



**SINCOMERCIÁRIOS**  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LINS E REGIÃO

**SINCOMERCIO**

FecomercioSP REGIONAL PENÁPOLIS

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional e econômica, a saber: **Sindicato dos Empregados no Comércio de Lins – SINCOMERCIÁRIOS DE LINS**, com sede na Rua Dom Bosco, nº 422, Vila Alta, na cidade de Lins/SP, CEP: 16400-505, – CNPJ n.º 51.665.602/0001-07 e Registro Sindical – Processo n.º 46000.004374 de 1963 e Carta Sindical – MTPS nº 123.141/63, registrada no Livro nº 036, Página 021, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Oswaldo Bronzoli**, portador do CPF nº 251.222.238-15, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia vinte e oito de junho de dois mil e vinte e dois, tendo como base territorial o município de: **Alto Alegre, Avanhandava, Barbosa, Guaíçara, Penápolis, Promissão e Luiziânia** e o **SINCOMÉRCIO DE PENÁPOLIS – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PENÁPOLIS**, com sede na Av. Luiz Osório, 763, Penápolis/SP, inscrito no CNPJ sob nº 53.897.583/0001-61 e Registro Sindical no Departamento Nacional do Trabalho no Processo n.º 46000.000226/95 de 1944 e Carta Sindical no Livro nº 014, Página 055, representado pelo seu presidente Sr. **Júlio Cesar Galinari**, portador do CPF/MF nº 067.418.058-50, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia vinte e nove de julho de dois mil e vinte e dois, tendo como base territorial os municípios de: **Alto Alegre, Avanhandava, Barbosa, Guaíçara, Penápolis, Promissão e Luiziânia**, conforme suas assembleias deliberativas, irmanados no objetivo de uma composição amigável que atenda aos interesses comuns das respectivas categorias representadas, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes, prevalecendo nos municípios representados, no período de 01/09/2022 à 31/08/2023, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

#### CLÁUSULA 1 – REAJUSTE SALARIAL:

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2022, mediante aplicação do percentual de 9% (nove por cento), incidente sobre os **salários reajustados em 1º de setembro de 2021**.

#### CLÁUSULA 2 – REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2021 ATÉ 31 DE AGOSTO/2022:

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.09.21	1,0900
de 16.09.21 a 15.10.21	1,0825
de 16.10.21 a 15.11.21	1,0750
de 16.11.21 a 15.12.21	1,0675
de 16.12.21 a 15.01.22	1,0600
de 16.01.22 a 15.02.22	1,0525
de 16.02.22 a 15.03.22	1,0450
de 16.03.22 a 15.04.22	1,0375

de 16.04.22 a 15.05.22	1,0300
de 16.05.22 a 15.06.22	1,0225
de 16.06.22 a 15.07.22	1,0150
de 16.07.22 a 15.08.22	1,0075
A partir de 16.08.22	1,0000

**Parágrafo Único** – O salário reajustado não poderá ser inferior aos pisos salariais das funções, previsto nesta Convenção.

### CLÁUSULA 3 – PISOS SALARIAIS:

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/13:

Empresas em Geral	Valores a partir de 01/09/2022
a) Empregados em geral	R\$ 1.792,00
b) Operador de caixa	R\$ 1.927,00
c) Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.579,00
d) Office-boy / Empacotador	R\$ 1.312,00
e) Garantia do comissionista	R\$ 2.103,00

### CLÁUSULA 4 – GARANTIA DO COMISSIONISTA:

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluída o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês, quando não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.

**Parágrafo Único** – À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

### CLÁUSULA 5 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2022/2023 – CLÁUSULA POR ADESÃO:

Considerando o tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), previsto no Artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 123/06, bem como o seu caráter formador de mão de obra, fica instituído o Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS ao qual as empresas interessadas poderão formalizar sua adesão e que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **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\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais), **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e **Microempreendedor Individual (MEI)** com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), que prevalecerão até que venham a ser alterados por legislação superveniente.

**Parágrafo 2º** – A aplicação do sistema Especial de Salários não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes antes da adesão.

**Parágrafo 3º** – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023** para cada estabelecimento interessado, solicitando via e-mail no seguinte endereço: [contribuicao@sincomercioplenapolis.com.br](mailto:contribuicao@sincomercioplenapolis.com.br) contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio 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 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Simplificado – REPIS – 2022/2023;
- c) declaração de compromisso e comprovação das cláusulas obrigacionais da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- d) Cópia da GFIP do mês agosto/2022;

**Parágrafo 4º** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis e no mínimo de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis e no mínimo 4 (quatro) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 5º** – A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 6º** – Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de pisos simplificados – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023**, que dá direito à prática de pisos salariais com valores diferenciados previstos nesta cláusula, incluindo a garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente ou compensada, a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/13:

I – Empresas de Pequeno Porte - EPP	Valores a partir de 01/09/2022
a) Piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$ 1.543,00
b) Empregados em geral	R\$ 1.718,00
c) Operador de caixa	R\$ 1.850,00
d) Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.514,00
e) Office boy / Empacotador	R\$ 1.312,00
f) Garantia do comissionista	R\$ 2.022,00

II – Microempresas (ME)		Valores a partir de 01/09/2021
a) Piso salarial de ingresso (180 dias)		R\$ 1.464,00
b) Empregados em geral		R\$ 1.645,00
c) Operador de caixa		R\$ 1.788,00
d) Faxineiro / Copeiro		R\$ 1.472,00
e) Office boy / Empacotador		R\$ 1.312,00
f) Garantia do comissionista		R\$ 1.927,00
III – Microempreendedor Individual (MEI)		Valor a partir de 01/01/2022
a) Empregados em geral		R\$ 1.645,00
B) Piso salarial de ingresso (180 dias)		R\$ 1.464,00

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

**Parágrafo 8º** – As empresas, a que se refere o parágrafo 1º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS 2021/2023 a partir da data da entrega da solicitação, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores sem os benefícios previstos nesta cláusula, com aplicação retroativa sempre a data base de 1º de setembro de 2021.

**Parágrafo 9º** – A adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até o dia 31/03/2022. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

**Parágrafo 10º** – As empresas que aderirem ao REPIS ficam autorizadas a adotarem o Banco de Horas e aos sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

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

a.1) estar disponível no local de trabalho;

a.2) permitir a identificação de empregador e empregado;

a.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

b) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

c) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.

d) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

d.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo 11°** – Em atos referentes ao contrato de trabalho e controle de jornada especial a comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará pela apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023**.

**Parágrafo 12°** – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

**Parágrafo 13°** – As Adesões ao REPIS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 2° desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2022 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 14°** – As empresas associadas do Sincomercio (que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 13) ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

## **CLÁUSULA 6-DOS BENEFÍCIOS**

### **6.1- PLANO ODONTOLÓGICO**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão o benefício de plano odontológico para todos os seus empregados, cujo custeio se dará integralmente por parte do empregador, com mensalidade por empregado no valor de **R\$ 18,00 (dezoito reais)**, que garantirá a cobertura do Rol de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

**Parágrafo 1º:** O Plano Odontológico da presente cláusula tem que ser, obrigatoriamente, registrado na Agência Nacional de Saúde (ANS) – CRO e obter Índice de Desempenho da Saúde Suplementar – IDSS, divulgado anualmente pela Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, não inferior a 0,85 no último exercício divulgado pela referida Agência e ser credenciada perante os sindicatos da presente Convenção.

**Parágrafo 2º:** O referido Plano Odontológico previsto na presente cláusula não será concedido para os empregados com contrato de experiência, contrato de trabalho intermitente ou qualquer outra modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado.

**Parágrafo 3º:** Os empregados poderão estender o Plano de Assistência Odontológica para seus dependentes, mediante solicitação e autorização expressa do desconto integral em folha de pagamento.

**Parágrafo 4º:** Caso haja desligamento do empregado e/ou seus dependentes e/ou ascendentes, a empresa que estiver utilizando o plano odontológico pela operadora credenciada pela entidade patronal, deverá informar além da **operadora**, expressamente aos Sindicatos para que seja desligado do plano odontológico;

**Parágrafo 5º:** O valor custeado pela empresa referente ao Plano Odontológico não tem natureza salarial e, em nenhuma hipótese, este valor será incorporado aos salários dos trabalhadores;

**Parágrafo 6º:** O empregador deverá proceder exclusivamente com a contratação de empresas fornecedoras de plano odontológico que estejam credenciadas e autorizadas conjuntamente pelas entidades sindicais convenentes.

**Parágrafo 7º:** Este benefício obedecerá às normas da Lei 9.656/98 e da Resolução da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS que rege sobre o tema.

**Parágrafo 8º:** Fica instituída multa convencional equivalente a R\$ 100,00 (cem reais), por mês e por empregado, para a hipótese de não concessão do plano odontológico.

**Parágrafo 9º:-** O valor da multa será revertido em partes iguais para o empregado e para a entidade laboral conveniente.

## **6.2 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:**

O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de **R\$ 80,00 (setenta e dois reais)**, a partir de **1º de setembro de 2021**, importância que será paga juntamente com o seu salário.

**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.

## **6.3 - 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, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

**Parágrafo 1º** – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

## **CLÁUSULA 7 -REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:**

**Parágrafo 1º** – O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como



referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

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

**Parágrafo 2º** – 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 de REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extraordinárias 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 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 a média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula de REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extraordinárias laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**Parágrafo 3º** – A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, **dividido por 25 (vinte e cinco)** e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei nº 605/49.

**Parágrafo 4** – 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.

**Parágrafo 5º** – Os valores previstos para os Pisos Salariais e para a Garantia dos Comissionistas não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.

**Parágrafo 6º** – As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

#### **CLÁUSULA 8 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO:**

Nos termos do caput do art. 3º da Lei nº 12.790/2013, que regulamentou a profissão do comerciário, a jornada normal dos empregados é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo 1º** - Atendido o disposto no § 1º do artigo 3º da Lei 12.790/2013, serão consideradas como jornadas normais de trabalho, aquelas exercidas como jornadas semanais nos seguintes limites:

I - 06 (seis) dias com jornada de 6 (seis) horas, totalizando 36 (trinta e seis) horas;

II - 06 (seis) dias com jornada de 7 (sete) horas, e 20 (vinte) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas;

III - 06 (seis) dias sendo 5 (cinco) dias com jornada de 8 (oito) horas e 01 (um) dia com jornada de 4 (quatro) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas;

IV - 05 (cinco) dias com jornada de 8 (oito) horas, e 48 (quarenta e oito) minutos, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas;

**Parágrafo 2º** – O limite mínimo do caput desta cláusula poderá ser reduzido, conforme as necessidades dos empregados enquadrados como: IDOSOS – Lei 10.741/2003; APRENDIZ – Decreto 5.598/2005 que regulamenta a Lei 8.069/1990 e os PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – Decreto 3.298/1999 que regulamenta a Lei 7.853/1989.

**Parágrafo 3º** – As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir de 1º de março de 2014, prevalecendo às condições previstas nos contratos individuais de trabalho anteriores a essa data.

#### **CLÁUSULA 9 - JORNADA ESPECIAIS DE TRABALHO:**

Fica instituído o Regime de Jornadas Especiais, ao qual a empresa interessada poderá formalizar sua adesão, o que se regerá pelas normas a seguir:

**Parágrafo 1º** – Considera-se jornadas especiais de trabalho:

I – Parcial: 30(trinta) horas semanais, sem a realização de horas extras; ou

II – Parcial: 26 (vinte) horas semanais, sendo autorizado a realização de até seis horas extras;

III – Reduzida: 12x 36 (doze por trinta e seis) horas;

III – Intermitente: Conforme a Lei n 13.467/2017 e posteriores legislações;

**Parágrafo 2º** – Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AS JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO 2021/2022**, para cada estabelecimento interessado, solicitando via e-mail no seguinte endereço: [contribuicao@sincomerciopenapolis.com.br](mailto:contribuicao@sincomerciopenapolis.com.br) contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável pelo estabelecimento;
- b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Cópia da GFIP do mês de Agosto de 2021;

**Parágrafo 3º** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis e no mínimo de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis e no mínimo de 4 (quatro) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 4º** – O descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à Jornada Especiais de Trabalho e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da revogação da autorização concedida.

**Parágrafo 5º** – O prazo para **adesão ao regime de Jornadas Especiais de Trabalho 2022/2023, com efeitos retroativos** à data-base, poderá ser efetuado **até o dia 31/03/2023**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

**Parágrafo 6º** – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao Regime de Jornadas Especiais de Trabalho prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

**Parágrafo 7º** – A prática de Jornadas Especiais de Trabalho sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**Parágrafo 8º** – As empresas autorizadas poderão praticar as jornadas especiais e o salário do empregado contratado no regime de Jornada Especial será proporcional, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar pelo Regime de jornada integral na mesma função.

**Parágrafo 9º** – As empresas associadas do Sincomercio (que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 13), ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 10- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS – CLÁUSULA POR ADESÃO:**

Fica instituído o **Regime Especial de Compensação de Horas**, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, ao qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** – Para a adesão as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021**, para cada estabelecimento interessado, solicitando via e-mail no seguinte endereço: [contribuicao@sincomerciopenapolis.com.br](mailto:contribuicao@sincomerciopenapolis.com.br) contendo as seguintes informações:

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

- b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
- c) Cópia da GFIP do mês de Agosto de 2022;
- d) ficam dispensadas da solicitação às empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado 2022/2023.

**Parágrafo 2º** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis e no mínimo de 4 (quatro) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis e no mínimo de 4 (quatro) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 3º** – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à compensação e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da revogação da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças salariais apuradas.

**Parágrafo 4º** – O prazo para adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuado até o dia 31/03/2023. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

**Parágrafo 5º** – As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

- a) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 10 (dez) meses, contados a partir da data do trabalho extraordinário;
- b) as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo acima previsto, ficam sujeitas à incidência do adicional 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, isto é até às 22h (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- d) 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.
- e) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se 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, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;
- g) ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas “e” e “f” as empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado.

**Parágrafo 6º** – As empresas que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2020/2021** ficam autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

- a) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:
  - a.1) estar disponível no local de trabalho;
  - a.2) permitir a identificação de empregador e empregado;

a.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

**b) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.**

c) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.

d) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

d.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo 7º** – Os efeitos das autorizações para a Compensação de Horário de Trabalho prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

**Parágrafo 8º** – As Adesões para a Compensação de Horário de Trabalho, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2020 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 9º** – As empresas associadas do Sincomercio (que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 13), ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

**Parágrafo 10º** – A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

#### **CLÁUSULA 11– TRABALHO EM FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO**

Fica instituído o **Regime Especial de Trabalho em Feriados**, nos termos da Lei 10.101/2000, conforme redação dada pela Lei 11.603/07, e respeitada a legislação municipal, pelo qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO** – Para a adesão, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADO 2022/2023**, para cada estabelecimento interessado, solicitando ao Sincomércio, com antecedência mínima de 4 (quatro) dias dos feriados requeridos, solicitando via e-mail no seguinte endereço: [contribuicao@sincomercioplenapolis.com.br](mailto:contribuicao@sincomercioplenapolis.com.br) contendo as seguintes informações:

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

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

c) Cópia da GFIP do mês de Agosto de 2022;

d) constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 3 (três) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando

qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis.

e) a falsidade de declaração ou descumprimento do disposto no inciso I desta Cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais apuradas.

**Parágrafo 2° – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO** – As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das específicas para cada segmento de comércio:

a) Pagamento do vale-transporte;

b) Pagamento de 100% (cem por cento) sobre valor normal da hora trabalhada ou o descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 90 (noventa) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa.

c) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário.

d) a recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado.

e) fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de Maio para os estabelecimentos de comércio varejista com exceção daqueles que funcionam como mercearias, supermercados e hipermercados, ou para as empresas que tenham atividade preponderante em gêneros alimentícios, que poderão trabalhar no 1º de maio até às 14:00 horas.

### **Parágrafo 3° – INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE ALIMENTAÇÃO**

As empresas para o trabalho nos feriados requeridos, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento a partir da data da assinatura da presente Convenção, a título de Indenização com Alimentação, aos empregados que trabalharem nesses dias, os seguintes valores

a) Estabelecimentos de comércio varejista: R\$60,00 (sessenta reais), sendo que as EPP com REPIS pagarão R\$40,00 (quarenta reais) e as ME e MEIs com REPIS serão isentas.

b) Empresas com atividade preponderante em gêneros alimentícios, tais como: Mercearias, Supermercados e Hipermercados, etc.

b.1) pagamento de indenização no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), sendo que esse valor será de R\$ 30,00 (trinta reais), para as EPP com REPIS e as ME e MEIs com REPIS serão isentas.

b.2) ficam isentos do pagamento acima previsto os estabelecimentos que concedam a folga compensatória, efetuem o pagamento do dia em dobro e forneçam regularmente refeições aos seus empregados pelos Programa de Alimentação ao Trabalhador - PAT

**Parágrafo 4°** – Tratando-se de indenização, os valores pagos não têm natureza salarial, não sofrendo, assim, a incidência em 13º salário, férias e FGTS, e, também não se incorporando ao salário de contribuição do empregado.

**Parágrafo 5°** – As Adesões para o Trabalho em Feriados, para o próximo período convencional, conforme previsto no inciso “I” desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2022 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

**Parágrafo 6°** – A prática do Trabalho em Feriados sem a concessão de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADO** dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, uma única vez independentemente do número de feriados trabalhados na vigência desta Convenção.

**Parágrafo 7º** – Por meio de Aditamento a esta Convenção os Sindicatos da categoria profissional e econômica poderão alterar as condições previstas para o trabalho em feriados nos municípios de suas bases, bem como estabelecer calendários promocionais com horários diferenciados, que prevalecerão sobre quaisquer outras.

**Parágrafo 8º** – As empresas associadas do Sincomercio (que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 13) ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

## **CLÁUSULA 12 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:**

Os empregadores se obrigam a descontar em folha de pagamento nos termos da legislação vigente (art.545 da CLT) e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,25% (um vírgula, vinte e cinco por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado, conforme aprovado nas assembleias das entidades convenientes, que autorizam a celebração da convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto no mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, devendo ser recolhida impreterivelmente até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação(boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

**Parágrafo 3º** - A Contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à Fecomercários.

**Parágrafo 4º** - O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, o valor recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 5º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial descontada nos termos do Artigo 545 da CLT, devidamente autenticadas, pela agencia bancaria.

**Parágrafo 6º** - 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 do Empregados no Comercio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 7º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10%(dez por cento), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ano mês, sob o valor do principal.

**Parágrafo 8º** - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

**Parágrafo 9º** - O recolhimento previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional, sendo que tal oposição não suprime direito complementar previsto na CLT. A oposição se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, na sede ou subsidies do sindicato profissional, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva.

**Parágrafo 10º** - Caberá ao empregado, de posse do recibo da entrega da carta de oposição, comunicar seu empregador no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo, para que o desconto deixe de ser efetuado.

**Parágrafo 11º** - Expirada a vigência desta norma será necessária nova carta de oposição.

**Parágrafo 12º** - A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da norma coletiva.

**Parágrafo 13º** - A posição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

**Parágrafo 14º** - Os termos da presente cláusula estão em consonância com o teor do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 573/2015, objeto da Ação Civil Pública nº 01043-2006-038-02-00-8-Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal, bem como à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 – STF, 24/05/2014, segundo qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada e não suprime direito complementar previsto na CLT.

**Parágrafo 15º** – O sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

**Parágrafo 16º** - A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

**Parágrafo 17º** – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, 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.

### **CLÁUSULA 13- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:**

Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica, querem sejam associados ou não, deverão recolher uma contribuição assistencial, que visa o custeio das atividades do sindicato da categoria econômica patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:



Estabelecimento de Microempresa – ME, enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.	R\$ 550,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – COM ATÉ 20 FUNCIONARIOS	R\$ 850,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, com Adesão ao REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.	R\$ 250,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, sem empregado.	ISENTO
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP – COM MAIS DE 20 FUNCIONARIOS, NÃO ENQUADRADA NO REPIS.	R\$ 1.150,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.650,00
AS FILIAIS NO MESMO MUNICÍPIO, TERÃO UM DESCONTO DE 50% DOS VALORES ACIMA DESCRITOS, COM VENCIMENTO EM 15 DE OUTUBRO DE 2022.	

**Parágrafo 1º** – O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, na data prevista pela Assembleia Geral, realizada em vinte e nove de julho de dois mil e vinte e dois, conforme acima mencionado, na própria tabela.

**Parágrafo 2º** – O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** – A empresa que recolher valor maior e, posteriormente for enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO 2022/2023, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da maior contribuição paga.

**Parágrafo 4º** – Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente à faixa “com até 20 empregados” deverão, quando solicitados, apresentar cópia da GFIP – *Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social*, no prazo de 10 dias, sob pena do pagamento da diferença para a faixa “com mais de 20 empregados”.

#### **ATESTADOS/ GARANTIAS/ ESTABILIDADES E ABONOS:**

#### **CLÁUSULA 14 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 75 do Decreto n.º 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou as declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que esses mantenham convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

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

#### **CLÁUSULA 15 - 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.

#### **CLÁUSULA 16 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:**

Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

**Parágrafo 1º** – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto n.º 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 falta para se aposentar.

**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 alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

#### **CLÁUSULA 17 - 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.

#### **CLÁUSULA 18 - 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 abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

#### **CLÁUSULA 19 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório em até 40 (quarenta) dias, após o término de seu aviso prévio trabalhado ou de seu aviso indenizado, sob pena de perda do direito a estabilidade.

## CLÁUSULA 20 - ABONO À MÃE E AO PAI COMERCIÁRIOS:

A mãe comerciária ou o pai comerciante, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável, que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento médico de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, terá suas faltas abonadas nas seguintes condições:

**Parágrafo 1º** – Para acompanhamento em consulta, até 2 (dois) dias por mês, limitado a 12 (doze) dias durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** – Para acompanhamento em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

## CLÁUSULA 21 - 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.

## CLÁUSULA 22 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a *Comissão de Conciliação Prévia*, a que se refere o artigo 625-A, cujo objetivo é conciliar os conflitos individuais de trabalho e prestar assistência nos atos rescisórios, quitação anual das verbas contratuais dos empregados do comércio abrangidos por esta Convenção.

**Parágrafo 1:** A Comissão de Conciliação prévia será composta por igual número de representantes do **Sindicato dos Empregados no Comércio de** e pelo **Sindicato Do Comércio Varejista De Penápolis**, por pessoa habilitada para realização de cálculos e por pessoa habilitada como conciliador.

Os serviços oferecidos serão:

### 1) RESCISÃO ASSISTIDA

As partes (empregado e empregador) poderão ser assistidas conjuntamente pelas **entidades sindicais** representantes das categorias econômica e profissional para ocasião da rescisão do contrato de trabalho, que firmarão respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT, na sede da entidade patronal, outorgando quitação geral por todas as verbas constantes no documento, nada mais podendo o empregado reclamar ou cobrar, seja na via administrativa ou judicial, ficando por extintas e quitadas as verbas discriminadas.

**Parágrafo 1º:** Para custeio da assessoria relativa à Rescisão Assistida a empresa pagará de acordo com a sua especificação, conforme tabela abaixo:-

Empresa MEI –	R\$ 150,00
Empresa ME -	R\$ 150,00
Empresa EPP -	R\$ 300,00
Empresa Ltda. e Demais	R\$ 400,00

Empresas com o certificado do REPIS terão um desconto de 20% sobre os valores da tabela.

### 2) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

O termo de quitação anual a que se refere o artigo 507-B da Lei 13.467/2017, deverá ser assistido conjuntamente pelas entidades sindicais representantes das categorias econômica e profissional, que firmarão respectivamente Termo de Quitação Anual, na sede da entidade laboral, outorgando quitação geral por todas as verbas constantes no documento, nada mais podendo o empregado reclamar ou cobrar, seja na via administrativa ou judicial, ficando por extintas e quitadas as verbas discriminadas, servindo de instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

**Parágrafo 1º** - Para isso a empresa deverá entrar em contato com o Sindicato Laboral, e marcar o horário para os termos, com uma semana de antecedência, no mínimo;

**Parágrafo 2º** - A empresa terá que apresentar aos Sindicatos, extrato analítico do contrato de trabalho, cópias dos recibos de pagamento, recibos de férias e 1/3, comprovante de recolhimento da previdência social, de todo o período rescindendo e/ou contratual.

**Parágrafo 3º** - Para a homologação do Termo Anual de Quitação a empresa será obrigada a pagar para custeio da assessoria relativa à Rescisão Assistida de acordo com a sua especificação, conforme tabela abaixo:-

<b>Empresa MEI –</b>	<b>R\$ 150,00</b>
<b>Empresa ME -</b>	<b>R\$ 150,00</b>
<b>Empresa EPP -</b>	<b>R\$ 300,00</b>
<b>Empresa Ltda. e Demais</b>	<b>R\$ 400,00</b>

**Empresas com o certificado do REPIS terão um desconto de 20% sobre os valores da tabela.**

**Parágrafo 4º** - A quitação expressa no Termo de Quitação Anual será relativa apenas às verbas, valores e rubricas expressos no documento, servindo de instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

### **3) SESSÃO DE CONCILIAÇÃO:**

As sessões de conciliação prévia a que se refere o artigo 625-A da CLT, deverá ser assistido conjuntamente por profissionais das entidades sindicais representantes das categorias econômica e profissional, conduzida por pessoa habilitada como Conciliador, que conduzirá sessão de conciliação, com respectivo termo, na sede da entidade laboral, sito na Av. Luís Osório, 763, centro, na cidade de Penápolis-SP.

**Parágrafo 1º** - Fica convencionado que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia, na localidade da prestação de serviços, sito na Av. Luís Osório, 763, centro, na cidade de Penápolis-SP.

**Parágrafo 2º** A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer membro, sendo enviado cópia datada ao interessado, para comparecimento a sessão de conciliação, devendo ser realizado no prazo máximo de 10 dias, contados da provocação do interessado.

**Parágrafo 3º** Os termos de tentativa de conciliação frustradas ou conciliadas deverão conter:

- I- O nome, profissão, estado civil, e domicílio das partes;
- II- O nome, profissão, estado civil e domicílio do conciliador e advogados;
- III- As verbas contratuais ou rescisórias que serão objeto da conciliação e forma de pagamento;
- IV- Data e local da sessão;
- V- Deverá ser assinada por todas as partes presentes;
- VI- As partes poderão ser acompanhados de advogados particulares;

**Parágrafo 4º.** Não prosperando a conciliação, será fornecido ao empregado e empregador termo da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada a eventual Reclamação trabalhista.

**Parágrafo 5º.** Aceita a conciliação, será lavrado o termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou preposto e pelos membros da comissão, fornecendo cópia as partes.

**Parágrafo 6º.** O termo lavrado terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, servindo de instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

**Parágrafo 7º:** Para custeio da assessoria relativa à Rescisão Assistida a empresa pagará de acordo com a sua especificação, conforme tabela abaixo:-

Empresa MEI –	R\$ 150,00
Empresa ME -	R\$ 150,00
Empresa EPP -	R\$ 300,00
Empresa Ltda. e Demais	R\$ 400,00

Empresas com o certificado do REPIS terão um desconto de 20% sobre os valores da tabela.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA 23 - PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

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

### CLÁUSULA 24- 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.

### CLÁUSULA 25 - 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 as 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 das normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

### CLÁUSULA 26- 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 60 (sessenta) minutos.

### CLÁUSULA 27 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:

Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de

trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

#### **CLÁUSULA 28 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES:**

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam essas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso, no qual deverá ser analisado através de procedimento administrativo escrito.

#### **CLÁUSULA 29 - INÍCIO DAS FÉRIAS:**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

#### **CLÁUSULA 30 -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.

#### **CLÁUSULA 31 -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.

#### **CLÁUSULA 32 -CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

#### **CLÁUSULA 33 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou quaisquer outros por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

#### **CLÁUSULA 34 -AUXÍLIO FUNERAL:**

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário para auxiliar nas despesas de funeral, com valor equivalente a 1 (um) piso salarial da função empregados em geral, conforme enquadramento da empresa previsto nesta CCT.

**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.

#### **CLÁUSULA 35 - MULTA:**

Fica estipulada multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais), a partir de 1º de setembro de 2022, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo Único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas: COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS, JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO, TRABALHO EM FERIADOS e CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS CONVENENTES.

#### **CLÁUSULA 36 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

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

#### **CLÁUSULA 37 -ACORDOS COLETIVOS:**

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

#### **CLÁUSULA 38 - MULTA PARA OS SINDICATOS**

Nos termos do art. 613, VIII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, os Sindicatos convenentes fixam multa no valor de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)**, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, bem como de eventuais Aditivos e Termos de Compromisso. A multa prevista nesta cláusula será suportada pelo Sindicato infrator em favor da outra parte.

#### **CLÁUSULA 39 - VIGÊNCIA:**

A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de **1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023**.

**Parágrafo Único** – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

Lins/Penápolis, 13 de setembro de 2022

  
**OSVALDO BRONZOLI**  
Presidente do SINCOMERCIÁRIO

  
**JULIO CESAR GALINARI**  
Presidente do SINCOMÉRCIO