CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022/2023

De um lado, como representantes da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CRUZEIRO - SINCOMERCIÁRIOS,** entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ 47.438.254/0001-50, Carta Sindical Processo MTIV 827.373-50/50, com sede na Rua Engenheiro Antônio Penido, 845, centro, no município de Cruzeiro, estado de São Paulo – CEP 12701-000 – Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 08/06/2022, neste ato representado pelo seu Presidente Senhor Charles Eduardo Fernandes, portador do CPF 254.538.118-70 e assistido pelo seu advogado Dr. Carlos Frederico Pereira, OAB/SP 153.737; de outro lado **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CRUZEIRO - SINCOMÉRCIO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ 47.438.510/0001-09, detentor da Carta Sindical – Processo nº 46010.003348/94 com sede na Rua Coronel José de Castro, 781, centro, no município de Cruzeiro, estado de São Paulo – CEP 12.710-040 – Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 15/08/2022, neste ato representado pelo seu presidente Senhor Anderson Babboni da Silva, portador do CPF 100.707.228-89 e assistido pela sua advogada Dra. Beniza Maria Figueira Thomaz da Silva, OAB/SP 125.944, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

PISOS SALARIAIS

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2.021.

Admitidos no período de:	*Multiplicar o salário de admissão por:*
Até 15.09.21	1,0883
de 16.09.21 a 15.10.21	1,0809
de 16.10.21 a 15.11.21	1,0735
de 16.11.21 a 15.12.21	1,0661
de 16.12.21 a 15.01.22	1,0587
de 16.01.22 a 15.02.22	1,0514
de 16.02.22 a 15.03.22	1,0440
de 16.03.22 a 15.04.22	1,0367
de 16.04.22 a 15.05.22	1,0293
de 16.05.22 a 15.06.22	1,0220
de 16.06.22 a 15.07.22	1,0148
de 16.07.22 a 15.08.22	1,0074
A partir de 16.08.22	1,0000

Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função.

Parágrafo 2º - As empresas pagarão a seus empregados um abono pecuniário indenizatório, no valor da diferença salarial do período compreendido entre os dias 01/09/2022 a 18/11/2022, que deverá ser pago até o dia 30 do mês de dezembro de 2022.

Parágrafo 3 °- A diferença salarial incidentes sobre férias e 13º salário deverão ser pagos até dia 02 de dezembro de 2022.

Parágrafo 4º - O abono de que trata o parágrafo anterior deverá ser pago até o dia 31 de janeiro de 2023 aos empregados demitidos no período compreendido entre os dias 01/09/2021 a 18/11/2022.

2 – COMPENSAÇÃO: No reajustamento previsto na cláusula 1 será compensado, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 a 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

3 – PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 horas semanais e 220 horas mensais, atendido ao disposto no artigo 3º da Lei 12.790/2013 e inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, a saber:

a) empregados em geral .....R$ 1.853,15
b) caixa .....R$ 1.988,43
c) faxineiro e copeiro .....R$ 1.637,78
d) office boy e empacotador .....R$ 1.439,35
e) garantia do comissionista.....R$ 2.178,71

Parágrafo único: O piso salarial para qualquer função deverá ser igualado ao salário mínimo estadual quando for inferior ao mesmo.

4 - PISO SALARIAL DIFERENCIADO (REPIS): As empresas que comprovarem seu enquadramento econômico com Empresa de Pequeno Porte - EPP, Microempresa - ME e Microempreendedor Individual - MEI, poderão solicitar ao Sindicato Patronal, mediante adesão ao aditamento da presente Norma Coletiva de Trabalho, no qual será estabelecido todas as regras e valores dos Pisos Salariais Diferenciados.

Parágrafo único: as empresas que praticavam o REPIS conforme porte previsto nesta cláusula, se obrigam ao pagamento do piso previsto na cláusula nominada **"PISOS SALARIAIS"**. Exceto para aquelas que solicitarem o Piso Salarial Diferenciado até o dia 31/01/2023, na sede do SINCOMÉRCIO.

COMISSIONISTAS

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

6 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do

acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 13, conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

7 - 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.

8 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo único - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS – FORMAS E PRAZOS

9 - 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.

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

11 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados, preferencialmente até o dia 20 de cada mês, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

12 - 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.

HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

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

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

14 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) (CLÁUSULA POR ADESÃO): Fica autorizada a compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, 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) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário; ou se compensado antes do trabalho extraordinário, também em 60 (sessenta) dias.

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, conforme previsto na cláusula referente a tal ponto neste instrumento;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h (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 constar dos espelhos ou cartões de ponto, o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação.

g) Na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente a eventual saldo devedor de horas.

h) As empresas que aderirem ao sistema de banco de horas ficam obrigadas a apresentar aos sindicatos convenentes sempre que solicitadas conjuntamente pelos sindicatos conjuntamente, os espelhos de ponto de seus funcionários para verificação da regularidade do banco de horas, no prazo de até 20 (vinte) dias a contar do recebimento do ofício.

i) O ofício referido ao item anterior só terá validade constando os seguintes itens:

1- Assinatura dos presidentes do SINCOMÉRCIO e SINCOMERCIÁRIOS;

2 - Especificação clara do período que se pretende a apresentação dos documentos pela empresa, tendo como prazo máximo a ser requerida a documentação pertinente aos últimos 6 (seis) meses.

j) Após análise pelos Sindicatos dos documentos apresentados pela empresa, e sendo apurada a falta de algum dos documentos solicitados, os Sindicatos comunicarão a empresa para fornecimento de prazo suplementar e último para que seja resolvida derradeiramente a pendência, prazo este que poderá ser de até 15 (quinze) dias.

k) O descumprimento das regras estatuídas nesta clausula para adoção do sistema de banco de horas, implica na nulidade do mesmo.

l) O mês de dezembro, face as festas natalinas, não estará condicionado a esta clausula, sendo que as entidades signatárias pactuarão um Termo Aditivo específico para este mês.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXILIOS E OUTROS

15 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de R$ 89,25 (oitenta e nove reais e vinte e cinco centavos), a partir de 01 de setembro de 2022.

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.

16 – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da Lei 12.790/14/03/2013 – Lei de Exercício da profissão do Comerciário) - será concedido um **BENEFÍCIO SINDICAL** ao empregado comerciário, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa, inclusive com projeção do aviso prévio indenizado, ou dentro do mês de outubro uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/22, 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, à escolha do comerciário, converter a indenização em descanso, a ser concedido até o 5º dia útil do mês de novembro, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida a todos os empregados em gozo de férias, às empregadas em gozo de licença maternidade, e aos empregados comerciários demitidos devido à projeção do aviso prévio indenizado.

Parágrafo 3º - Somente os empregados comerciários que autorizarem o desconto da cota assistencial devida ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Cruzeiro, farão jus ao **BENEFÍCIO SINDICAL**, conforme prevê a legislação e a norma coletiva vigente, ficando garantido aos mesmos os demais benefícios e direitos constantes na presente CCT e, previsto na legislação vigente.

17 - AVISO PRÉVIO - LEI 12.506/11: serão acrescidos no aviso prévio em caso de dispensa sem justa causa, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 (sessenta dias), perfazendo um total de até 90 (noventa dias), nos termos da Lei 12.506/2011, ou outra que a substitua.

Parágrafo único: Os primeiros 30 (trinta) dias do Aviso Prévio serão trabalhados se assim desejar o empregador.

18 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias independente da Lei 12506/2011.

Parágrafo 1º - Na hipótese de aviso prévio indenizado, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ - RE 1.198.968- SC 010/0114527-1), não incidirá sobre este valor contribuição previdenciária, nem do empregado, nem da empresa.

Parágrafo 2º - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

19 - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus, bem como a Lei 12.506/2011.

20 - AUXÍLIO FUNERAL / SEGURO DE VIDA: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo do empregado previsto nesta Convenção, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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

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

DO CONTRATO DE TRABALHO: ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

ADMISSÃO

22 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado aquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

24 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidas pela empresa, contra recibo, em nome do empregado.

DEMISSÃO

25- HOMOLOGAÇÃO - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo 1º - Porém caso a empresa não homologue no sindicato o TRCT de empregado com mais de um ano, no prazo de trinta dias da dispensa do empregado ou término do aviso, será compelida ao pagamento de uma multa equivalente a um salário do empregado e em favor deste.

Parágrafo 2º- Visando garantir a segurança jurídica do empregado e empregador a homologação da rescisão contratual para os contratos de trabalho com mais de um ano, deverão obrigatoriamente serem realizadas perante o SINCOMERCIÁRIOS, com a presença facultativa de um representante do SINCOMÉRCIO, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório e multa de R$ 300,00 em favor do empregado.

Parágrafo 3º - LIMITE DE DESCONTO NA HOMOLOGAÇÃO: Eventuais empréstimos concedidos pelo empregador, ou dívidas oriundas de consumo junto ao mesmo, fica estabelecido o limite de desconto no percentual de 30% (trinta por cento) na rescisão contratual de valores ainda pendentes, que tenham origem nas referidas situações, e o restante do débito deve ser pactuado entre as partes, observando a lei civil.

Parágrafo 4º - Eventuais multas apuradas por falta das Certidões de Adesão "Banco de Horas, Trabalho em Domingos e Feriados", deverão ser discriminadas e pagas no ato da homologação da rescisão contratual.

26 - 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.

27 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:

Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e seus consectários.

28 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

ESTABILIDADES E GARANTIAS

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

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 (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem

da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

30 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

31 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Após o retorno da licença maternidade, ainda, fica assegurada estabilidade provisória à gestante, de mais 75 (setenta e cinco) dias.

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 previsto nesta cláusula, ou seja, estabilidade de 75 (setenta e cinco) dias após retorno da licença maternidade.

32 - 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, devendo a empresa dispensá-lo ou lhe dar aviso prévio somente após o término do prazo da estabilidade acima até o limite de 30 (trinta) dias.

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

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

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

Parágrafo 2º - O terço adicional de férias (art. 7º, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ -no AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no AgRg no REsp 1123792DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

JORNADA DE TRABALHO – CONDIÇÕES ESPECIAIS E CONTROLE

34 - TRABALHO AOS SÁBADOS (CLÁUSULA POR ADESÃO): Aos sábados a jornada será de até 6 (seis) horas consecutivas, respeitando o intervalo de 15 (quinze) minutos (artigo 71, § 1º da CLT).

Parágrafo único - Após as 15h00 (quinze horas), para as demais jornadas, será pago a título de hora extra laborada a quantia de R$ 12,60 (doze reais e sessenta centavos) por hora trabalhada aos empregados que laborarem acima das 6 (seis) horas consecutivas.

35 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO (Clausula por Adesão): Conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho:

a) Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor de bobina de papel, integrado ao relógio de ponto;

b) As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo Único - As empresas interessadas em aderir ao Controle Alternativo Eletrônico deverão apresentar aos dois sindicatos, patronal e profissional, **REQUERIMENTO,** cujo modelo é fornecido pelo Sindicato patronal, contendo, nome da empresa, CNPJ, endereço, telefone, e-mail, e ainda, declaração (já incluída no modelo requerimento), de que está cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho.

36 – DAS JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE (CLÁUSULA POR ADESÃO):

Nos termos do artigo 3º da Lei 12.790/2013 a jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Para a prática de jornada de trabalho intermitente e/ou jornada reduzida de trabalho (inferiores as 44 horas semanais e 220 horas mensais) as empresas deverão requerer autorização junto aos Sindicatos – SINCOMÉRCIO e SINCOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 1º - Para adesão de trabalho intermitente e/ou Jornada Reduzida as empresas deverão requerer a **Certidão de Adesão** encaminhando o formulário de **Requerimento da autorização para a prática das cláusulas por adesão,** cujo modelo deverá ser solicitado na sede do SINCOMÉRCIO, devendo estar assinado por sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável.

Parágrafo 2º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal estas deverão, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes a Certidão de Adesão ao Trabalho Intermitente e/ou Jornada Reduzida, no prazo máximo de 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 de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 3º - A ausência da Certidão de Adesão ao Trabalho Intermitente e/ou Jornada Reduzida, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresados mesmos sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 4 - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINCOMÉRCIO com validade coincidente com a da presente norma coletiva a Certidão de Adesão ao Trabalho Intermitente e/ou Jornada Reduzida, período de 01/09/2022 até 31/08/2023, devendo ser renovada a cada nova Convenção Coletiva.

Parágrafo5º -A prática do Trabalho Intermitente e/ou da Jornada Reduzida sem a devida

Certidão de Adesão ao Trabalho Intermitente e/ou Jornada Reduzida dará ensejo ao pagamento de uma multa de R$ 300,00 por empregado, a favor do mesmo, cujo pagamento deve ser efetuado na homologação da rescisão contratual, sem prejuízo dos parágrafos anteriores.

DAS FALTAS JUSTIFICADAS

37 - 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.

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

Parágrafo único - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta clausula.

39 - 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.

40 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados e declarações de comparecimento nos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo

1º do art. 75 do Decreto n.º 3.048/99. Em caso de declaração de comparecimento o empregado deverá retornar ao trabalho, após o horário anotado, caso não seja abonado seu dia pelo médico.

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 10 (dez) dias de sua emissão.

41 – DO CASAMENTO: No caso de casamento o comerciário ou comerciaria terá direito a 3 (três) dias úteis de licença e não 3 (dias) consecutivos como trata a CLT.

TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS

42 – TRABALHO NOS FERIADOS NACIONAIS (CLÁUSULA POR ADESÃO): Na forma do Decreto 99.647 de 20 de agosto de 1990, combinado com a Lei 605/1949, artigos 611 parágrafo 1º e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 6º da Lei 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei 11.603 de 06 de dezembro de 2007, que acrescentou o artigo 6-A, fica autorizado o trabalho nos dias de Feriado, **COM EXCEÇÃO** dos dias **25 de dezembro de 2022** (Natal) e **1º de janeiro de 2023** (Confraternização Universal) e **1º de Maio de 2023** (Dia do Trabalho), desde que atendidas as seguintes regras:

Parágrafo 1º – As empresas somente poderão funcionar nos feriados se homologarem acordo com as entidades sindicais convenentes, com antecedência mínima de 7 (sete) dias, cujo modelo será fornecido pelo SINCOMERCIÁRIOS, e em caso de as empresas não homologarem acordo com as entidades sindicais convenentes, sofrerá a penalidade de multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, por descumprimento.

Parágrafo 2º - Para fazer jus ao Acordo Coletivo de Trabalho previsto no parágrafo anterior, as empresas deverão estar cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - Entende-se como Feriados Nacionais os dias: 1º de janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de Maio (Dia do Trabalho), 7 de setembro (Independência), 12 de outubro (Padroeira do Brasil), 2 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal).

Parágrafo 4º - Os demais Feriados Estaduais e Municipais serão respeitados conforme sua decretação e seguirão as mesmas regras dos Feriados Nacionais.

Parágrafo 5º - O trabalho nos dias de Feriado é FACULTATIVO, condicionado à vontade do empregado em laborar nesses dias, VEDADA a convocação compulsória por parte das EMPRESAS e limitada a cada trabalhador o máximo de 5 (cinco) Feriados trabalhados aqui incluídos todos os Feriados, existentes na vigência desta convenção coletiva de trabalho, ou seja, de 01/09/2022 à 31/08/2023.

Parágrafo 6º - O empregado que espontaneamente concordar em laborar no dia de Feriado fará jus ao recebimento das horas trabalhadas, acrescidas do adicional e 100% (cem por cento) sobre a hora normal e a 1 (uma) folga compensatória a ser gozada em até 30 (trinta) dias do trabalho, sem prejuízo das demais vantagens concedidas.

I - Este parágrafo não se aplica aos empregados do regime intermitente e também aos empregados dos supermercados, haja visto terem valores diferenciados para pagamento.

Parágrafo 7º - A jornada de trabalho aos feriados deverá das 9h (nove horas) as 14h (quatorze horas) e o empregado que laborar aos feriados receberá ao final do expediente, a título de vale refeição, vale transporte e bonificação, cujo valor será de R$ 68,00 (sessenta e oito reais).

I - Este parágrafo não se aplica aos empregados do regime intermitente e também aos empregados dos supermercados, haja vista terem valores diferenciados para pagamento.

Parágrafo 8º - Fica terminantemente proibida a inclusão das horas trabalhadas aos Feriados em qualquer sistema de compensação ou banco de horas.

Parágrafo 9º - Na existência de empregados casados ou de união estável, o casal que tenha laborado no mesmo Feriado terá a folga, aqui estabelecida, obrigatoriamente coincidente para o casal.

Parágrafo 10º - O disposto nos parágrafos acima não desobriga a EMPRESA a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, bem como o cumprimento das demais legislações Federais, Estaduais e Municipais correlatas.

43 - TRABALHO AOS DOMINGOS (CLÁUSULA POR ADESÃO): Ao comércio varejista em geral, fica facultada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês, em conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas às normas de proteção do trabalho elaborando escalas no sentido de ressalvar o direito de que o empregado tenha no mínimo 2 (dois) descansos

remunerados no mês coincidente com o domingo, onde a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente de concessão do descanso semanal remunerado (DSR). Observando-se a faculdade do trabalhador de optar em laborar aos domingos.

Parágrafo 1º – As empresas somente poderão funcionar aos domingos se homologarem acordo com as entidades sindicais convenentes, sob pena de multa de R$ 300,00 por empregado.

Parágrafo 2º - Para fazer jus ao Acordo Coletivo de Trabalho previsto no parágrafo anterior, as empresas deverão estar cumprindo integralmente à presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - Ao empregado que trabalhar no domingo, será concedido uma folga na semana imediatamente posterior, ou se a empresa assim preferir no dia da semana anterior ao trabalho, sem prejuízo do descanso do próximo domingo, conforme estabelecido no caput desta cláusula.

Parágrafo 4º - A jornada de trabalho aos domingos deverá ser das 9h (nove horas) as 14h (quatorze horas) e o empregado que laborar aos domingos receberá ao final do expediente, a título de vale-refeição, vale transporte e bonificação, cujo valor será de R$ 63,00 (sessenta e três reais).

DO TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS PARASUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS

44 – TRABALHO AOS DOMINGOS: Aos supermercados e hipermercados, fica facultada a abertura e funcionamento em todos os domingos do mês, de conformidade com a Lei 10.101/2000, alterada pela Lei n.º 11.603 de 06 de dezembro de 2007, em seu artigo 6º, obedecidas às normas de proteção do trabalho elaborando escalas no sentido de ressalvar o direito de que o empregado tenha no mínimo 2 (dois) descansos remunerados no mês, coincidentes com o domingo, observando-se a faculdade do trabalhador de optar em laborar aos domingos.

Parágrafo 1º - Aos empregados que laborarem nos domingos, os supermercados e hipermercados pagarão o valor de R$ 49,00 (quarenta e nove reais) a título de ajuda de custo (alimentação/gratificação).

Parágrafo 2º - Aos empregados que laborarem nos domingos, os supermercados e hipermercados concederão o pagamento do vale transporte com antecedência mínima de 2 (dois) dias.

Parágrafo 3º - Ao empregado que trabalhar no domingo, será concedida uma folga na semana imediatamente posterior, sem prejuízo do descanso do próximo domingo, conforme estabelecido no *caput* desta cláusula.

Parágrafo 4º - O trabalho realizado aos domingos, terá a carga horaria normal por empregado, sendo que as empresas deverão ter turnos de revezamento. Em hipótese alguma o funcionário será obrigado a se ativar em horas extras, sob pena de multa de R$ 300,00 por empregado prejudicado e a favor deste.

Parágrafo 5º- O valor da ajuda de custo ora estipulada será aplicado, a partir do mês de setembro de 2022.

45 – TRABALHO NOS FERIADOS NACIONAIS: Na forma do Decreto 99.647 de 20 de agosto de 1990 combinado com a Lei 605/1949, artigos 611 parágrafo 1º e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 6º da Lei 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei 11.603 de 06 de dezembro de 2007, que acrescentou o artigo 6º A, fica autorizado o trabalho nos dias de Feriado, **COM EXCEÇÃO:** 25 de dezembro de 2022 (Natal); 01 de Janeiro de 2023 (Confraternização Universal) e 1º de maio/2023; desde que atendidas as seguintes regras:

Parágrafo 1º- Entende-se como Feriados Nacionais os dias: 1º de janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de Maio (Dia do Trabalho), 7 de setembro (Independência), 12 de outubro, 2 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal).

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

Parágrafo 3º - O trabalho nos dias de Feriado é FACULTATIVO, condicionado à vontade do empregado em laborar nesses dias, VEDADA a convocação compulsória por parte das EMPRESAS.

Parágrafo 4º - O empregado que espontaneamente concordar em laborar no dia de Feriado, fará jus ao recebimento das horas trabalhadas, acrescidas do adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, não podendo ultrapassar a jornada legal permitida.

Parágrafo 5º - Fica terminantemente proibida a inclusão das horas trabalhadas aos Feriados em qualquer sistema de compensação ou banco de horas.

Parágrafo 6º – Por trabalhar nesse dia o empregado receberá a título de ajuda de custo (alimentação/gratificação e vale transporte) o valor de R$ 59,00 (cinquenta e nove reais).

Parágrafo 7º - O pagamento no Feriado será remunerado com a hora normal com os adicionais previstos no parágrafo 4º, garantindo ao empregado que laborar no Feriado, um dia de folga compensatória a ser gozada em até 30 (trinta) dias do trabalho, sem prejuízo das demais vantagens concedidas. Na existência de empregados casados ou de união estável, o casal que tenha laborado no mesmo Feriado terá a folga, aqui estabelecida, obrigatoriamente coincidente para o casal.

Parágrafo 8º - O valor da ajuda de custo ora estipulada será aplicado, a partir do mês de setembro de 2022.

Parágrafo 9º - o disposto nos parágrafos acima não desobriga a EMPRESA a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, bem como o cumprimento das demais legislações Federais, Estaduais e Municipais correlatas.

Parágrafo 10º – O descumprimento de quaisquer dos parágrafos acima ensejará para a EMPRESA infratora multa de R$ 300,00, por empregado, a favor deste.

46 – Para supermercados e hipermercados fica autorizado o banco de horas, para compensação no prazo de 60 (sessenta) dias, das horas não excedentes de 2 (duas) diárias, devendo o saldo remanescente ser pago com adicional de 60% (sessenta por cento).

TRABALHOS EM DATAS ESPECIAIS

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

Parágrafo 1º – Para que ocorra o trabalho em datas especiais, as empresas deverão requerer anuência dos sindicatos: patronal e dos empregados com 7 (sete) dias de antecedência, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, com anuência do empregado e devidamente homologados pelos sindicatos dos empregados e patronal.

a) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças: antevéspera e véspera: das 08h (oito horas) às 21h (vinte e uma horas), salvo se recair aos sábados, quando o horário será até as 18h (dezoito horas);

b) Natal: será pactuado um Termo aditivo entre as entidades signatárias.

Parágrafo 2º - 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 3º - O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se regem pelo Art. 7º do Decreto 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49.

DAS FÉRIAS

48 - INÍCIO DAS FÉRIAS E COINCIDÊNCIA COM ÉPOCA DO CASAMENTO: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo único: 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.

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

49 - COTA ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIÁRIOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual 2% (dois por cento) mensal limitando ao teto de R$ 60,00 (sessenta reais) por comerciário, nos termos do art. 545 da CLT, bem como na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na assembleia do Sindicato dos Empregados no Comércio de Cruzeiro que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º – A cota de que trata esta cláusula será recebida pelos Sindicatos da categoria profissional, através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo 2º - A cota de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de setembro de 2022, exceto nos meses em que acorrerem o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agencia bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo 3º - A cota assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 4º - A cota assistencial deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) aos Sindicatos da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS.

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

Parágrafo 6º – O valor da cota assistencial reverterá em prol dos serviços sociais, custeio e investimentos dos Sindicatos da categoria profissional e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo –FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 7º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo segundo 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 8º - A presente clausula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas nas assembleias gerais realizadas pelas

entidades representativas das categorias profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta clausula fica condicionado a não oposição do comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento. O direito a oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários na sede ou subsede dos Sindicatos da categoria profissional, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva de trabalho e, a oposição apresentada pelo comerciário não terá efeito retroativo para todos os efeitos. A manifestação pessoal do comerciário tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pelo Sindicato da categoria profissional, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O comerciário que efetuar oposição ao desconto da cota assistencial, na forma prevista nesta clausula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, até 5 (cinco) dias úteis após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelos Sindicatos da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo 10º - O Sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

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

SINDICATOS DO COMÉRCIO VAREJISTA	VALOR
MICROEMPRESAS	R$ 550,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R$ 1.100,00

DEMAIS EMPRESAS	R$ 2.200,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - MEI	R$ 110,00

Parágrafo 1º - O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado no mês de dezembro/2022, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 2º - O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido da multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial é devida por todos os estabelecimentos, seja matriz ou filial, ou seja, nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma contribuição por cada empresa, existentes naquele município.

DAS CLÁUSULAS POR ADESÃO

51- CLÁUSULAS POR ADESÃO: Os estabelecimentos poderão se beneficiar das cláusulas por adesão disponíveis na presente Convenção Coletiva de Trabalho considerando as peculiaridades de suas disposições, desde que obedecidas à forma de adesão, e respeitados os seguintes requisitos:

I - CONDIÇÕES GERAIS PARA ADESÃO - O estabelecimento interessado poderá individualmente formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação de cláusula por adesão, por meio da solicitação do Requerimento da autorização para a prática das cláusulas por adesão, cujo modelo deverá ser solicitado na sede do SINCOMÉRCIO, contendo as seguintes informações:

a) razão social; nome fantasia; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo, identificação do responsável, e número de empregados no

estabelecimento;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 1º - As entidades sindicais, patronal e profissional, em conjunto analisarão a admissibilidade do requerimento por parte da empresa interessada e disponibilizarão a devida certidão de Adesão às cláusulas pretendidas ou comunicarão a necessidade de sua adequação.

Parágrafo 2º - A ausência das Certidões por Adesão, uma vez constada, ocasionará na revogação da autorização concedida.

Parágrafo 3º - A empresa apresentará sua certidão como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação da cláusula por adesão, perante os atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e/ou comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho.

Parágrafo 4º - As empresas terão o prazo até 31/03/2022 para apresentar o requerimento de autorização para a prática das cláusulas por adesão (*Banco de Horas, Trabalho Intermitente e/ou Jornada Reduzida, Controle Alternativo Eletrônico de Jornada de Trabalho, Trabalho em Feriados e Domingos, Trabalho em Datas Especiais),* para a emissão das Certidões por Adesão, com período de vigência da presente Convenção Coletiva (01/09/2022 à 31/08/2023). Após 31/03/2022 as Certidões de Adesão serão emitidas com validade da data de sua emissão até 31/08/2023.

Parágrafo 5º - A prática da cláusula por adesão sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento de uma multa no valor de R$ 300,00 a ser revertida a favor do empregado que tenha se ativado nas condições de trabalho nela prevista. A aplicação desta multa será realizada por ocasião da homologação da rescisão contratual.

Parágrafo 6º - O cumprimento das condições gerais para adesão inseridas nesta cláusula, não desobriga a empresa da observância dos requisitos específicos previstos nas cláusulas nominadas "cláusulas por adesão".

DA NEGOCIAÇÃO E DOS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

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

54 - MESA REDONDA: As empresas que não estiverem cumprindo a presente Convenção Coletiva ou a Legislação do Trabalho serão convocadas para uma mesa redonda na sede do SINCOMERCIÁRIOS com a presença do SINCOMERCIO. O não comparecimento por parte da empresa convocada facultará ao SINCOMERCIÁRIOS a denúncia ao Ministério do Trabalho, além de sujeitá-la a ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho.

DAS MULTAS E FISCALIZAÇÃO

55 - MULTA: Fica estipulada multa no valor do R$ 300,00, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado prejudicado.

56 - AGENTES SINDICAIS - Fica assegurado aos Sindicatos convenentes, a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de fiscalizar e orientar o cumprimento das cláusulas previstas neste Instrumento junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - Os agentes sindicais deverão ser indicados em comum pelas duas entidades.

Parágrafo 2º - As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

58 - 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.

59 - 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.

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

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO – VIGENCIA

62 – DATA-BASE: As categorias convenentes elegem o dia 1º de setembro de 2022 como data-base da categoria profissional, relativa à presente negociação.

63 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2.022 até 31 de agosto de 2023.

Parágrafo Único: Os efeitos dessa norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante disposto no artigo 614, parágrafo 3º da CLT.

Cruzeiro/SP, 18 de novembro de 2022.

Sindicato dos Emp. no Com. de Cruzeiro
CNPJ 47.438.254/0001-50
Charles Eduardo Fernandes
CPF 254.538.118-70

Sindicato do Com. Varej. de Cruzeiro
CNPJ 47.438.510/0001-09
Anderson Babboni da Silva
CPF 100.707.228-89

Dr. Carlos Frederico Pereira
OAB/SP 153.737

Dra. Beniza Maria F. T. da Silva
OAB/SP 125.944