11 desta Cláusula, quando estes recaírem em dias de feriado, bem como se ultrapassado o limite da autorização.

Parágrafo doze: A abertura aos domingos e feriados, independentemente de certificação de acordo com a presente Cláusula, fica condicionada à autorização pelos decretos de calamidade pública, em decorrência da pandemia da Covid-19, dos respectivos municípios abrangidos por esta Convenção Coletiva.

Parágrafo treze: A presente cláusula não se aplica às empresas denominadas Super e/ou Hipermercados e congêneres, conforme cláusula dezesseis, e aos Shopping Centers, conforme cláusula treze, que deverão observar Aditamento próprio para o trabalho aos domingos e feriados.

22 - DATAS ESPECIAIS: Excepcionalmente, fica permitida a dilação do horário de trabalho dos empregados aqui representados até as 22h (vinte e duas horas), nas seguintes datas:

- a) **DIA DAS MÃES e DIA DOS PAIS** - Na sexta-feira anterior a estas datas;
- b) **DIA DOS NAMORADOS e DIA DAS CRIANÇAS** - Se a véspera ou antevéspera destas datas coincidir com o período entre segunda e sexta-feira;
- c) **BLACK FRIDAY 2021** - dia 26/11/2021, sexta-feira.

23 - FESTEJOS NATALINOS: Fica estabelecido que no mês de dezembro do ano de 2021, abrangido pela presente Convenção, as empresas aqui representadas poderão, excepcionalmente, manter empregados em atividades nos dias e horários abaixo especificados, respeitadas as seguintes condições:

- a) Nos dias 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 e 23: das 9h (nove horas) às 22h (vinte e duas horas);
- b) Sábados: dia 11 e 18, das 9h (nove horas) às 17h (dezessete horas);
- c) Domingos: dias 12 e 19, das 10h (dez horas) às 16h (dezesseis horas), com intervalo de 15 minutos, que deverá ser concedido neste período e considerado como de efetivo trabalho realizado;
- d) Véspera dos Feriados de Natal e de Ano Novo: dias 24 e 31, sextas-feiras, das 9h (nove horas) às 18h (dezoito horas).

Parágrafo primeiro: As horas trabalhadas no mês de dezembro de 2021 (alínea "a"), além do limite contratual, deverão ser pagas como extras ou podem ser compensadas em banco de horas, inclusive no período carnavalesco (28/02 e 01/03 de 2022), com observância à legislação vigente.

Parágrafo segundo: O horário de trabalho fixado nesta cláusula não se aplica aos empregados que prestam serviços às empresas situadas nos Shopping Centers, Hiper/Supermercados, empresas congêneres (cláusula dezesseis e seus parágrafos) e que exerçam atividades especiais.

24 - ESTUDANTES: Quando do trabalho em horários dilatados, na forma prevista neste instrumento, as empresas se obrigam a facilitar o comparecimento às provas e exames escolares de seus empregados estudantes, de qualquer grau de ensino, sem qualquer prejuízo, desde que comprovem o comparecimento.

25 - COMPENSAÇÕES: Quando autorizadas pelos sindicatos acordantes, as empresas poderão compensar as horas de trabalho de seus empregados, aqui representados, no entanto, não poderão fazê-lo concomitantemente com o cumprimento do aviso prévio, o que, se ocorrer, será considerado nulo.

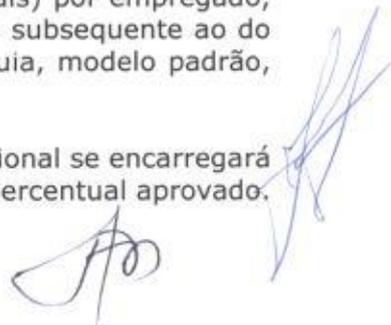
Parágrafo único: Na ocorrência de contato de empregado com pessoa com COVID-19 ou com suspeita de COVID-19, em ambiente social ou familiar, em não se confirmando a doença, as ausências serão lançadas em banco de horas para compensação no prazo de 18 (dezoito) meses, após o retorno da normalidade da situação, nos termos da Ata de Audiência Coletiva Virtual, realizada em 22 de abril de 2021, com mediação realizada pela Gerência Regional do Trabalho em Araraquara.

26 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Aprovada pela assembleia geral da categoria, com participação de integrantes da categoria, associados e não associados, para aprovação da pauta de reivindicações, autorização do desconto e celebração da convenção coletiva de trabalho, as empresas se obrigam a descontar de seus empregados comerciários integrantes da categoria profissional, beneficiários da presente norma coletiva, a título de contribuição assistencial/negocial, o percentual de 4% (quatro por cento) da remuneração do mês de novembro de 2021, limitada ao teto de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais) por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, com recolhimento até o dia 12 de dezembro de 2021.

Parágrafo primeiro: O desconto previsto nesta cláusula está em conformidade com o TAC assinado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região do Ministério Público do Trabalho, PAJ n.º 1162.2011.02.000/0 e atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, bem como à decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462/STF, 24/05/2014, segundo o qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo segundo: Da remuneração dos meses de fevereiro e junho, de 2022, será descontada a mesma contribuição, ao mesmo título, no importe de 4% (quatro por cento), respeitado o teto de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais) por empregado, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 12 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia, modelo padrão, fornecida pelo SINCOMERCIÁRIOS.

Parágrafo terceiro: O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.



Parágrafo quarto: A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido ao SINCOMERCIARIOS.

Parágrafo quinto: O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIARIOS.

Parágrafo sexto: As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo sétimo: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial do SINCOMERCIARIOS.

Parágrafo oitavo: Dos empregados admitidos após a data base será descontado no mês seguinte ao da admissão, idêntico percentual, respeitado o teto de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais), com exceção de quem, comprovadamente, já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo nono: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

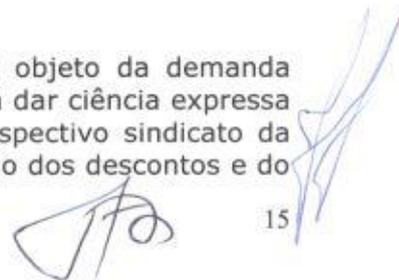
Parágrafo dez: Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

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

Parágrafo doze: O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo treze: A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo quatorze: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do



efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

27 - QUEBRA DE CAIXA: Todos os empregados que exercem funções de Caixa têm direito ao recebimento da verba "Quebra de Caixa", no valor mensal correspondente a 10% (dez por cento) do respectivo salário, enquanto exercentes da função.

28 - APRENDIZES: Aqueles que completarem o curso de aprendizagem entre 01 de outubro de 2021 e 31 de agosto de 2022, passarão a receber salários com base nos pisos normativos previstos nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo único: Os direitos sociais previstos neste instrumento ficam estendidos aos aprendizes abrangidos por esta norma coletiva e que estejam inscritos em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a seguir relacionadas:

- a) Entes do Sistema Nacional de Aprendizagem;
- b) Escolas técnicas de educação;
- c) Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, devidamente inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem e registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA.

29 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO: Enquanto durar a substituição, que não seja eventual, o empregado substituído fará jus ao recebimento de salário idêntico ao salário contratual do substituído.

30 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Os empregados que prestam serviços em contato com câmaras frias, fazem jus ao recebimento do adicional de insalubridade, no percentual de 20%, desde que este contato seja no mínimo de 02 (duas) horas diárias, ainda que intermitentes, exceto se eliminado o risco à saúde ou à integridade física, nos termos previstos na legislação trabalhista.

31 - ADICIONAL NOTURNO: As horas trabalhadas em horário noturno, considerado na forma da legislação vigente, terão o acréscimo adicional de 30%.

32 - PROMOÇÕES: Toda promoção de cargo, que implique movimentação vertical, será acompanhada, obrigatoriamente, de um aumento salarial não compensável, nunca inferior a 15%, salvo se a empregadora possuir quadro de carreira organizado, devendo, no entanto, referido aumento, ser respeitado como limite, o salário recebido por empregados já exercentes da função para qual houve a promoção.

Parágrafo único: Não serão considerados como promoção os casos em que o empregado obtiver alta previdenciária e, em decorrência da necessidade de



readaptação por prescrição médica, passar a exercer funções de nível superior àquelas para as quais fora contratado.

33 - ADIANTAMENTO SALARIAL - VALE: As empresas ficam obrigadas ao fornecimento de adiantamento quinzenal, de 40% (quarenta por cento) do salário do mês, desde que solicitado pelo empregado, do qual poderá ser concedido 50% (cinquenta por cento) em vale-compra.

34 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO: Serão fornecidos obrigatoriamente, comprovantes de pagamento de remuneração, contendo a discriminação da empresa, dos valores pagos, dos depósitos ao FGTS e os descontos efetuados.

35 - COMISSÕES/ANOTAÇÕES: As empresas empregadoras ficam obrigadas à anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, quando o empregado for contratado para receber salários por comissões, o percentual de comissões pré-ajustado, bem como sua base de incidência, não sendo admitido anotar simplesmente “comissões”, “comissões sobre vendas”, etc.

Parágrafo único: Excepcionalmente, nos casos de promoções especiais, empregados e empresas poderão pactuar percentual de comissões diferentes daqueles pré-ajustados, assistidos, todavia, obrigatoriamente, pelo sindicato profissional da categoria, sob pena de nulidade.

36 - FUNÇÃO: ANOTAÇÃO NA CTPS: As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o cargo efetivamente exercido pelo empregado, respeitada a legislação vigente, ficando impedidas anotações de cargos genéricos.

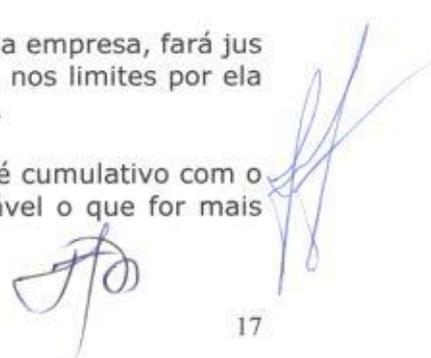
37 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Empregados com idade a partir **45 anos** e com tempo de serviço mínimo na mesma empresa de **3 anos**, dispensado sem justa causa, faz jus ao aviso prévio de 45 dias. Se seu contrato de trabalho na mesma empresa for superior à **5 anos**, fará jus ao aviso prévio de **60 dias**, salvo se a legislação for mais benéfica.

Parágrafo único: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá até **30 dias** e receberá em pecúnia os dias restantes.

38 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Ao empregado dispensado sem justa causa, que tenha fração superior a 6 meses até 1 ano de serviço prestado na mesma empresa, considerado neste cômputo a projeção do aviso prévio, será garantido **2 dias** de indenização.

Parágrafo primeiro: Após 1 ano completo de trabalho na mesma empresa, fará jus ao direito previsto na Lei nº 12.560, de 11 de outubro de 2011, nos limites por ela fixados, sem cumulatividade ao previsto no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo: O direito estabelecido nesta cláusula não é cumulativo com o direito previsto na Cláusula 37 deste instrumento, sendo aplicável o que for mais vantajoso ao empregado.



Parágrafo terceiro: Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado demitido sem justa causa que comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando o empregador do pagamento dos dias não trabalhados.

39 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS: Os uniformes, equipamentos individuais de proteção e ferramentas, serão fornecidos gratuitamente sempre que exigidos pelas empresas ou por determinação legal, salvo injustificado extravio ou mau uso, ressalvado os casos de desgaste natural pelo uso obrigatório.

40 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE: Quando o pagamento dos salários se der por meio de cheque, deverá ser concedido ao empregado, no curso da jornada e no horário do expediente bancário, o tempo necessário ao desconto do mesmo, limitado ao máximo de 01 (uma) hora, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado ou cujo banco sacado esteja localizado em cidade diversa da que resultar da prestação de serviços do empregado.

Parágrafo único: A empresa fica liberada da obrigação estabelecida no *caput*, se o pagamento dos salários ocorrer antes do prazo estabelecido em lei.

41 - QUADRO DE AVISOS: As empresas deverão manter local acessível à entidade sindical, para afixação de avisos e comunicados de interesse dos empregados, da entidade sindical ou da categoria, limitado este espaço à, no mínimo o tamanho ofício duplo. Os termos de tais comunicados não poderão ser ofensivos ou atentatórios à empresa ou qualquer autoridade, nem ter conotação política ou contrária às leis vigentes. Nas galerias, shopping e congêneres poderá ser definido local único para afixação dos aludidos avisos e comunicados.

42 - DIRIGENTE SINDICAL: O empregado pertencente ao quadro diretivo da entidade sindical profissional ora acordante, titular ou suplente, poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de qualquer natureza, para participação em seminários, congressos e reuniões sindicais, limitada esta ausência ao máximo de 10 (dez) dias no ano e ao máximo de dois dirigentes simultâneos por empresa.

43 - MENSALIDADE SINDICAL: Desde que autorizada pelos empregados e comunicada com antecedência pelo sindicato profissional, as empresas se comprometem a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades sociais de seus empregados associados ao sindicato, repassando-as ao Sindicato beneficiário até o dia 10 (dez) do mês do desconto, ficando condicionado, todavia, tal desconto, à comprovação, de haver, no mínimo, 5 (cinco) empregados sindicalizados na empresa.

44 - ASSISTÊNCIA SINDICAL: As rescisões de contrato de trabalho dos empregados que prestam serviços às empresas aqui representadas, deverão ser efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato profissional que ora os representa, a partir do 12º mês de prestação de serviços, considerado neste a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório e de pagamento da multa prevista nesta Convenção.

Parágrafo único: Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral dos títulos consignados, com exceção daqueles expressamente ressalvados, ficando vedada a ressalva genérica.

45 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO

DE TRABALHO: As empresas que não puderem efetuar a homologação da rescisão contratual de empregados desligados sem justa causa, no prazo estabelecido no artigo 477, da CLT, deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas respeitando o previsto em lei, obrigando-se, no entanto, a homologar a rescisão contratual e entregar ao empregado os documentos necessários do FGTS e do Seguro Desemprego, no prazo máximo de 10 dias, contados do dia seguinte ao final do prazo legal, sob pena de não o fazendo, sujeitar-se ao pagamento da multa legal rescisória.

Parágrafo único: Caso não haja comparecimento do empregado na homologação, o sindicato profissional fornecerá certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

46 - DESPESAS PARA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

As empresas ficam obrigadas a pagar despesas de transporte e refeição dos empregados, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

47 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO: O empregado transferido por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência, respeitada a legislação aplicável, tem direito à suplementação salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.

Parágrafo único: As empresas ficam impedidas de transferir empregado para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratado, se esta transferência, por oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior, vier a causar-lhe redução salarial.

48 - DIÁRIAS: O empregado que for designado para prestação de serviços e/ou outras atividades em localidade diversa daquela onde presta seus serviços, exceto nos casos de transferência, treinamentos, cursos ou qualificação em geral para o comerciário, fará jus ao recebimento de diária no valor correspondente ao seu salário diário, respeitado o teto máximo diário de R\$ 80,00 (oitenta reais), independente da concessão de transporte, hospedagem e refeição, não integrando este valor aos salários, para efeito de futuras correções.

49 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão aceitos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional ou por órgão do sistema público de saúde, para fins de justificativa de ausências ou atrasos aos serviços.

Parágrafo único: Os atestados médicos e odontológicos deverão ser apresentados ao empregador, em até 05 (cinco) dias, a contar da data da sua emissão, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

50 - CARTA AVISO DE DISPENSA: As empresas se obrigam à entregar, contra recibo, aviso de dispensa ao empregado. Se dispensado por justa causa, neste deverá constar os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Parágrafo primeiro: Quando o empregado for dispensado sem justa causa, deverá receber carta-aviso, mediante comprovação, onde conste, de forma clara, a data do início do cumprimento do aviso prévio e se o mesmo será cumprido em serviço ou indenizado, não se admitindo outra forma de cumprimento.

Parágrafo segundo: A empresa se obriga a comunicar o empregado, mediante comprovação, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer no sindicato profissional para efetuar a homologação da rescisão do seu contrato de trabalho.

51 - FÉRIAS - INÍCIO: Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, e ainda, que não haja coincidência com épocas de pico de vendas especificadas pela empresa.

52 - FÉRIAS - DIAS COMPENSADOS: O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, bem como, quando as férias coletivas ou individuais abrangerem os dias **25** de dezembro e/ou **01** de janeiro, estes dias não serão computados no prazo de sua duração, exceto se recaírem no domingo.

53 - ATRASO NO INÍCIO DA JORNADA: Fica vedado às empresas descontarem no cálculo e pagamento dos Descansos Semanais Remunerados dos empregados comissionistas, importâncias consequentes de entradas em atraso aos serviços, uma vez permitido o trabalho naquele(s) dia(s).

54 - DIA DO COMERCIÁRIO - ABONO: Em Homenagem ao "Dia do Comerciário", 30 de outubro, todos os empregados no comércio, aqui abrangidos, receberão, nos anos abrangidos pela presente convenção, juntamente com sua remuneração mensal relativa ao mês de outubro, e paga juntamente com esta, um abono equivalente a **1/30** da remuneração referente ao aludido mês.

55 - CARTA DE APRESENTAÇÃO: As empresas empregadoras poderão entregar ao empregado, juntamente com os documentos rescisórios, carta de apresentação, salvo se o desligamento ocorrer por justa causa.

56 - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA: As empresas ao receberem documentos de seus empregados, o farão mediante recibo.

57 - ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS - CONDIÇÕES ESPECIAIS: A(o) empregada(o) que necessite acompanhar seu(sua) filho(a) menor de 14 anos ou com deficiência, a consultas médicas, terá esta falta considerada justificada, para todos os fins, desde que apresente o respectivo atestado médico, limitando-se essa concessão a 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo único: Em caso de internação do filho menor de 14 anos ou com deficiência, as 12 faltas justificadas poderão ocorrer, no todo ou em partes, em dias sucessivos, desde que comprovada a internação através de atestado médico.

58 - GUIAS DE RECOLHIMENTO: Sempre que solicitado pelos sindicatos signatários, as empresas devem apresentar, no prazo de 10 dias, guias de recolhimento de contribuição, devidamente quitadas, relativas aos empregados que forem referidos no período.

59 - CHEQUES SEM FUNDO: Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de cheques devolvidos por falta de fundos, desde que cumpridas as normas estabelecidas pela empresa-empregadora para seu recebimento.

60 - FALECIMENTOS - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços sem prejuízo de qualquer natureza, 02 dias consecutivos - falecimento e sepultamento - nos casos de morte de irmãos, sogro(a), nora, genro e pessoas que vivam sob sua dependência econômica nos termos legais.

Parágrafo único: Nos casos de falecimento de pai, mãe, filho(a), cônjuge, companheiro(a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, na forma do *caput*, 03 dias consecutivos, contados do falecimento.

61 - LICENÇA CASAMENTO: A licença casamento será de 05 dias úteis, sem prejuízo de qualquer natureza, para todos os abrangidos pelo presente acordo.

62 - LICENÇA PATERNIDADE: Pelo nascimento do filho, o empregado terá direito a licença paternidade de 05 dias, subsequente ao nascimento, considerados estes como de efetivos serviços prestados, para todos os fins.

63 - INDENIZAÇÃO POR FALECIMENTO: Ao dependente legal do empregado que vier a falecer em virtude de acidente do trabalho, será pago, juntamente com as verbas rescisórias, indenização equivalente a 03 (três) vezes a última remuneração.

Parágrafo primeiro: Se o empregado vier a falecer em virtude de morte natural, a indenização referida no *caput* desta Cláusula será equivalente a 01 (uma) vez a sua última remuneração.

Parágrafo segundo: As empresas que mantiverem Seguro de Vida, sem ônus para os empregados e cujo valor do sinistro seja igual ou superior ao benefício do *caput*, ficam excluídas da obrigação desta Cláusula.

64 - ESTABILIDADE GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória a gestante, a partir da gravidez até 60 dias após o término da licença-maternidade, salvo os casos de rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo primeiro: Em caso de aborto espontâneo, comprovado por atestado médico, fica assegurada estabilidade provisória da empregada, a partir da gestação até 30 dias após a data da interrupção da gravidez.

Parágrafo segundo: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez no prazo de 60 dias à partir da dispensa, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 60 (sessenta) dias prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo terceiro: A estabilidade prevista nesta cláusula, em seu *caput* e parágrafo 1º, poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

65 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou desengajamento, sob pena de indenização pecuniária.

Parágrafo primeiro: Havendo coincidência entre o horário da prestação do serviço militar obrigatório/Tiro de Guerra e o horário de trabalho, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente declaração da unidade em que serve, justificando a ausência ou atraso.

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

66 - ESTABILIDADE ENFERMIDADE: Aos empregados que retornarem do gozo de auxílio enfermidade, e desde que este seja superior a 15 (quinze) dias, fica assegurada estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contados da alta previdenciária; com exceção dos casos de encerramento de atividade do empregador.

Parágrafo único: A estabilidade prevista nesta cláusula, poderá ser substituída por indenização correspondente ao salário ainda não implementado do período da garantia.

67 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO - FÉRIAS: Fica assegurada aos empregados com mais de 3 (três) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa, estabilidade provisória por 15 (quinze) dias após o gozo de férias, contados a partir do primeiro dia seguinte à data do término da fruição do direito.

Parágrafo único: A estabilidade prevista nesta cláusula, poderá ser substituída por indenização correspondente ao salário ainda não implementado do período da garantia.

68 - 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	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo primeiro: 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 segundo: A concessão prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro: 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 quarto: Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

69 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder ação penal por ato praticado no desempenho de suas funções, na defesa do patrimônio da empresa.

70 - SINDICALIZAÇÃO: As empresas se comprometem a facilitar a sindicalização de seus empregados, sempre que procuradas pelo sindicato signatário, através de diretor, empregado do sindicato ou pessoa devidamente credenciada.

71 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Considerando-se a vinculação da representação sindical, bem como a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, e ainda, conforme deliberado em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída uma RECEITA PARA O EXERCÍCIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL, com fulcro nos artigos 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal e 513, "e", da CLT, conforme a seguinte tabela e condições:

VENCIMENTO - DIA 30/11/2021	
Microempreendedores Individuais	203,00
Microempresas	404,00
Empresas de Pequeno Porte	805,00
Demais Empresas	1.721,00
Autônomos, Feirantes, Vendedores e Ambulantes (somente inscritos na Prefeitura Municipal)	202,00

Parágrafo primeiro: O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento (30/11/2021).

Parágrafo segundo: A contribuição não paga até o dia do vencimento ficará sujeita a 2% (dois por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros, até 30 (trinta) dias de atraso, acrescida de mais 1% (um por cento) de multa e 1% (um por cento) de juros por mês subsequente, incidentes sobre os valores da tabela desta cláusula.

Parágrafo terceiro: A contribuição patronal é devida por todos os estabelecimentos, independentemente se matriz ou filiais.

72 - VALE-TRANSPORTE: As empresas descontarão de seus empregados, a título de vale transporte, o percentual máximo de 4% (quatro por cento) da remuneração, respeitadas as demais determinações legais.

73 - HORAS-EXTRAS: As horas extras, quando não compensadas, na forma e condições previstas neste instrumento ou quando não autorizadas pelos sindicatos convenientes, deverão ser pagas com o acréscimo percentual de 50% e, se prestadas nos domingos e/ou feriados, terão seu valor acrescido de 100% em relação à hora normal, independente da forma de remuneração.

74 - REFEIÇÃO: O benefício tíquete-refeição, valor equivalente ou fornecimento de refeição aos empregados, quando no exercício de suas atividades em jornada extraordinária, poderá ser instituído pelos sindicatos em convenção ou acordos específicos de horário de trabalho.

75 - PROIBIÇÃO DE REDUÇÃO DE BENEFÍCIOS: As empresas que concederem benefícios especiais, não conferidos pela lei ou por este instrumento normativo, a seus empregados, tais como convênio médico, com pagamento total ou parcial efetuado pela empresa; cesta básica; seguro de vida; dentre outros, não poderão reduzir e/ou excluir esses benefícios em caso de afastamento do empregado, por motivo de doença, acidente de trabalho e licença-maternidade.

Parágrafo único: Nas situações em que a empresa e o empregado arcam cada qual com parte do pagamento do benefício, quando do retorno do empregado, a empresa somente poderá descontar, a título de ressarcimento de valores por ela pagos a tais títulos durante o período de afastamento, o percentual mensal máximo de 15% (quinze por cento) da remuneração do empregado.

76 - DESVIO DE FUNÇÃO: Fica vedado às empresas desviar o empregado para prestar serviços diferentes daqueles para o qual foi contratado, salvo se correlatos e não cause prejuízo salarial. Se, todavia, ficar caracterizado o desrespeito da presente, a empresa infratora fica sujeita ao pagamento ao empregado, da multa de 10% da remuneração deste, por desvio ocorrido, independentemente da obrigação do ressarcimento dos prejuízos consequentes deste desvio.

Parágrafo único: Não serão considerados como desvio de função os casos em que o empregado obtiver alta previdenciária e, em decorrência da necessidade de readaptação por prescrição médica, passar a exercer função diversa àquela para a qual fora contratado.

77 - EMPREGADA ADOTANTE: Fica estabelecido que a empregada adotante e desde que o adotado tenha idade inferior a 06 (seis) meses, gozará de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias.

78 - REUNIÕES: O empregado convocado pela empresa para participar de reuniões, deverá receber como extra, as horas que ultrapassarem a jornada normal de trabalho, bem como, deverá receber, de forma simples, as horas despendidas nestas reuniões, quando estas ocorrerem dentro do horário de trabalho, se este for remunerado por comissões.

79 - CIRURGIAS - ESTABILIDADE: O(a) empregado(a), que por motivos de saúde, necessitar passar por intervenção cirúrgica, devidamente comprovada sua necessidade através de documento médico, excluídas cirurgias estéticas, gozará de estabilidade provisória nos 30 (trinta) dias anteriores a sua realização e de 90 (noventa) dias a partir da alta médica, com exceção dos casos de encerramento das atividades da empresa empregadora.

Parágrafo único: Tendo conhecimento da data da intervenção cirúrgica, fica obrigado o(a) empregado(a) a comunicar o empregador no prazo máximo de 5 (cinco) dias, sob pena da não aplicação desta cláusula.

80 - EMPREGADOS ESTAGIÁRIOS: A contratação de empregados sob a condição de estagiários, preenchidos os requisitos legais e excluídas as cláusulas econômicas, deverá respeitar todas as demais cláusulas previstas no presente instrumento, sob pena de nulidade do contrato.

81 - CONTROLE ELETRÔNICO DO REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

I - estar disponível no local de trabalho; e

II - permitir a identificação de empregador e empregado.

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

Parágrafo terceiro: As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

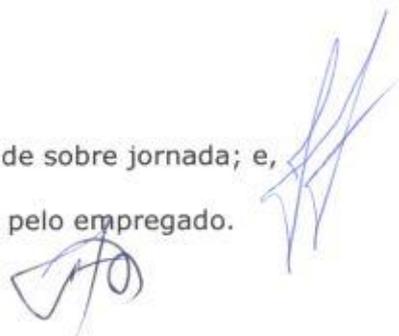
Parágrafo quarto: Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.



82 - ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO: As empresas e empregados, abrangidos pela presente convenção coletiva, obrigam-se a não se utilizarem de comissões e ou câmaras de arbitragem, sejam estas de que âmbito for, para solução de eventuais conflitos trabalhistas (inclusive para homologação de rescisões de contrato de trabalho), sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.

83 - REPRESENTATIVIDADE: Os Sindicatos convenientes reconhecem-se reciprocamente como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, conforme consta em seus registros sindicais, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as respectivas categorias e seus representados.

84 - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL E BASE TERRITORIAL: As Entidade Sindicais convenientes fixam que, no âmbito de suas representações, esta Convenção Coletiva de Trabalho obrigará, na categoria econômica, todas as empresas do comércio em geral e seus estabelecimentos situados na base territorial de representação do SINCOMERCIO, e, na categoria profissional, todos os comerciários abrangidos pela Lei 12.790/2013 que prestam serviços aos estabelecimentos das empresas sediados nos municípios da jurisdição sindical das entidades convenientes, representados pelo SINCOMERCIÁRIOS, aplicando-se lhes as condições de trabalho e demais obrigações constantes das cláusulas que compõem o presente instrumento.

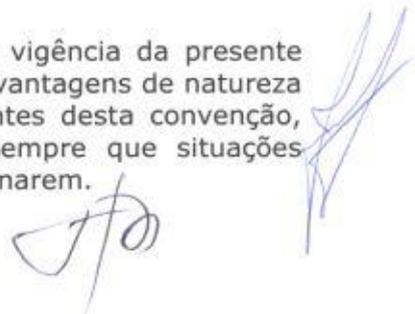
Parágrafo primeiro: Na empresa que mantiver contrato de prestação de serviços especializados a terceiros que tratar da execução desses serviços em atividade principal da contratante, os comerciários da contratada serão representados pelo Sindicato dos Comerciários signatário desta Convenção e a contratada, neste contrato, pelo Sindicato Empresarial da localidade.

Parágrafo segundo: Os trabalhadores representados pelo SINCOMERCIÁRIOS, conforme definido nesta Convenção, doravante, serão denominados neste instrumento como "comerciários" ou "comerciário".

Parágrafo terceiro: Os representados pelo SINCOMERCIO, conforme definido nesta Convenção, doravante, serão denominados neste instrumento como "empresa" ou "empresas".

85 - PREPONDERÂNCIA: Os convenientes definem que o SINCOMERCIÁRIOS representa a categoria preponderante no ramo de atividade das empresas representadas pelo SINCOMERCIO.

86 - RENEGOCIAÇÃO: Fica convencionado que durante a vigência da presente convenção coletiva, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social, bem como, alteradas cláusulas constantes desta convenção, mediante simples manifestação do sindicato suscitante, sempre que situações específicas ou alterações na política econômica assim determinarem.



87 - MULTAS: Fica estipulada a multa de 40% do piso salarial dos empregados, previsto neste instrumento, conforme o caso, por empregado e por infração, pelo desrespeito a qualquer das cláusulas aqui pactuadas, excluídas as cláusulas que possuem sanção própria, revertida esta em favor da parte prejudicada. O valor que vier a ser recebido pelo sindicato em decorrência do pactuado na presente cláusula, será aplicado em prol da categoria, na realização de cursos profissionalizantes, manutenção de serviços sociais e custeio de suas atividades.

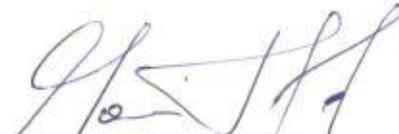
88 - CONTROVÉRSIAS: Dúvidas e controvérsias acerca da aplicação de cláusulas contidas neste instrumento, serão dirimidas, preferencialmente entre os sindicatos convenientes, que poderão recorrer à Justiça do Trabalho, no caso de frustração da conciliação de interesses.

89 - VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho tem sua validade fixada para o período de 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022, nos termos do artigo 614, parágrafo 3º, da CLT.

Parágrafo primeiro: Os aditamentos de 22/03/2021, que tratam das condições de trabalho nos feriados em supermercados e empresas estabelecidas em shopping centers, ficam ratificados e mantidas suas cláusulas pelo prazo de vigência neles estipulado.

Parágrafo segundo: Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de um ano, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

Araraquara, 26 de outubro de 2021.


Antonio Deliza Neto
Presidente SINCOMERCIO


José de Mattos Filho
Presidente SINCOMERCIÁRIOS