

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Presidente Venceslau - SECPV**, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no CNPJ/MF nº. 57.327.397/0001-48 e Registro Sindical – Processo nº. 24000.004497/92, com sede na Rua Djalma Dutra nº. 30 - Centro, no município de Presidente Venceslau/SP – CEP 19.400-000 – Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 12/07/2022 neste ato representado por sua Presidenta **Sra. Nadir da Silva Almeida**, portadora do CPF/MF nº. 121.039.358-10, assistido por sua advogada **Sueli Silva de Aguiar Souza**, inscrita na OAB/SP nº. 179.766, e de outro, como representantes das categorias econômicas, **Sindicato Patronal do Comércio Varejista do Pontal do Paranapanema e Alta Paulista - SINCOMÉRCIO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ nº. 08.403.323/0001-38 e Registro Sindical – Processo nº. 46000.025461/2006-90, com sede na Avenida Princesa Isabel, nº. 620 - Centro, no município de Presidente Venceslau/SP - CEP 19.400-000 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29/07/2022 neste ato representado por seu Presidente **Sr. Guido Ademir Denippotti**, portador do CPF/MF nº. 063.476.618-02, assistido por seu advogado **Carlos Alberto Suguimoto de Cristóvão**, inscrito na OAB/SP nº. 389.858; **Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo – SINCOVAGA**, devidamente inscrito no CNPJ sob nº.49.087.273/0001-04, com sede na Rua 24 de Maio, nº. 35, 13º. Andar, Conjunto 1313 – República, São Paulo/SP, CEP:01.041-001 - Assembléia Geral Extraordinária realizada em 27/07/2022 representado por seu Presidente, **Sr. Álvaro Luiz Bruzadin Furtado**, portador do CPF/MF nº. 045.467.768-53, assistido por seu advogado **Maurício Dias de Andrade Furtado**, inscrito na OAB/SP nº. 220.947; através do acordo de multirepresentatividade com o Sindicato do Comércio Varejista de Presidente Venceslau e Região, celebram na forma de direito, observados os artigos 611 e seguintes da C.L.T., a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes, para os segmentos das categorias representadas pelos Sindicatos Signatários, com abrangência territorial nos municípios de: Caiuá/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Marabá Paulista/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Piquerobi/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Venceslau/SP, Rosana/Primavera/SP e Teodoro Sampaio/SP.

1ª.) REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, **mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito e oitenta e três), à título de aumento salarial**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2021.

2ª.) PISOS SALARIAIS - Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I - EMPRESAS EM GERAL (ME, EPP, MEI E DEMAIS)	
a) Empregados em geral	R\$ 1.752,00
b) Caixa	R\$ 1.888,00
c) Faxineiro e Copeiro	R\$ 1.548,00
d) Auxiliar do Comércio	R\$ 1.502,00
e) Office Boy e Empacotador	R\$ 1.327,00
f) Garantia do Comissionista	R\$ 2.063,00

PISOS SALARIAIS DIFERENCIADOS PARA EMPRESAS COM ADESÃO AO REPIS

II - MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI - COM ADESÃO AO REPIS	
a) Empregados em geral	Salário Mínimo Vigente

III - MICROEMPRESAS (ME's) – COM ADESÃO AO REPIS	
a) Piso Salarial de Ingresso	R\$ 1.430,00
b) Empregados em geral	R\$ 1.568,00
c) Caixa	R\$ 1.690,00
d) Faxineiro e Copeiro	R\$ 1.407,00
e) Auxiliar do Comércio	R\$ 1.388,00
f) Office Boy e Empacotador	Salário Mínimo Vigente
g) Garantia do Comissionista	R\$ 1.847,00

IV - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP's) - COM ADESÃO AO REPIS	
a) Piso Salarial de Ingresso	R\$ 1.430,00
b) Empregados em geral	R\$ 1.635,00
c) Caixa	R\$ 1.821,00
d) Faxineiro e Copeiro	R\$ 1.491,00
e) Auxiliar do Comércio	R\$ 1.453,00
f) Office Boy e Empacotador	Salário Mínimo Vigente
g) Garantia do Comissionista	R\$ 1.953,00

§1º.) O piso salarial fixado para o empregado do Microempreendedor Individual deverá ser reajustado para que fique equiparado ao salário-mínimo nacional na mesma época em que ocorrer o seu reajuste;

§2º.) O piso salarial previsto para a função de Auxiliar do Comércio, poderá ser utilizado somente para a promoção de empregados admitidos na função de Office

Boy, Empacotador e Jovem Aprendiz, sendo vedada a contratação inicial nesta função;

§3º.) Fica fixado o limite máximo de 1 (um) ano, para o exercício da função de Auxiliar do Comércio, a contar da data da promoção;

§4º.) O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados na empresa, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos quadros III e IV e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (*faxineiro e copeiro*) e “f” (*office boy e empacotador*), segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP;

§5º.) Os valores constantes da letra “B” do quadro I e da letra “C”, dos quadros III e IV desta cláusula 2ª, se aplicam somente aos empregados exercentes da função exclusiva de operador de caixa;

§6º.) Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AS CLÁUSULAS ADESIVAS/2022-2023** a que se refere o inciso IV da cláusula 3ª;

§7ª.) Fica convencionado multa em valor equivalente ao piso salarial normativo, qual seja, R\$ 1.752,00 (mil setecentos e cinquenta e dois reais) em caso de prática do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, sem a prévia obtenção do certificado de adesão as cláusulas adesivas, a ser paga pelo empregador ao empregado prejudicado, sem prejuízo do pagamento das diferenças salariais e reflexos daí decorrentes.

§8º.) Considerando a importância das micros e pequenas empresas na geração de novas vagas de trabalho e a necessidade de dar segurança jurídica as empresas e aos empregados nas relações de trabalho, com fundamento no art. 611 – A da CLT, as partes convenientes estabelecem que a aplicação do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS não implicará em equiparação salarial com empregados existentes antes da adesão.

3ª.) REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS - Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME’s), empresas de pequeno porte (EPP’s) e ao microempreendedor individual (MEI), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

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

II.) Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e inciso I desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AS CLAUSULAS ADESIVAS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado pelo sócio-administrador da empresa e também pelo contabilista responsável ou ainda através do sistema digital no site www.sincomercio.net, e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; endereço completo; identificação do sócio-administrador da empresa e do contabilista responsável;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2022/2023.

c) Compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas obrigacionais da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

III.) A falsidade de declaração e/ou descumprimento de cláusulas da presente convenção, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, sem prejuízo da multa prevista na clausula 2ª, § 7º.

IV.) A entidade patronal deverá disponibilizar ao sindicato profissional correspondente, através de acesso a sistema próprio, a relação das empresas que solicitaram e/ou receberam o **CERTIFICADO DE ADESÃO AS CLAUSULAS ADESIVAS 2022/2023**.

V.) Desde que constatada a regularidade de situação das empresas solicitantes e atendidos todos os requisitos, a entidade patronal assinará aos atestados por meio de certificado digital, em conjunto com o sindicato profissional, e mediante a isso o patronal fornecerá o **CERTIFICADO DE ADESÃO AS CLAUSULAS ADESIVAS, CONSTANDO NO CORPO DO DOCUMENTO A DATA DE SUA EMISSÃO**, no prazo máximo de até 3 (três) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação feita ao sindicato patronal, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, que lhes facultará, a prática de pisos salariais diferenciados previstos nos quadros II, III e IV da cláusula 2ª, durante a vigência da presente convenção (01/09/2022 até 31/08/2023).

VI.) A entidade patronal disponibilizará ao sindicato laboral para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, o acesso a sistema próprio contendo a relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DE ADESÃO AS CLAUSULAS ADESIVAS 2022/2023**.

VII.) Considera-se MEI o empresário individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), optante pelo Simples Nacional e que tenha até um empregado e não possua mais de um estabelecimento nem participe de outra empresa como titular, sócio ou administrador;

VIII.) - A comprovação do enquadramento na condição de MEI se fará através do **Certificado da Condição de Microempreendedor Individual**, que poderá ser emitido através do endereço eletrônico www.portaldoempreendedor.gov.br.

IX.) - O empresário individual enquadrado como MEI, conforme legislação vigente, poderá contratar apenas 1 (um) empregado.

§1º.) Também poderá ser utilizado para efeito de protocolo o aplicativo **sindibrasil**, podendo ser baixando por smartphone nas Lojas “Apple Store” ou “Play Store”, ou pelo Web www.sindibrasil.com.br. ao entrar escolha a cidade para qual deseja o certificado, em seguida escolha dentre os itens sua solicitação, realize seu cadastro e acompanhe passo a passo, a solicitação será encaminhado aos dois sindicatos Patronal e Laboral, que após análise responderá ao pedido, as assinaturas dos termos

terá validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Após aprovado o solicitante receberá um *e-mail* para que possa imprimir o termo e deixar visível no local de trabalho. Dúvidas entrar em contato com o Sincomercio.

§2º.) Nas renovações, as empresas associadas/assistidas em dia com as obrigações estatutárias e com a convenção coletiva terão os **CERTIFICADOS DE ADESÃO AS CLÁUSULAS ADESIVAS** automaticamente expedidos pelo Sindicato Patronal.

a) Caso a empresa associada/assistida tenha seu certificado emitido, mas venha a descumprir as disposições estatutárias e da presente convenção coletiva, terá seu certificado revogado, sendo de sua única e exclusiva responsabilidade as consequências legais e normativas previstas nesta Convenção.

b) A empresa que não estiver em dia com as disposições estatutárias e normativas, poderá, mesmo que seu certificado tenha sido revogado, entrar em contato com a entidade Sindical Patronal para regularização da situação, de modo que, o certificado voltará a ter eficácia dali em diante, não retroagindo para nenhum efeito legal.

4ª.) 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\$ 49,68 (quarenta e nove reais e sessenta e oito centavos), a partir de 01 de setembro de 2022.

§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;

§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.

5ª.) 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 valores estabelecidos na letra “F” do quadro I e “G” dos quadros III e IV da cláusula 2ª, 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.

6ª.) NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES - Aos valores fixados na letra “F” do quadro I e da letra “G” dos quadros III e IV da cláusula 2ª, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7ª.) 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

acrécimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 11:

§ **Único.**) Para apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses:

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

b) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "a" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 11. O resultado é o valor do acréscimo;

c) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "b" 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.

8ª.) REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS -

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 na Lei 11.603/2007.

9ª.) VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMMISSIONISTAS - 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 do pagamento.

§ **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.

10ª.) NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas nas cláusulas 2, 3, e 4 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos na cláusula 1ª.

11ª.) 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.

§ **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 ou lanche ao empregado que as cumprir.

12ª.) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS COMERCIÁRIOS – Ficam obrigadas as empresas a descontar a contribuição assistencial dos empregados, nos termos do artigo 545 da CLT, conforme determinado em Assembleia, a título de contribuição assistencial, o equivalente a 2% (dois por cento) de suas respectivas remunerações. O valor individual fica limitado ao valor de R\$ 80,00 (oitenta reais).

§**1º.**) A contribuição de 2% referida nesta cláusula, será descontada na forma acima especificada, devendo ser recolhida impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto.

§**2º.**) O sindicato da categoria profissional deverá comunicar as empresas qual o percentual adotado, para que possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimo de qualquer natureza.

§3º.) A contribuição de que trata esta cláusula será recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 de cada mês, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Fecomercíários ou na rede bancária, quando escolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCÍÁRIOS.

§4º.) A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente dos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 50 deste instrumento.

§5º.) Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Fecomercíários. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher em impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

§6º.) O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Fecomercíários.

§7º.) O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

§8º.) Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

§9º.) O desconto previsto nesta clausula fica condicionado a não-oposição do empregado não-associado. A oposição do empregado será manifestada, por escrito, no prazo de até 10 (dez) dias anteriores ao vencimento do desconto, com a comunicação por qualquer meio idôneo ao sindicato profissional. Cabe ao sindicato profissional notificar, também por escrito, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da data de recolhimento da oposição, para que não seja procedido o desconto junto às empresas, sob pena de o sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais;

§10º.) As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

13ª.) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – O STF (Supremo Tribunal Federal) julgou o tema de repercussão geral n. 1046, fixando a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas de trabalho, que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”.

Assim sendo, com previsão no artigo 513, alínea “e”, e no artigo 611-A da CLT, bem como ainda não encontrando nenhum óbice no rol descrito no artigo 611-B da CLT, restou aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada em **29/07/2022, a obrigatoriedade** de todas as empresas da base territorial abrangida pelo Sincomércio, a efetuarem a Contribuição Assistencial Patronal, nos valores discriminados na tabela abaixo:

Sindicato Patronal do Comércio Varejista	Valor
MICRO EMPRESAS	R\$ 696,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 1.440,00

DEMAIS EMPRESAS	R\$ 4.000,00
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)	R\$ 187,00
AUTÔNOMOS / AMBULANTES	R\$ 357,00

§1º.) A contribuição assistencial para as microempresas e empresas de pequeno porte, que não possuam empregados em seus quadros, comprovada esta situação mediante a entrega da última RAIS, na sede do Sincomércio, será de R\$ 357 (trezentos e cinquenta e sete reais);

§2º.) A contribuição prevista nesta cláusula, poderá ser cobrada em até 02 (duas) parcelas;

§3º.) O recolhimento da contribuição assistencial deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento. Para as empresas que venham a estabelecer-se após o mês do vencimento da contribuição, deverão efetuar o recolhimento proporcional da contribuição até o último dia do mês em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade;

§4º.) A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento estará sujeita à multa de até 10% (dez por cento) e juros moratórios de 1% ao mês, acumulados mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até a data do efetivo pagamento.

§5º.) A contribuição assistencial patronal é devida por todos os estabelecimentos, independente se matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos, obedecerão à tabela contida nessa cláusula.

14ª.) COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, ao empregado, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

15ª.) GARANTIA NA ADMISSÃO - Admitido o empregado 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.

16ª.) SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

17ª.) CHEQUES DEVOLVIDOS - É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

§ Único) A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o “caput” desta cláusula.

18ª.) 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.

19ª.) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

§ 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 02 (dois) dias de sua emissão.

20ª.) 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 nº 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

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

§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 anos, 1 ano ou 6 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;

§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;

§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 correspondente previstas no parágrafo anterior;

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

21ª.) ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

§ Único) Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula os refratários, omissos, desertores, facultativos e os que tiverem sua incorporação adiada.

22ª.) ESTABILIDADE DA GESTANTE - Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (Setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

§1º) Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

§2º) Não será aplicada a estabilidade prevista nesta cláusula em caso rescisão do contrato de trabalho por justa causa ou rescisão por acordo entre empregado e empregador, conforme previsto no artigo 484-A da CLT.

23ª) 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.

24ª.) DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma 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:

§1º.) até 120 (cento e vinte) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

§2º.) de 121 (cento e vinte e um) dias até 270 (duzentos e setenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

§3º.) acima de 270 (duzentos e setenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias;

§4º.) fica facultada às partes, de comum acordo, converter à indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção;

§5º.) A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

25ª) AVISO PRÉVIO ESPECIAL - Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

§1º.) Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

§2º.) O benefício previsto nesta cláusula não é cumulativo com a cláusula 28ª, prevalecendo somente o que for mais benéfico para o trabalhador.

26ª.) VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO - Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

27ª.) AVISO PRÉVIO - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus ao aviso prévio que será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

§ Único) Ao aviso prévio previsto neste cláusula serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, a partir do 1º. ano, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

28ª.) 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.

29ª.) FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecer 02 (dois) kits completos gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

30ª.) INÍCIO DAS FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

31ª.) COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO - Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada à faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

32ª.) 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.

33ª.) ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO - A mãe comerciária ou o pai comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 19, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º) Caso a mãe e o pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou ao outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

§2º) O comerciário que deixar de comparecer ao serviço, no limite de uma vez por mês, para acompanhamento de seus genitores com idade igual ou superior a 80 anos de idade, terá suas faltas abonadas.

34ª.) 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.

35ª.) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

36ª.) DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA NA FUNÇÃO Em respeito ao disposto no inciso V, do art. 611 – A da CLT, as partes estabelecem o prazo de até 60 (sessenta) dias, improrrogável, a título de experiência na função, quando da promoção provisória do empregado.

§1º.) Findo o prazo previsto no *caput*, não sendo o empregado aprovado na nova função, este retornará às funções anteriormente exercidas, sem que haja a caracterização de rebaixamento de função.

§2º.) O período de experiência na função não implica em alteração no contrato de trabalho, tampouco em alteração de salário, de modo que, no prazo descrito *no caput* será devido ao empregado o salário da sua antiga função.

§3º.) Tratando-se a presente cláusula de experiência em nova função, com prazo determinado, nada será devido, tampouco discutido, qualquer verba à título de desvio de função.

§4º.) O empregado somente fará jus ao salário da nova função acaso seja efetivado formalmente, ou, acaso findo o prazo descrito no *caput*, ainda continue a desempenhar a nova função, ocasião em que incorrerá em efetivação tácita.

37ª.) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) - As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário de 40% (quarenta por cento) aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles. § Único) as empresas que realizarem o pagamento integral do salário até o último dia útil do mês trabalhado, ficarão dispensadas de conceder o adiantamento salarial previsto nesta cláusula, mediante acordo coletivo.

38ª.) 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, com a respectiva comprovação posterior.

39ª.) SEGURO - As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, podendo optar por uma das opções abaixo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

a) Opção 01:

I - R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

II - R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de invalidez permanente (total/parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no

laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$ 12.000,00 (doze mil reais) – PAED Pagamento Antecipado Especial por consequência de Doença Profissional do Empregado - em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago até 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, mediante declaração médica em modelo próprio fornecido pela seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo, os critérios de pagamento descritos nos parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º.;

IV - R\$ 6.000,00 (seis mil reais) em caso de morte do cônjuge do empregado (a);

V - R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro);

VI - R\$ 3.000,00 (três mil reais) em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

VII - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) Kg de alimentos;

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a) a apólice do Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 2.332,00** (dois mil trezentos e trinta e dois reais);

IX – Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas;

X - Ocorrendo o nascimento de filho (s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, 2 (duas) Cestas Natalidade, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas e nutricionais da beneficiária e seu bebê, limitado a duas cestas, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada;

§1º.) Fica entendido que o empregado fará jus através da cobertura PAED, somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e desde que

tenha vínculo contratual com a empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão;

§2º.) Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa no País ou Exterior;

§3º.) Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais;

§4º.) - Caso o Empregado já tenha recebido indenizações contempladas pelo Benefício PAED ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo Empregado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização;

§5º.) As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

§6º.) Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula, com valores base Setembro/2022 sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA;

§7º.) A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a), desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletivas de Trabalho, sob pena de nulidade;

§8º.) Aplica-se o disposto nesta cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive aos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho;

§9º.) As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta Cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

§10º.) A Seguradora deverá observar o fiel cumprimento desta Cláusula, devendo, para tanto, constar respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado aos empregadores e/ou empregados;

§11º.) As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizados sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo;

§12º.) A presente Cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

§13º.) As empresas poderão contratar o seguro de Vida em Grupo na modalidade CAPITAL UNIFORME. Este será através de relação nominal com nome, data de nascimento e CPF. Serão aceitos trabalhadores em Regime de CLT, Prestadores de Serviços, Estagiários e Temporários.

§14º.) As empresas poderão contratar o Seguro de Vida em Grupo na modalidade CAPITAL GLOBAL. Este será para todos os segurados que deverão ter vínculo CLT com a Empresa e somente terão cobertura os funcionários que estiverem constantes na GFIP do mês de ocorrência do sinistro caracterizado após o início de vigência do seguro, sendo que, somente terão cobertura caso seu nome conste na GFIP/SEFIP e/ou CAGED do mês de ocorrência do sinistro e/ou benefício. Não são aceitos funcionários aposentados por invalidez. Ou:

b) Opção 02:

I- As empresas abrangidas pela presente CCT ficam obrigadas a estipular apólice de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais individual ou em grupo aos empregados, com cobertura mínima de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) em caso de morte do empregado (a) por causas naturais e em caso de invalidez permanente do empregado (a), causada por acidente de qualquer natureza, incluído acidente de trabalho.

II - Ocorrendo a morte do empregado (a) a apólice do Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 2.332,00** (dois mil trezentos e trinta e dois reais);

III - A apresentação de documentos exigidos para fins de habilitação ao prêmio do seguro e comunicação do sinistro no prazo legal é de inteira responsabilidade do segurado ou beneficiário (s), que deverão fazê-la no prazo improrrogável de 30 dias corridos.

IV - A presente Cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

40ª.) 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.

41ª.) 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.

42ª.) FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL - A convocação do empregado para o trabalho, nas empresas do comércio varejista em geral, salvo previsão em contrário, reger-se-á pelas seguintes disposições:

§1º.) A jornada de trabalho cumprindo-se às 44 horas semanais.

§2º.) Domingos e Feriados: - Fica vedada a convocação do trabalho aos domingos e feriados, exceto mediante adesão ao certificado de cláusulas adesivas da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou celebração de Acordo Coletivo de Trabalho.

43ª.) HORÁRIO ESPECIAL DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO VAREJISTA PREDOMINANTEMENTE DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS - O trabalho nas empresas do comércio varejista predominantemente de gêneros alimentícios, desde que cumprida a legislação municipal, será facultativamente autorizado nos horários previstos nesta cláusula, desde que atendidas as seguintes regras:

§1º.) Requerimento por escrito da empresa interessada, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado pelo sócio-administrador da empresa e também pelo contabilista responsável ou ainda através do sistema digital no site www.sincomercio.net, e conter as seguintes informações:

a) Razão social; CNPJ; endereço completo, identificação do sócio-administrador da empresa e do contabilista responsável;

b) Compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas obrigacionais da

presente Convenção Coletiva de Trabalho;

§2º.) Também poderá ser utilizado para efeito de protocolo o aplicativo **sindibrasil**, podendo ser baixado por smartphone nas Lojas “Apple Store” ou “Play Store”, ou pelo Web www.sindibrasil.com.br. Ao entrar escolha a cidade para qual deseja o certificado, em seguida escolha dentre os itens sua solicitação, realize seu cadastro e acompanhe passo a passo, a solicitação será encaminhada aos dois sindicatos, Patronal e Laboral, que após análise responderá ao pedido, as assinaturas dos termos terá validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Após aprovado o solicitante receberá um *e-mail* para que possa imprimir o termo e deixar visível no local de trabalho. Dúvidas entrar em contato com o Sincomercio.

§3º.) Jornada de trabalho - De segunda-feira a sábado das 08:00 às 21:00 horas;

§4º.) Jornada de trabalho aos domingos - Fica autorizado o trabalho aos domingos das 07:00 às 13:00 horas, de acordo com as seguintes alternativas:

a) Microempresas (M.E.) e Empresas de Pequeno Porte (E.P.P.): trabalho aos domingos pelo sistema 3X1 (três por um), ou seja, a cada três domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente de descanso, além da folga concedida em qualquer dia da semana que se seguir ao domingo trabalhado;

b) Demais empresas: trabalho aos domingos pelo sistema 3X1 (três por um), ou seja, a cada três domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente de descanso, além da folga concedida em qualquer dia da semana que se seguir ao domingo trabalhado;

c) Remuneração - Pelo trabalho no domingo, será concedida folga equivalente na semana seguinte, como determina a legislação vigente;

§5º.) Trabalho em feriados - Fica autorizado o trabalho aos feriados das 07:00 às 13:00 horas, improrrogável, **com exceção** dos feriados: **Natal (25/12), Confraternização Universal (01/01) e Dia do Trabalho (01/05)**, desde que atendidas as seguintes regras:

a) Remuneração - O feriado será remunerado com o pagamento das horas efetivamente laboradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal ou poderá ser substituído por folga compensatória;

b) As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional o recibo de pagamento das horas extras laboradas em feriados, quando solicitado;

c) Fornecimento de lanche aos funcionários convocados ou indenização de R\$ 6,00 (seis reais) para cada funcionário;

d) A recusa ao trabalho em feriados, desde que notificada formalmente e com antecedência mínima de 72 horas ao empregador, não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;

44ª.) CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS E HORÁRIOS ESPECIAIS - O funcionamento do comércio em geral, com exceção da categoria gêneros alimentícios, em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, desde que cumpridas a legislação municipal local, será facultativamente autorizado nos horários previstos nesta cláusula, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso, desde que atendidas as seguintes regras:

§1º.) Requerimento por escrito da empresa interessada, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinada pelo sócio-administrador da empresa e também pelo contabilista responsável ou ainda através do sistema digital no site www.sincomercio.net e conter as seguintes informações: Razão social; CNPJ;

endereço completo; identificação do sócio-administrador da empresa e do contabilista responsável;

a) Compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas obrigacionais da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º.) Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, o atestado será assinado por meio de Certificado Digital, em conjunto pelas entidades sindicais.

§3º.) Também poderá ser utilizado para efeito de protocolo o aplicativo **sindibrasil**, podendo ser baixado por meio de smartphone nas Lojas “Apple Store” ou “Play Store”, ou pelo Web www.sindibrasil.com.br. Ao entrar escolha a cidade para qual deseja o certificado, em seguida escolha dentre os itens sua solicitação, realize seu cadastro e acompanhe passo a passo, a solicitação será encaminhada aos dois sindicatos, Patronal e Laboral, que após análise responderá ao pedido, as assinaturas dos termos terá validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Após aprovado o solicitante receberá um *e-mail* para que possa imprimir o termo e deixar visível no local de trabalho. Duvidas entrar em contato com o Sincomercio.

§4º.) A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente a multa de um salário mínimo vigente a ser paga em favor do empregado prejudicado.

a) Semana do consumidor, do freguês, ou qualquer outra denominação (uma semana):

- Segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas, improrrogável;

- Sábado: das 08:00 às 18:00 horas, improrrogável;

- A Estância Turística de Presidente Epitácio poderá utilizar o horário fixado neste item por 3 (três) vezes durante a vigência da presente convenção.

b) Dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:

- Véspera e antevéspera: das 08:00 às 22:00 horas, improrrogável, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas, improrrogável; em caso de coincidência com feriados, prevalecerá o horário fixado neste item;

c) Black Friday:

- No dia da realização da promoção denominada Black Friday, a abertura do comércio será da seguinte forma: na sexta-feira das 08:00 às 22:00 horas e ao sábado das 08:00 às 17:00 horas.

d) Festas natalinas:

- A partir do dia 12 de dezembro até a antevéspera do Natal: das 09:00 às 22:00 horas, horário este improrrogável, exceto nas Estâncias Turísticas de Presidente Epitácio e Rosana que tem abertura autorizada a partir do dia 07 de dezembro.

- Na véspera de Natal e confraternização universal (24 e 31 de dezembro): das 08:00 às 17:00 horas, em anos que a véspera e a antevéspera coincidir com domingo as empresas permanecerão fechadas, facultada a abertura mediante requerimento à entidade patronal e profissional, que poderão conceder autorização especial para a abertura.

- Nos sábados do mês de dezembro a partir do início do horário especial até o último sábado que antecede o dia 25 de dezembro: das 09:00 às 18:00 horas, improrrogável; exceto nas Estâncias Turísticas de Presidente Epitácio, que tem abertura autorizada das 09:00 as 17:00 horas.

-Quarta-feira de cinzas das 12:00 às 18:00 horas.

§5º) Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local;

§6º.) Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º. dia útil das 08:00 horas até às 17:00 horas, improrrogável, observado intervalo a cada 04 (horas) para refeição conforme legislação vigente, ficando os demais sábados liberado o trabalho dos empregados das 08:00 as 12:00 ou das 09:00 as 13:00 horas.

§7º) A jornada de trabalho aos sábados exclusiva para as Estâncias Turísticas de Presidente Epitácio será: das 08:00 até 16:00 horas, improrrogável, observado intervalo para refeição a cada 04 (horas), conforme legislação vigente, com exceção dos sábados do mês de dezembro - a partir do início do horário especial natalino até a véspera do dia do Natal – que o horário será das 09:00 até as 17:00 horas, improrrogável;

§8º) Trabalho em feriados: Fica autorizado o trabalho aos feriados das 08:00 às 13:00 horas, improrrogável, **com exceção dos feriados: Natal (25/12), Confraternização Universal (01/01) e Dia do Trabalho (01/05)**, desde que atendidas as seguintes regras:

a) Remuneração - O feriado será remunerado com o pagamento das horas efetivamente laboradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal ou poderá ser substituído por folga compensatória;

b) As empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional o recibo de pagamento das horas extras laboradas em feriados, quando solicitado;

c) Fornecimento de lanche aos funcionários convocados ou indenização de R\$ 6,00 (seis reais) para cada funcionário;

d) A recusa ao trabalho em feriados, desde que notificada formalmente e com antecedência mínima de 72 horas ao empregador, não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;

e) Fica autorizado o trabalho no feriado da sexta-feira da Paixão de Cristo, para empresas cuja atividade principal econômica compreenda o comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes, das 8:00 às 21:00 horas, improrrogável.

f) Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados no §8º, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

45ª.) PRORROGAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA – HORÁRIOS ESPECIAIS – Nos termos do artigo 71 da CLT, fica autorizada a concessão de intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas diárias, aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção.

§1º.) A adesão pelas empresas interessadas na jornada especial descrita nesta cláusula se fará mediante a emissão do ***Certificado de Adesão às Clausulas Adesivas***, desde que atendidas as seguintes regras:

I - Requerimento por escrito da empresa interessada, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado pelo sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável ou ainda através do sistema digital no site www.sincomercio.net, e conter as seguintes informações:

a) Razão social; CNPJ; endereço completo, identificação do sócio administrador da empresa e do contabilista responsável;

b) Compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas obrigacionais da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

§4º.) Também poderá ser utilizado para efeito de protocolo o aplicativo **sindibrasil**, podendo ser baixado por meio de smartphone nas Lojas “Apple Store” ou “Play Store”, ou pelo Web www.sindibrasil.com.br . Ao entrar escolha a cidade para qual deseja o certificado, em seguida escolha dentre os itens sua solicitação, realize seu cadastro e acompanhe passo a passo, a solicitação será encaminhada aos dois sindicatos, Patronal e Laboral, que após análise responderá ao pedido, as assinaturas dos termos terá validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Após aprovado o solicitante receberá um e-mail para que possa imprimir o termo e deixar visível no local de trabalho. Dúvidas entrar em contato com o Sincomercio.

46ª.) – INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO - Com fundamento no art. 611-A, III da CLT, visando atender o interesse das mães empregadas em permanecer mais tempo com seus filhos, para fins de cumprimento ao disposto no art. 396 da CLT, os dois descansos especiais de 30 (trinta) minutos para amamentação, poderão, em comum acordo, através de instrumento escrito, serem convertidos para um único período de 01 (uma) hora, no início, no intervalo ou no término da jornada da empregada.

47ª.) COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – ADESÃO - Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do artigo 59, §2º, da C.L.T., que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§1º.) Para a adesão, as empresas deverão requerer a expedição de autorização através do encaminhamento de formulário ao Sincomércio, cujo modelo será fornecido por este, ou através do sistema digital no site www.sincomercio.net e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Capital Social registrado na JUCESP; endereço completo; indenização do sócio administrador da empresa;

b) compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas obrigacionais da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

§2º.) Constatado o cumprimento dos pré-requisitos, a entidade sindical patronal e profissional, assinará o atestado por meio de Certificado Digital, em conjunto; mediante a isso o patronal fornecerá às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 3 (três) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal ou através do sistema digital. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 3 (três) dias úteis;

§3º.) Também poderá ser utilizado para efeito de protocolo o aplicativo **sindibrasil**, podendo ser baixado por meio de smartphone nas Lojas “Apple Store” ou “Play Store”, ou pelo Web www.sindibrasil.com.br . Ao entrar escolha a cidade para qual deseja o certificado, em seguida escolha dentre os itens sua solicitação, realize seu cadastro e acompanhe passo a passo, a solicitação será encaminhada aos dois sindicatos, patronal e Laboral, que após análise responderá ao pedido, as assinaturas dos termos terá validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Após aprovado o solicitante receberá um e-mail para que possa imprimir o termo e deixar visível no local de trabalho. Dúvidas entrar em contato com o Sincomercio.

§4º.) A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputado à empresa

requerente a obrigação de remunerar as horas-extras com o adicional previsto na cláusula 11ª;

§5º.) As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) Na forma do disposto nos parágrafos 2º. e 3º, do artigo 59 da C.L.T., não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 210 (duzentos e dez dias) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

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

c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, compreendido entre às 06:00 e 22:00 horas, obedecido, porém o disposto no inciso I do artigo 413 da C.L.T.;

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

e) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual o plúrimo, que deverá ser mantido no arquivo da empresa e apresentado no prazo máximo de 10 (dias) quando solicitados pelos sindicatos convenentes;

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

g) O prazo máximo para compensação da jornada extraordinária será de 210 (duzentos e dez dias) dias, salvo para as horas prestadas no período de festas natalinas previsto no item “D” da cláusula 44ª., que poderão ser compensadas no prazo de 90 (noventa) dias.

h) No fechamento semestral do banco de horas, acaso o banco de horas do empregado conste saldo negativo, fica autorizada a empresa a descontar a quantia equivalente em folha de pagamento.

i) Fica vedado o desconto que comprometa mais que 30% do salário base do empregado, ressalvada hipótese descrita na cláusula 37ª.

j) Na hipótese de o saldo de horas negativo comprometer mais 30% do salário do empregado, poderá o empregador descontar o saldo negativo nos meses subsequentes, desde que limitada ao referido percentual, quantas vezes forem necessárias para o saldamento das horas.

48ª.) CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO - Ficam as empresas autorizadas a adotar 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, desde que observado o seguinte:

§1º.) A adoção de sistema alternativo que melhor atenda aos sistemas de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que 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 de marcações realizadas pelo empregado.

§2º.) Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impresso em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

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

49ª.) MULTAS DE TRÂNSITO - Ao empregado, quando condutor, caberá a responsabilidade pelas infrações decorrentes de atos praticados na direção do veículo da empresa, quando o mesmo for negligente quanto às leis de trânsito.

§1º Para tanto, a empresa fica obrigada a entregar a notificação ao empregado condutor para identificação e/ou interposição de recurso em tempo hábil.

50ª.) MULTA –Fica estipulado multa no valor de um piso salarial da categoria profissional no valor de R\$ 1.752,00 (mil setecentos e cinquenta e dois), a partir de 01 de setembro de 2022, por empregado, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do empregado ou da categoria econômica e profissional prejudicada.

§1º.) A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 12ª e 13ª;

§2º.) Se a parte prejudicada for o funcionário o valor da multa deverá ser depositada em conta bancária do trabalhador e apresentada a Entidade Sindical Profissional em até 10 (dez) dias da data do depósito independente de notificação.

§3º.) Verificado que o descumprimento causa prejuízo a categoria econômica, caberá ao sindicato patronal efetuar a cobrança da multa, que será revertida em ações de conscientização para erradicação da informalidade e jornada excessiva de trabalho.

51ª.) ACORDOS COLETIVOS - Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, convencionam-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.

52ª.) DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL - As empresas e os comerciários abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e comerciários deverá ser realizada sempre com a participação dos Sindicatos subscritores deste Instrumento, sob pena de nulidade.

53ª.) COMUNICAÇÃO PRÉVIA - A entidade sindical representante da categoria profissional se obrigada, 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.

54ª.) CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS (Jurisdição Voluntária) - Fica instituída a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS nos termos do artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo de mediação e arbitragem, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário, com a denominação de Câmara Intersindical do Comércio com as competências abaixo elencadas:

I – SOLUÇÃO DE CONFLITOS – As controvérsias e os conflitos individuais e coletivos decorrentes da relação de trabalho no comércio poderão ser encaminhadas à Câmara Intersindical do Comércio para tentativa de conciliação e solução da questão pendente.

II – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO COM QUITAÇÃO DO ÚLTIMO ANO DO CONTRATO DE TRABALHO – As empresas e empregados poderão realizar a homologação do Termo de Rescisão Contratual, no âmbito da Câmara Intersindical do Comércio, com fundamento no art. 611 – A da CLT, sendo que os seus efeitos compreenderão na quitação geral do último ano do contrato de trabalho, sendo certo que o Termo deverá ser assinado pelas partes e pelos representantes de ambos os sindicatos.

III – CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DO TRCT – As empresas e empregados poderão enviar os termos rescisórios para conferência no âmbito da Câmara Intersindical do Comércio.

§1º.) A Câmara Intersindical do Comércio é composta obrigatoriamente por representantes/prepostos indicados pelo **SINCOMERCIÁRIOS** e **SINCOMÉRCIO**, que deverão indicar seus responsáveis até a data de 15/03/2023, sendo que o seu funcionamento será regido por regulamento próprio definido em comum acordo entre as partes convenentes.

§2º.) Os pedidos de conciliação para a Câmara Intersindical do Comércio podem ser de iniciativa do empregado, empregador ou interessado, mediante protocolo.

§3º.) PRAZO PARA IMPLANTAÇÃO E LOCAL INICIAL – Os Sindicatos convenentes convencionam colocar em funcionamento a Câmara Intersindical do Comércio até a data de 15/03/2023, podendo ser inicialmente na sede do **SINCOMERCIÁRIOS**, ou por comum acordo entre as partes, ser alterado para um local neutro.

§4º.) PRAZO PARA INDICAÇÃO DOS INTEGRANTES DA CÂMARA INTERSINDICAL DO COMÉRCIO – Os Sindicatos convenentes convencionam indicar os membros da Câmara Intersindical do Comércio até a data de 01/03/2023.

§5º.) REGIMENTO INTERNO - Os Sindicatos, pelos seus responsáveis indicados, estabelecerão em regimento próprio os procedimentos padrão e os valores das taxas de serviço a serem cobradas pelos serviços prestados pela Câmara Intersindical do Comércio. Os sindicatos convenentes convencionam a elaborarem e assinarem o regulamento interno até a data de 01/03/2023.

§6º.) As partes também estabelecem que a totalidade das receitas e despesas serão rateadas, sendo certo que eventual resultado financeiro auferido pelo serviço será dividido em partes iguais entre o **SINCOMÉRCIO** e o **SINCOMERCIÁRIOS**.

§7º.) As partes convencionam que, no caso de funcionamento da Câmara Intersindical do Comércio na sede do **SINCOMÉRCIÁRIOS**, as despesas de custeio e manutenção dos serviços serão de responsabilidade do mesmo, exceto o pagamento de funcionários representante do **SINCOMÉRCIO**.

§8º.) Os expedientes definidos na presente cláusula não constituem, em qualquer hipótese, requisito para acesso à Justiça do Trabalho, sendo o serviço facultativo as empresas e empregados.

55ª.) HOMOLOGAÇÃO – Fica instituída a homologação obrigatória para todas as empresas do gênero alimentício, independentemente de seu enquadramento, bem como para as empresas do comércio varejista enquadradas como microempresas (ME's), empresas de pequeno porte (EPP's) e microempreendedor individual (MEI), na Entidade Sindical Profissional para a rescisão aos contratos de trabalho com prazo igual ou superior a 06 (seis) meses, sob pena de nulidade do termo de rescisão do contrato.

§1º.) O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e para o empregador, obedecido os dias e horários designados pelo sindicato profissional para a realização do ato:

§2º.) Fica acordado que o SECPV manterá durante o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho o atendimento às homologações ao trabalhador da categoria representada nas cidades de Presidente Venceslau, Presidente Epitácio, Mirante do Paranapanema, Teodoro Sampaio e Primavera distrito de Rosana, todas no Estado de São Paulo, atendendo o fiel cumprimento da CCT;

§3º.) Fica facultado ao SINCOMERCIO a participação nos atos homologatórios realizados pelo SECPV que enviará antecipadamente através de e-mail a agenda semanal das homologações a serem realizadas;

§4º.) Independentemente de notificação, o SECPV enviará, mensalmente, ao SINCOMÉRCIO cópia de todas as rescisões de contrato de trabalho homologadas.

56ª.) PARTICIPAÇÕES DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejar 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.

57ª.) PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR - As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores:

§ Único) O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

58ª.) FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES - Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderá ser negociada e fixada outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

59ª.) JORNADA ESPECIAL DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO PREDOMINANTEMENTE DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS PARA OS CARGOS DE VIGILÂNCIA E GUARDA PATRIMONIAL - 12X36 - Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos do art. 59-A, da CLT, especificamente para os empregados que desempenharem os cargos de vigilância, guarda patrimonial e similares, observado os seguintes termos:

I – Com a implantação da jornada 12x36, será indevida a indenização prevista na Súmula 291 do E. TST.

II – As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário. Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

III - O empregado terá direito a 60 (sessenta) minutos de intervalo intrajornada para repouso e alimentação que se encontra incorporado na jornada de trabalho, facultado aos empregados usufruir do descanso no local de trabalho.

IV – Durante o usufruto do intervalo previsto no inciso **III**, fica facultado ao funcionário permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador.

§1º.) Em razão da peculiaridade das atividades desenvolvidas pelas empresas que necessitam dos turnos de revezamento, diante da sua natureza de serviço essencial e, considerando que as ausências/faltas dos empregados ao trabalho acontecem muitas vezes sem prévio aviso, a empresa poderá solicitar a seus empregados o trabalho eventual em dias de folga, com o devido pagamento do adicional 100% das horas trabalhadas nestas condições, ou folga compensatória, sem que isto descaracterize a jornada de trabalho especial 12X36. As partes convencionam que cada empregado poderá realizar no máximo 04 (quatro) folgas trabalhadas no mês.

§2º.) Em razão da peculiaridade das atividades desenvolvidas pelas empresas que necessitam dos turnos de revezamento, diante da sua natureza de serviço essencial, em caso de eventual permanência do empregado no posto de trabalho até sua substituição além da jornada de 12 horas, a jornada de trabalho especial da presente Cláusula não será descaracterizada, desde que tenha havido o pagamento dessa hora extra ou sua compensação nos termos desta Convenção.

§3º.) Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12x36 no período noturno, têm direito à hora ficta de 52 minutos e 30 segundos, a qual poderá ser compensada em descanso na entrada ou saída do horário de trabalho.

§4º.) A adesão pelas empresas interessadas na jornada especial descrita nesta cláusula se fará mediante a emissão do *Certificado de Adesão às Cláusulas Adesivas*, desde que atendidas as seguintes regras:

I - Requerimento por escrito da empresa interessada, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado pelo sócio administrador da empresa e pelo contabilista responsável ou ainda através do sistema digital no site www.sincomercio.net, e conter as seguintes informações:

- a)** Razão social; CNPJ; endereço completo, identificação do sócio administrador da empresa e do contabilista responsável;
- b)** Compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas obrigacionais da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

§5º.) Também poderá ser utilizado para efeito de protocolo o aplicativo sindibrasil, podendo ser baixado por meio de smartphone nas Lojas “Apple Store” ou “Play Store”, ou pelo Web www.sindibrasil.com.br. Ao entrar escolha a cidade para qual deseja o certificado, em seguida escolha dentre os itens sua solicitação, realize seu cadastro e acompanhe passo a passo, a solicitação será encaminhada aos dois sindicatos, Patronal e Laboral, que após análise responderá ao pedido, as assinaturas dos termos terá validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Após aprovado o solicitante receberá um e-mail para que possa imprimir o termo e deixar visível no local de trabalho. Dúvidas entrar em contato com o Sincomercio.

60ª.) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, será observada as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

61ª.) RAIS - As empresas representadas nesta CCT deverão enviar ao Sindicato Profissional a cópia da RAIS 2022 até o dia 02/05/2023 independente de notificação, sob pena da multa da cláusula 50ª, facultado o envio através do e-mail: secpv@uol.com.br.

§ Único) A entidade profissional encaminhará ao sindicato patronal para fins estatísticos e de verificação de atos homologatórios, sempre que for solicitado, a cópia da RAIS, facultado o envio através do email: sincomercio@sincomercio.net;

62ª.) VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

63ª.) FORO - Fica acordado para dirimir quaisquer dúvidas da presente convenção coletiva de trabalho a vara do trabalho de Presidente Venceslau-SP, renunciando as partes de qualquer outra mesmo que seja mais privilegiada.

64ª.) DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD – Os sindicatos convenientes obrigam-se a atuar em conformidade com a Legislação vigente sobre Proteção de Dados Pessoais e as determinações de órgãos reguladores/fiscalizadores sobre a matéria, em especial a Lei 13.709/2018.

Presidente Venceslau/SP, 19 de setembro de 2022.

-NADIR DA SILVA ALMEIDA-
CPF: 121.039.358-10
PRESIDENTA DO SECPV

-GUIDO ADEMIR DENIPPOTTI-
CPF: 063.476.618-02
PRESIDENTE DO SINCOMÉRCIO
CNPJ: 08.403.323/0001-38

-ÁLVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO-
CPF: 045.467.768-53
PRESIDENTE DO SINCOVAGA
CNPJ: 49.087.273/0001-04

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma IziSign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://izisign.com.br/Verificar/2541-7275-3B54-1B0A> ou vá até o site <https://izisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: 2541-7275-3B54-1B0A



Hash do Documento

9B14102E40DF108B9A3AC9ACD9406841E8440DE481F5FBC4178EC12DEC554BA9

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 21/09/2022 é(são) :

- Álvaro Luiz Bruzadin Furtado (Signatário) - 045.467.768-53 em 21/09/2022 16:49 UTC-03:00
Nome no certificado: Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Tipo: Certificado Digital
- GUIDO ADEMIR DENIPPOTTI (Signatário) - 063.476.618-02 em 21/09/2022 11:37 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital
- NADIR DA SILVA ALMEIDA (Signatário) - 121.039.358-10 em 20/09/2022 17:38 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital
- MAURICIO DIAS DE ANDRADE FURTADO (Signatário) - 219.117.788-38 em 20/09/2022 17:12 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital
- Sueli Silva de Aguiar Souza (Signatário) - 080.362.938-97 em 20/09/2022 16:44 UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital
- CARLOS ALBERTO SUGUIMOTO DE CRISTÓFANO (Signatário) - 431.142.478-73 em 20/09/2022 16:19 UTC-03:00
Nome no certificado: Carlos Alberto Suguimoto De Cristofano
Tipo: Certificado Digital

