

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIARIOS DE PIRASSUNUNGA
SINCOVAGA – 2021/2022**

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PIRASSUNUNGA** CNPJ nº 04.184.570/0001-30, REGISTRO SINDICAL Nº 000.000.000.26776-7, com sede na Rua Lemes nº1207, Centro, Pirassununga, São Paulo. CEP 13630-137 e Sub-Sede de Porto Ferreira na Rua: Coronel Procópio de Carvalho nº 516, Centro, Porto Ferreira-SP, neste ato representado por seu Presidente Sr. **José Erison Dantas Guimarães**, CPF/MF 078.452.943-49, assistido por sua advogada, **Drª Karla Cristiani Spinelli**, inscrita no OAB/SP nº273.590, com Assembleia Geral Itinerante a partir da sede do Sindicato e sub sede de Porto Ferreira, realizada no dia 13 de agosto de 2021, regularmente convocada através dos Editais publicados nos jornais JC Regional, do dia 14 de agosto de 2021, página P-11 e Jornal do Porto, do dia 13 de agosto de 2021, página 06, **como representante da categoria laboral comerciária**, de um lado, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO** entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada na data de **04/08/2021** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, **aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)**, compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – “Comércio Varejista”, os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. “Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo”; 47.23-7 “Comércio varejista de bebidas”; 47.21.1 – “Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes”; 4721-1/04 “Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes”; 4724-5/00 “Comércio varejista de hortifrutigranjeiros” 4721-1/03 “Comércio varejista de laticínios e frios” (leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados”; 4721-1/00 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados”- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados”; 4729-6/02 – “Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência”, comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen”. 4789-0/04 – “comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação” para o Município de PORTO FERREIRA em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS - De acordo com a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como "Comerciário" e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para "Anotações Gerais" sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como "auxiliar geral", "serviços gerais", ou ainda, "atribuições correlatas", sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

2 - REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2021, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento), observada a cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021".

I – As empresas terão a faculdade de parcelar o pagamento do disposto no caput e nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021", "SALÁRIO DE ADMISSÃO", "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", e "DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS" - desde de que cumpram as seguintes regras:

II – Requeiram ao SINCOVAGA - www.sincovaga.com.br/parcelamento - até o dia 30 de novembro de 2021, autorização para o pagamento em duas parcelas, a saber:

- a- Em 1º de outubro de 2021, como adiantamento, 5,78% (cinco vírgula setenta e oito por cento);
- b- Em 1º de janeiro de 2022, 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento), compensado o adiantamento;
- c- A recomposição salarial do período de outubro a dezembro de 2021, aqui inclusos férias+1/3 e 13º salário, em duas parcelas iguais, pagas juntamente com os salários de competência de janeiro e fevereiro de 2022.

1 - Para ter e receber a autorização para parcelar as empresas se obrigam a:

A – Informar os dados da razão social por unidade loja, com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de comerciários na unidade;

B - Comprovar junto ao SINCOVAGA, o recolhimento da contribuição negocial 2021/2022, cláusula 21; e, também, comprovar o cumprimento da cláusula da contribuição dos empregados para custeio das negociações coletivas e das atividades sindicais – cláusula 18 (informando o número de oposições regularmente efetuadas e encaminhando a cópia das oposições recebidas ao sindicato dos empregados através do e-mail assistjuridico@secpirassununga.com.br).

III - Satisfeitas as condições do item II e II.1 – A e B, a empresa, através de e-mail, receberá do SINCOVAGA, com cópia ao Sindicato dos Comerciários de Pirassununga o Termo de Autorização para Parcelamento;

IV – Em 01 de dezembro de 2021 o SINCOVAGA encaminhará ao Sindicato dos Comerciários de Pirassununga relação das empresas que tiverem recebido o Termo de Autorização para Parcelamento;

V – O eventual pagamento de salários, sem a posse do Termo de Autorização para Parcelamento, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma só vez das diferenças, além da aplicação de multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor dele:

Parágrafo 1º - O disposto no inciso I e II desta cláusula, não se aplica às rescisões ocorridas a partir 01.10.2021, aqui compreendidas as rescisões cuja integração do aviso prévio ultrapasse este período de forma trabalhada ou mesmo indenizada. As empresas portadoras do "Termo de autorização para Parcelamento" deverão proceder ao pagamento de eventuais diferenças salariais a que se refere o caput em uma única parcela no próprio TRCT, observada a integração na base de cálculos das verbas rescisórias. Na hipótese das rescisões já efetivadas as empresas se obrigam a comunicar ao ex-

empregado, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, para que compareçam/recebam, em uma única parcela, as diferenças rescisórias.

CLÁUSULA NOMINAL	PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.10.21 ATÉ 31.12.2021	PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.01.2022 ATÉ 30.09.2022
EMPRESAS SEM REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS	<p>Comerciário em geral – R\$ 1.613,00 Comerciário - operador de caixa: R\$1734,00 Comerciário - faxineiro e copeiro: R\$1.422,00 Comerciário office-boy e empacotador: R\$1.150,00</p> <p>Garantia do Comissionista: R\$1.893,00</p>	<p>Comerciário em geral – R\$ 1.689,00 Comerciário - operador de caixa: R\$1.816,00 Comerciário - faxineiro e copeiro: R\$1.489,00 Comerciário office-boy e empacotador: R\$1.204,00</p> <p>Garantia do Comissionista: R\$ 1.983,00</p>
DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	<p>I – EMPRESAS COM ATÉ 5 EMPREGADOS</p> <p>Salário de Ingresso (180 dias) – R\$1.318,00 Comerciário em geral – R\$ 1.480,00 Comerciário - operador de caixa: R\$1.610,00 Comerciário - faxineiro e copeiro: R\$1.362,00 Comerciário office-boy e empacotador: R\$1.150,00</p> <p>Garantia do Comissionista: R\$1.801,00</p> <p>II – EMPRESAS COM 6 ATÉ 20 EMPREGADOS</p> <p>Salário de Ingresso (180 dias) – R\$1.388,00 Comerciário em geral – R\$ 1.549,00 Comerciário - operador de Caixa: R\$1.665,00 Comerciário - faxineiro e copeiro: R\$1.362,00 Comerciário office-boy e empacotador: R\$1.150,00</p> <p>Garantia do Comissionista: R\$ 1.819,00</p>	<p>I – EMPRESAS COM ATÉ 5 EMPREGADOS</p> <p>Salário de Ingresso (180 dias) – R\$1.380,00 Comerciário em geral – R\$ 1.550,00 Comerciário - operador de caixa: R\$1.686,00 Comerciário - faxineiro e copeiro: R\$1.427,00 Comerciário office-boy e empacotador: R\$1.204,00</p> <p>Garantia do Comissionista: R\$ 1.887,00</p> <p>II – EMPRESAS COM 6 ATÉ 20 EMPREGADOS</p> <p>Salário de Ingresso (180 dias) – R\$1.453,00 Comerciário em geral – R\$ 1.622,00 Comerciário - operador de Caixa: R\$1.744,00 Comerciário - faxineiro e copeiro: R\$1.427,00 Comerciário office-boy e empacotador: R\$1.204,00</p> <p>Garantia do Comissionista: R\$ 1.905,00</p>

Parágrafo 2º - Considerando o disposto no item I desta Cláusula, os pisos salariais de admissão para empresas optantes pelo parcelamento, satisfeitas as condições do item II e II.1 – A e B, observarão os prazos e valores constantes na tabela:

Observação: As empresas optantes pelo parcelamento, deverão cumprir a disposição da tabela acima nos contratos de admissão bem como observar o pagamento do abono previsto no item II alínea “c” desta cláusula nos prazos ali previstos.

3 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021: Para os empregados admitidos entre 01/10/2020 e 30/09/2021 fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas “PISOS SALARIAIS” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI’s, ME’s e EPP’s.”.

4 – COMPENSAÇÃO: Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/2020 a 30/09/2021 até a data da assinatura da presente norma

coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5. - PISO SALARIAL: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/10/2021, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, o piso salarial de **R\$ 1.689,00** (um mil e seiscentos e oitenta e nove reais).

Parágrafo Único: Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estabelecidos os seguintes valores com base no piso do comerciário para as funções de:

- a) **comerciário Operador de Caixa**.....R\$ 1.816,00 (um mil e oitocentos e dezesseis reais);
- b) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.489,00 (um mil e quatrocentos e oitenta e nove reais);
- c) **comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.204,00 (um mil e duzentos e quatro reais).

6 - GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCÍARIO DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de remuneração mínima de **R\$ 1.983,00** (um mil e novecentos e oitenta e três reais) nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigo 3º da Lei 12.790/2013.

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

Parágrafo Segundo – O comerciário comissionista fica isento de qualquer reponsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

Parágrafo Terceiro – Fica ainda, proibido, a empresa proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.

Parágrafo quarto – Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciários, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

7 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Microempreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

ALBF

a) Requerimento da **CERTIDÃO** ao SINCOVAGA – <http://www.sincovaga.com.br/> – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's, acompanhado de cópia do CAGED.

b) A empresa deverá, no prazo de 10 dias, da emissão da Certidão pelo Sincovaga apresentar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Pirassununga a **CERTIDÃO**, acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da relação completa dos empregados do arquivo SEFIP dos últimos 12 (doze) meses, comprove o cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho, para que o Sindicato dos Comerciantes, no prazo de 10 dias, **faça a análise do cumprimento dos requisitos contidos nesta cláusula e proceda com a validação**, autorizará, na vigência desta, a prática desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (44 horas/semana), dos seguintes salários normativos:

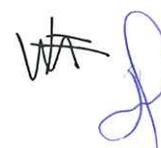
I- MEI's, ME'S COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

- a) **Salário de Ingresso (180 dias)**R\$ 1.380,00 (um mil e trezentos e oitenta reais)
- b) **Comerciante em geral**.....R\$ 1.550,00 (um mil e quinhentos e cinquenta reais);
- c) **Comerciante operador de caixa**.....R\$ 1.686,00 (um mil e seiscentos e oitenta e seis reais);
- d) **Comerciante faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.427,00 (um mil e quatrocentos e vinte e sete reais);
- e) **Comerciante Office boy e empacotador**.....R\$ 1.204,00 (um mil e duzentos e quatro reais);
- f) **garantia do comerciante comissionista**.....R\$ 1.887,00 (um mil e oitocentos e oitenta e sete reais).

II – ME's, EPP's QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

- a) **Salário de Ingresso (180 dias)**R\$ 1.453,00 (um mil e quatrocentos e cinquenta e três reais);
- b) **comerciante em geral**.....R\$ 1.622,00 (um mil e seiscentos e vinte e dois reais);
- c) **comerciante operador de caixa**.....R\$ 1.744,00 (um mil e setecentos e quarenta e quatro reais);
- d) **comerciante faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.427,00 (um mil e quatrocentos e vinte e sete reais);
- e) **comerciante Office boy e empacotador**.....R\$ 1.204,00 (um mil e duzentos e quatro reais);

ALBF



f) **garantia do comerciário comissionista**.....R\$ 1.905,00 (um mil e novecentos e cinco reais).

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a" e "b", do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, assinada pelo **SINCOVAGA, CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados, **após a validação pelo Sindicato dos Comerciários de que trata esta cláusula**. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pelo sindicato laboral para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - O **SINCOVAGA** encaminhará, mensalmente, à entidade laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos de assistência à homologação, relação das empresas que receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO OU OBTENDO A CERTIDÃO DE ADESÃO SEM VALIDAÇÃO DO SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 6, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.151,00 (mil e cento e cinquenta e um reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado (empregado).

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de setembro de 2021, mediante comprovação através da guia do CAGED.

Parágrafo 5º- Nos atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório;

Parágrafo 6º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito aos tipos de s previsto pisos nesta cláusula, a prova do empregador se fará pela apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO DEVIDAMENTE VALIDADA PELO SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS**;

8 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de outubro de 2021, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de R\$83,00 (oitenta e três reais).

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.

9 - 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:

ALBF

WA

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 16. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula horas extras. 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.

10 - 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, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula horas extras. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula horas extras. O resultado é o valor do acréscimo;

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

11 - 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.

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

13 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais permitida a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que deverá ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivo, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

14 – AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA: A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva específica.

a) As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará, após **verificação do cumprimento integral da CCT**, pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Pirassununga, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br, com observância aos requisitos abaixo especificados:

b) A empresa deverá, no prazo de 10 dias, da emissão da Certidão pelo Sincovaga apresentar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Pirassununga a **CERTIDÃO**, acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da relação completa dos empregados do arquivo SEFIP dos últimos 12 (doze) meses, comprove o cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho, para que o Sindicato dos Comerciários, no prazo de 10 dias, **faça a análise do cumprimento dos requisitos contidos nesta cláusula e proceda com a validação;**

c) Apresentação da relação dos empregados que serão abrangidos pelas jornadas especiais, com sua indicação de sua função, dentre outros requisitos;

d) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para jornadas especificadas nesta cláusula;

e) O salário do empregado contratado nas jornadas contida nesta será proporcional à jornada trabalhada conforme inciso V, do artigo 7º, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

f) Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito aos tipos de jornadas previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará pela apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO DEVIDAMENTE VALIDADA PELO SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS**;

g) O **SINCOVAGA** encaminhará, mensalmente, à entidade laboral relação das empresas que quiseram e receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO** para aplicação das jornadas previstas nesta cláusula.

15 – INCENTIVO EMPRESARIAL À PARTICIPAÇÃO SINDICAL: Como estímulo ao envolvimento e participação dos representados do sindicato empresarial na vida sindical e nos temas que permeiam as negociações entre a categoria empresarial e a laboral, fica estabelecido:

l) As empresas que pagarem a contribuição patronal e a contribuição sindical facultativa ficarão isentas do ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36**;

Parágrafo único – As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% (cinquenta por cento) no ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36**;

16 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 7ª, 8ª e 9ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2ª e 3ª.

17 - 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.

18 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, limitada a vigência da presente convenção coletiva de trabalho;

c) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

ALBF

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

f) Para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

g) Na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

h) Fica ainda, permitida a possibilidade de o empregado reduzir sua jornada para dia de descanso, através de solicitação feita à gerência da área, com antecedência, que poderá autorizar a folga.

Parágrafo 1º - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado Sindicato dos Empregados no Comércio de Pirassununga, copiada ao SINCOVAGA, informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

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

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

19 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DAS ATIVIDADES SINDICAIS: As empresas deverão descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados beneficiários da presente convenção coletiva, integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não sindicalizados, a título de contribuição negocial e das atividades sindicais, o percentual de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) de suas remunerações mensais, incluída as férias sem 1/3 constitucional, que será descontada e repassada mensalmente na mesma proporção, limitado ao valor máximo de R\$ 70,00 (setenta reais) por mês, aprovado e autorizada, expressamente, na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, aprovou e autorizou expressamente o desconto da referida contribuição em folha de pagamento, assegurando o direito à oposição, conforme consignado nas Notas Técnicas nº 02 e 03 da Conalis e em analogia ao Enunciado nº24, da CCR/MPT – (Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho em 28.11.2018.

Parágrafo 1º. O desconto previsto nesta cláusula segue, em analogia, as orientações estabelecidas no Termo de Ajuste de Conduta - TAC nº573/2015, objeto 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 a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo- FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

Parágrafo 4º - A contribuição de custeio das negociações coletivas e das atividades sindicais 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 à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º - 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 FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 6º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 7º - 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 da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 8º - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo 9º - 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 10º – Na hipótese da empresa solicite a reemissão de boleto os valores referentes aos custos de baixa e reemissão serão acrescidos ao valor devido;

Parágrafo 11º - 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 subsele(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 11 - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 12 - 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 descontos convencionados.

Parágrafo 13 - 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 14 - 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.

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito, "erga omnes" proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 06 de agosto de 2020, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 6, 13 e 53.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2022

	VALOR EM R\$
EMPRESAS COM ATÉ 2 EMPREGADOS	R\$ 250,00
EMPRESAS COM DE 03 A 5 EMPREGADOS	R\$ 525,00
EMPRESAS COM DE 6 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 650,00
EMPRESAS COM DE 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 850,00
EMPRESAS COM DE 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R\$ 1.000,00

(Handwritten mark)

ALBF

(Handwritten signature)

CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00. AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 até 30	R\$ 1.216,00
De 31 até 50	R\$ 1.390,00
De 51 até 100	R\$ 1.854,00
De 101 até 200	R\$ 4.635,00
De 201 até 300	R\$ 6.374,00
De 301 até 400	R\$ 8.112,00
De 401 até 500	R\$ 9.850,00
De 501 até 1000	R\$ 23.180,00
De 1001 até 2000	R\$ 26.075,00
De 2001 até 3000	R\$ 31.300,00
De 3001 até 4000	R\$ 37.700,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos, para permitir eventual parcelamento do reajuste, deverão ser efetuados até o dia 30 novembro de 2021, através de:

BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;

Em caso do não recebimento, em tempo hábil, do boleto bancário para pagamento, solicitar 2ª. Via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.

Parágrafo 3º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - A Contribuição Assistencial/Negocial 2022 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra "c" do parágrafo 2º.

21 - 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.

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

23 - SALÁRIO SUBSTITUTO – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o comerciário substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

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

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

25 - 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.

26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou convênio por esta mantido; 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS – Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos e/ou declarações 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;

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5(cinco) dias da data de sua emissão, podendo ser enviado por quaisquer meios eletrônicos, sendo necessário que o empregado exiba o original ao retornar ao trabalho.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas no eSocial.

Parágrafo 4º - Na hipótese do parágrafo anterior a empresa manterá em seu quadro de avisos ou Regulamento Interno, os prazos previstos no eSocial, para ciência dos empregados.

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

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

ALBF

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

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser

substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

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

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula deverá ser readaptada pelas entidades convenentes.

28 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

29 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período de garantia.

30- 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.

31 – INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO: Como incentivo a participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da Categoria Profissional, os comerciários que se associarem ou contribuir com a **CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DAS ATIVIDADES SINDICAIS**, receberão no mês subsequente ao reajuste previsto nesta Norma, a título de abono, como segue:

- 1º- O empregado com até 12 meses de contrato de trabalho completos em 30 de outubro, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês de outubro, valor equivalente ao percentual de 3,3% (três vírgula três por cento) sobre seu salário.
- 2º- O empregado com mais 12 meses e um dia de contrato de trabalho completo em 30 de outubro, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês de outubro, valor equivalente ao percentual de 6,66% (seis vírgulas sessenta e seis por cento) sobre seu salário.
- 3ª- Ficarão facultado a conversão do abono em um dia de descanso obedecida a proporcionalidade em porcentual prevista nos §§ 1º e 2º desta cláusula, durante a vigência da convenção.

- 4ª O abono previsto nesta cláusula fica garantida aos Empregados em gozo de férias, afastados por auxílio doença, acidente de trabalho, às empregadas em gozo de licença maternidade e aos empregados demitidos devido à projeção do aviso prévio indenizado.

32 – 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.

33 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa ou que pedir demissão que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado de 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.

34 - 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.

35- FÉRIAS: As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias, nos termos do artigo 145 da CLT, será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

36 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

37 - 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.

38 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - Poderá, também, a mãe comerciária deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 02 vezes ao ano.

Parágrafo 2º - O direito previsto no caput será extensivo ao pai comerciário.

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

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

42 - DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA - Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento dos controles de frequência dos empregados a partir do 15º dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.

43 - 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.

44 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 4ª, denominada "Piso Salarial", desta Convenção Coletiva de Trabalho, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

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

46 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para assistência ao termo de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

47 - MULTA: Fica estipulada multa equivalente a meio piso salarial, a partir de 01 de outubro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula "CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DAS ATIVIDADES SINDICAIS".

ALBF

48 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder por ato praticado no desempenho normal de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa

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

Parágrafo Único - Fica instituída taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para a manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiciais de Conciliação Prévia – CINTEC's, marca identificadora das comissões existentes no âmbito da representação da FECOMERCIÁRIOS E FECOMERCIO SP.

50 - ACORDOS COLETIVOS - Considerando que a convenção coletiva é instrumento de regulação do mercado de trabalho, que assegura e garante patamares mínimos, evitando efeitos danosos às categorias profissional e empresarial, que assegura o equilíbrio de forças, sendo assim instrumento de prevenção à concorrência desleal, fica proibida, em acordos coletivos de trabalho, a definição de diferentes pisos salariais e de adicional de horas extras.

Parágrafo Primeiro – A discussão em acordos coletivos de trabalho de cláusulas que detenham característica intersindical, assim entendida a matéria objeto de negociação (pauta) entre as categorias laboral e empresarial, deverá ter, sob pena de nulidade do que venha a ser avençado, obrigatoriamente, a anuência das duas entidades.

Parágrafo Segundo – Acordos Coletivos celebrados, anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva, não se aplicam as restrições aqui pactuadas.

51 – SINDICALIZAÇÃO –: As empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenientes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

52 – CONDUTA ANTISSINDICAL – Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho para as devidas medidas legais.

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

ALBF

54 - TERMOS DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL – O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório, independente da modalidade de rescisão contratual, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias.

Parágrafo 1º – O comerciário, independentemente do porte e situação jurídico-fiscal da empresa, tem direito de requerer que a assistência ao ato de rescisão contratual seja feita pelo Sindicato dos Comerciários de Pirassununga.

Parágrafo 2º - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE PIRASSUNUNGA** ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3º – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 4º - Em qualquer que seja a forma de dissolução contratual, com exceção de justa causa, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, salvo quanto a eventuais direitos constantes de ressalvas aplicadas no ato de assistência.

Parágrafo 5º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 6º - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

55 - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO VÉSPERA DE NATAL (24.12.2021) E ANO NOVO (31.12.2021). A jornada de trabalho de todos os empregados dos estabelecimentos previstos na cláusula décima primeira deste aditivo se encerrará, impreterivelmente, até às 18h00 (dezoito horas) horas na véspera de natal (24.12.2021) e na véspera de ano novo (31.12.2021), proibida qualquer tipo de prorrogação, ainda que remunerada, ou outra atividade extraordinária que impeça o encerramento da jornada do horário aqui estipulado, sob pena de multa prevista cláusula multa.

56- COMUNICADO PRÉVIA DE ESCALA DE TRABALHO – Aos empregados que trabalhem com sistema de escala de horário de trabalho, a empresa deverá apresentá-lo a escala semanal (considerada de Segunda à Domingo), por escrito, com antecedência mínima de 3 dias úteis, a fim de que o empregado possa organizar-se previamente.

57 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho em feriado para os empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de **Porto Ferreira**, atendidas as disposições da Lei n.º 605/49 e seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO**, desde que atendidas as seguintes regras:

Parágrafo 1º - As empresas deverão requerer **2 (DUAS) CERTIDÕES**, para o trabalho nos feriados ocorridos no período de 01.10.2021 a 30.04.2022 e de 01.06.2022 a 30.09.2022,

comprovando o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS;

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO válida para o período de **01.10.2021 a 30.04.2022**, para efeito retroativo, deverá ser requerida até **15.12.2021**;

Parágrafo 3º - A CERTIDÃO válida para o período de **01.06.2022 a 30.09.2022** deverá ser requerida no período de até **15.07.2022**. Se requerida após 30.07.2022 será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir do seu requerimento até 30.09.2022;

Parágrafo 4º - As CERTIDÕES que autorizaram e tornaram regular o trabalho dos empregados em feriado, será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 5º - A empresa deverá, no prazo de 10 dias, da emissão da Certidão pelo Sincovaga apresentar ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Pirassununga **A CERTIDÃO PARA TRABALHO EM FERIADO**, acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da relação completa dos empregados do arquivo SEFIP dos últimos 6 (seis) meses anteriores ao feriado solicitado, comprove o cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho, para que o Sindicato dos Comerciantes, no prazo de 10 dias, **faça a análise do cumprimento dos requisitos contidos nesta cláusula e proceda com a validação.**

Parágrafo 6º Ficam as empresas obrigadas a enviarem ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Pirassununga, no prazo de até 10 (dez) dias após o feriado trabalhado, a relação dos empregados que se ativaram, que poderá ser enviado através do e-mail assistjuridico@secpirassununga.com.br

Parágrafo 7º Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 8º - A ausência da CERTIDÃO OU CERTIDÃO SEM VALIDAÇÃO PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PIRASSUNUNGA ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.152,00 (um mil e cento e cinquenta e dois reais), exigível pelo sindicato laboral, que reverterá 50% ao trabalhador prejudicado e 50% ao sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

I - REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

a-) Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, nos feriados de 25 de dezembro, 1º de Janeiro, e 1º de Maio.

b-) A jornada de trabalho a ser cumprida no feriado será a mesma do contrato de trabalho, estando o **trabalho dos comerciantes e funcionamento do estabelecimento no feriado, restrito das 8h00 às 20h00, com tolerância máxima de 10 (dez) minutos, sendo proibido qualquer tipo de prorrogação ou outra atividade extraordinária que impeça o empregado encerrar sua jornada no horário aqui estipulado,**

c-) As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão por escrito sua manifestação de vontade, assistido por seu representante legal.

P

ALBF
WA

Do referido instrumento deverão constar:

1. Os feriados a serem trabalhados;
 2. A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;
- d)** - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).
- e)** Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.
- f)** A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional de 100%, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.
- g)** - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".
- h)** - As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;
- i-)** O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção e a recusa ao trabalho nos feriados não se constituirão em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregador.
- j)** Na hipótese do empregado se comprometer espontaneamente em labor no feriado e, posteriormente, não comparecer injustificadamente neste dia, tal situação concreta será analisada em conjunto com as entidades convenentes;
- l-)** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;
- n)** – Como incentivo a participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da Categoria Profissional, os comerciários que se associarem ou contribuírem com a **CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DAS ATIVIDADES SINDICAIS**, e se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, 3 (três) folgas a serem gozadas ao final de seu período de férias, desde que usufruídas também na vigência da Convenção, na seguinte proporção:
- 1- Uma folga para os empregados que trabalharem em 01 feriado;
 - 2- Duas folgas para os empregados que trabalharem até 02 feriados; e,
 - 3- Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 03 feriados;

Parágrafo Primeiro - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

ALBF

Parágrafo Segundo – Empregado e Empresa, poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas, em documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu Aviso de Férias.

Parágrafo Terceiro – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária equivalente a 3 dias normal de trabalho na folha de agosto de 2023. Da mesma forma, havendo rescisão contratual sem que o empregado tenha usufruído das férias, mas tenha trabalhado em feriados, deverá receber a indenização em seu TRCT.

II - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados.

III - Eventuais irregularidades que resultem do não-atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em feriado ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula "MULTA", por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em feriados.

IV - REFEIÇÃO EM FERIADOS:

a) As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos feriados trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex", ficando isentas dos pagamentos previstos no item abaixo.

b) As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

a) - empresas com até 20 empregados: R\$ 28,00 (vinte e oito reais);

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 30,00 (trinta reais); e

C- empresas a partir de 101 empregados: R\$ 40,00 (quarenta reais).

V - Cumprido todos os requisitos acima as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, assinada pelo **SINCOVAGA, CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, autorizando o trabalho no feriado, após a validação pelo Sindicato dos Comerciantes de que trata esta cláusula.

58 – FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 56,00 (Cinquenta e seis reais), revertida em favor do trabalhador.

CLAUSULAS 59 a 62 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE OUTUBRO DE 2021 COM 350 (trezentos e cinquenta reais) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO (assim entendido como empregado em todas as lojas sob mesmo CNPJ-raiz, e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo.

59 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão refeição e/ou alimentação a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

60 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo 1º: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

Parágrafo 2º - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

61 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos subsidiados na proporção a ser negociada entre as partes.

62 - REGRA DE APLICAÇÃO: Considerando a complexidade e onerosidade da implantação em todas as lojas das empresas obrigadas ao cumprimento das disposições anteriores, desde que comprovada a implementação parcial e paulatina delas, presente a disposição e ânimo de atendimento, verificada e atestada por escrito pelos sindicatos convenientes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

63 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO 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 1º - 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;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV - comunicação pela empresa ao sindicato profissional;
- V - anotar início e término da jornada, nele incluindo o início e término do intervalo de descanso e refeição.

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

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

Parágrafo 4º - Os sistemas 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.

64 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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.

65- 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.

66 - DATA BASE – Fica mantido o dia 1º de outubro como data-base da categoria profissional, relativa à presente negociação.

67 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários das empresas do “comércio varejista de gêneros alimentícios” localizadas no município de Porto Ferreira.

68 – FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça Federal do Trabalho.

69 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2021 e até 30 de setembro de 2022, estendendo-se os seus efeitos, na ausência de nova regra normativa, até 30 de setembro de 2023.

E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o depósito no Órgão competente do Ministério da Economia, produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

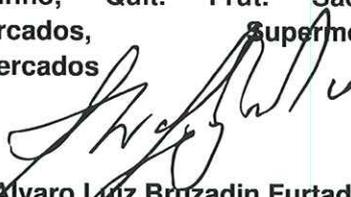
Pirassununga, 01 de novembro de 2021.

**Sindicato dos Empregados no Comércio
de Pirassununga**


José Erison Dantas Guimarães
Presidente


Karla Cristiani Spinelli
Advogada - OAB/SP nº 273.

**SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De
Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc. Emp.
Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat.
Minimercados, Supermercados,
Hipermercados**


Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente


Maurício Dias de Andrade Furtado
Advogado – OAB/SP nº220.947