

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional, o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Marília – SINCOMERCIÁRIOS DE MARÍLIA**, com sede na Rua Catanduva, nº 140, centro na cidade de Marília/SP, CEP: 17500-240, – CNPJ n.º 52.058.773/0001-22 e Registro Sindical – Processo n.º 29.944 de 1940 e Carta Sindical registrada no Livro nº 002, Página 068, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Mário Aparecido Herrera**, portador do CPF nº 002.019.138-36, com Assembleia Geral Itinerante realizada no dia 09/08/2018, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MARÍLIA – SINCOMÉRCIO MARÍLIA**, com sede na Avenida Carlos Gomes, nº 427, Marília/SP, inscrito no CNPJ sob nº 50.842.194/0001-40 e Registro Sindical no Ministério do Trabalho e Emprego no Processo n.º 46000.005046/93-71 e SR08044 e Carta Sindical no Livro nº 105, Página 034, representado pelo seu vice-presidente Sr. **Eduardo Kiyoshi Kawakami**, portador do CPF/MF nº 015.130.888-82, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia **13/09/2018**, conforme suas assembleia 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 01/09/2018 à 31/08/2019, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### 1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### 2 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todas as empresas do comércio varejista e seus comerciários, com abrangência territorial em **Guaimbê, Julio Mesquita, Marília, Ocaçu, Oriente, Oscar Bressane, Pompéia e Vera Cruz.**

### 3 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais convenientes serão reajustados, mediante aplicação do percentual de **4,4% (quatro vírgula quatro por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2017.

### 4 – REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2017 ATÉ 31 DE AGOSTO/2018

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 15.09.17             | 1,0440                                 |
| de 16.09.17 a 15.10.17   | 1,0403                                 |
| de 16.10.17 a 15.11.17   | 1,0367                                 |
| de 16.11.17 a 15.12.17   | 1,0330                                 |
| de 16.12.17 a 15.01.18   | 1,0293                                 |
| de 16.01.18 a 15.02.18   | 1,0256                                 |
| de 16.02.18 a 15.03.18   | 1,0220                                 |
| de 16.03.18 a 15.04.18   | 1,0183                                 |
| de 16.04.18 a 15.05.18   | 1,0146                                 |
| de 16.05.18 a 15.06.18   | 1,0111                                 |
| de 16.06.18 a 15.07.18   | 1,0073                                 |
| de 16.07.18 a 15.08.18   | 1,0036                                 |
| A partir de 16.08.18     | 1,0000                                 |

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

#### 5 – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas referentes à “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial Proporcional dos Empregados Admitidos de 01/09/2017 e 31/08/2018” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2017 até 31/08/2018, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

#### 6 – DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais relativas aos meses de Setembro, Outubro, Novembro, Dezembro/2018, inclusive o 13º Salário, Janeiro, Fevereiro, Março e Abril/2019 (em substituição à retroatividade, prejudicada pelas novas regras do e-Social), deverão ser pagas de forma proporcional aos pisos e enquadramentos das empresas, em **FORMA DE ABONO** em até 03 (três) parcelas, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de Maio, Junho e Julho/2019, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados, observando o disposto na cláusula nominada “COMPENSAÇÃO”, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2017 ATÉ 31 DE AGOSTO/2018.

**Parágrafo 1º** - Fica facultado às empresas, optarem pela quitação do valor do abono em uma única parcela, a ser feita juntamente com a folha de pagamento de competência do mês de Maio/2019.

**Parágrafo 2º** - O abono não integrará a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e outros encargos tributários.

**Parágrafo 3º** - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de



2018, considerando-se inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo 2º, deverão ser pagas de forma integral, em uma única parcela, em forma de abono, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

## 7 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a serem pagos pelas empresas não enquadradas no REPIS e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e aplicados proporcionalmente nas jornadas especiais, previstas nesta Convenção.

| Empresas em Geral  | Valores a partir de 01/09/2018 |
|--|--------------------------------|
| a) Empregados em geral<br>(Um mil e quatrocentos e onze reais)               | R\$ 1.411,00                   |
| b) Operador de caixa<br>(Um mil quinhentos e quatorze reais)                 | R\$ 1.514,00                   |
| c) Faxineiro / Copeiro<br>(Um mil duzentos e quarenta e dois reais)          | R\$ 1.242,00                   |
| d) Office-boy / Empacotador<br>(Um mil trinta e oito reais)                  | R\$ 1.038,00                   |
| e) Garantia do comissionista<br>(Um mil seiscentos e cinquenta e três reais) | R\$ 1.653,00                   |

## 8 – 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 de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo 1º** – À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**Parágrafo 2º** – Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.

## 9 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral, terá direito à indenização mensal por “quebra de caixa”, no valor de R\$ 69,00 (sessenta e nove reais), a partir de 1º de setembro de 2018.



**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.

## 10 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO

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

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 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.

## 11 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

**I – Cálculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 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.

## 12 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

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

## 13 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

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

## 14 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

Os valores previstos para os Pisos Salariais, Garantia dos Comissionistas e Quebra de Caixa não se constituirão, sob qualquer hipótese, em direito adquirido.

## 15 – 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.

## 16 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS 2018/2019 – 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\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos 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** – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, deverão individualmente, requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO**



**REPIS 2018/2019** para cada estabelecimento interessado, solicitando via Sistema Digital, pelo site [www.repismarilia.com.br](http://www.repismarilia.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 – 2018/2019;
- c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive nas Contribuições aos Sindicatos Representantes da Categoria Profissional e Econômica previstas nesta CCT.

**Parágrafo 3º** – 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 2018/2019**, no prazo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação.

**Parágrafo 4º** - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada por e-mail pelas entidades sindicais profissional e patronal, para que regularize sua situação, também no prazo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data do protocolo. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 5º** - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão liberar à empresa a impressão digital do certificado, em até 10 (dez) dias úteis. Em não havendo a regularização no prazo estabelecido, o requerimento será arquivado e a solicitação negada, sendo obrigada a empresa ao pagamento das diferenças salariais existentes de acordo com a cláusula "PISOS SALARIAIS".

**Parágrafo 6º** - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS) sujeitará a empresa infratora, ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula "PISOS SALARIAIS", sendo-lhe ainda imposta uma multa equivalente a meio salário normativo por empregado, previsto na Cláusula 7, "a", revertida aos sindicatos convenentes, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada.

**Parágrafo 7º** – Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de pisos simplificados – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2018/2019**, 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 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores a esta, previstas nesta Convenção.



| I – Microempresas (ME)                     | Valores a partir de 01/09/2018 |
|--|--------------------------------|
| a) Piso salarial de ingresso (180 dias)    | R\$ 1.150,00                   |
| (Um mil cento e cinquenta reais)           |                                |
| b) Empregados em geral                     | R\$ 1.294,00                   |
| (Um mil duzentos e noventa e quatro reais) |                                |
| c) Operador de caixa                       | R\$ 1.406,00                   |
| (Um mil quatrocentos e seis reais)         |                                |
| d) Faxineiro / Copeiro                     | R\$ 1.157,00                   |
| (Um mil cento e cinquenta e sete reais)    |                                |
| e) Office boy / Empacotador                | R\$ 1.038,00                   |
| (Um mil trinta e oito reais)               |                                |
| f) Garantia do comissionista               | R\$ 1.515,00                   |
| (Um mil quinhentos e quinze reais)         |                                |

| II – Empresas de Pequeno Porte – EPP             | Valores a partir de 01/09/2018 |
|--|--------------------------------|
| a) Piso salarial de ingresso (180 dias)          | R\$ 1.214,00                   |
| (Um mil duzentos e quatorze reais)               |                                |
| b) Empregados em geral                           | R\$ 1.352,00                   |
| (Um mil trezentos e cinquenta e dois reais)      |                                |
| c) Operador de caixa                             | R\$ 1.454,00                   |
| (Um mil quatrocentos e cinquenta e quatro reais) |                                |
| d) Faxineiro / Copeiro                           | R\$ 1.189,00                   |
| (Um mil cento e oitenta e nove reais)            |                                |
| e) Office boy / Empacotador                      | R\$ 1.038,00                   |
| (Um mil trinta e oito reais)                     |                                |
| f) Garantia do comissionista                     | R\$ 1.589,00                   |
| (Um mil quinhentos e oitenta e nove reais)       |                                |

| III – Microempreendedor Individual -MEI | Valores a partir de 01/09/2018 |
|---|--------------------------------|
| a) Empregados em geral                  | R\$ 1.150,00                   |
| (Um mil cento e cinquenta reais)        |                                |

**Parágrafo 8º** – 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 9º** – As empresas, a que se refere o parágrafo 1º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS 2018/2019 a partir da data da entrega da solicitação, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula



“Pisos Salariais”, sem os benefícios previstos nesta cláusula, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2018.

**Parágrafo 10º** – A adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até o dia 30/06/2019. 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 11º** – As empresas que aderirem ao REPIS ficam desobrigadas da solicitação prevista na cláusula COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO em seu parágrafo 1º, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato notificante, no prazo de 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 12º** – As empresas que aderirem ao REPIS 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 13º** – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2018/2019** a que se refere o parágrafo 7º, desta clausula.

**Parágrafo 14º** – Na hipótese de rescisões, eventuais diferenças no pagamento das verbas em decorrência da aplicação indevido do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.



**Parágrafo 15º** – 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 16º** – As Adesões ao REPIS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 2º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2019 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 17º** - As empresas que aderiram ao REPIS nas convenções anteriores, deverão requerer a expedição do novo certificado de adesão do REPIS 2018/2019 e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

## 17 – JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - MEDIANTE ADESÃO

Sem prejuízo de outras jornadas admitidas no ordenamento jurídico, e além da jornada normal de trabalho de até 44 horas semanais / 220 horas mensais (Artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14/03/2013), as empresas poderão se beneficiar das Jornadas Especiais, por adesão, previstas no parágrafo 7º, para as novas contratações, desde que obedecidas a forma de adesão e respeitados os seguintes requisitos:

**Parágrafo 1º** - O estabelecimento interessado deverá, individualmente, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação da cláusula, por meio de requerimento (3 vias) enviado ao Sindicato do Comercio Varejista de Marília e ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Marília, para cada estabelecimento interessado. (modelo do requerimento no site: [www.sincomerciomarilia.com.br](http://www.sincomerciomarilia.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 integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT.

**Parágrafo 2º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO A JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO – 2018/2019**, no prazo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento e protocolo da solicitação.

**Parágrafo 3º** - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail pelas entidades sindicais, profissional e patronal, para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 4º** - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão liberar à empresa o certificado, em até 10 (dez) dias corridos. Em não havendo a regularização no prazo estabelecido, o requerimento será arquivado e a solicitação negada.



**Parágrafo 5º** - O prazo para adesão a Jornadas Especiais, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até o dia 30/06/2019. 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** - As empresas devidamente autorizadas poderão praticar as seguintes jornadas especiais:

l) Consideram-se jornadas especiais:

- a) **JORNADA PARCIAL:** Considera-se Jornada Parcial, o contrato de até 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras, ou de até 26 (vinte e seis) horas semanais, com até 06 (seis) horas extras, conforme previsão no Artigo 58-A da CLT. Essas horas extras podem ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento, com adicional previsto na cláusula denominada "Remuneração de Horas Extras".
- b) **JORNADA REDUZIDA:** Considera-se Jornada Reduzida, aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

*Ressalva: Fica vedada a contratação pelos regimes acima disciplinados, de empregados cujos contratos tenham sido rescindidos, pela mesma empresa, com menos de 180 (cento e oitenta) dias anteriores a data da nova contratação.*

**Parágrafo 7º** - A jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS onde deverão estar especificadas as horas e dias serem trabalhados em regime especial.

**Parágrafo 8º** - O salário proporcional do empregado contratado em jornadas especiais será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V, do artigo 7º, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

**Parágrafo 9º** - As Adesões para as Jornadas Especiais, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2019 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 10º** - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção do CERTIFICADO DE ADESÃO A JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO) sujeitará a empresa infratora, ao pagamento de diferenças salariais eventualmente apuradas, sendo-lhe ainda imposta uma multa equivalente a meio salário normativo por empregado, previsto na Cláusula 7, "a", revertida aos sindicatos convenentes, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada.

**Parágrafo 11º** - As empresas que aderiram a JORNADAS ESPECIAIS nas convenções anteriores, deverão requerer a expedição do novo certificado de adesão a JORNADAS ESPECIAIS 2018/2019 e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.



## 18 – 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 2018/2019**, para cada estabelecimento interessado, solicitando via Sistema Digital, pelo site www.repismarilia.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) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT;
- c) ficam dispensadas da solicitação às empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado 2018/2019.

**Parágrafo 2º** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2018/2019**, no prazo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação.

**Parágrafo 3º** - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail pelas entidades sindicais, profissional e patronal, para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

**Parágrafo 4º** - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão liberar à empresa a impressão do certificado, em até 10 (dez) dias corridos. Em não havendo a regularização no prazo estabelecido, o requerimento será arquivado e a solicitação negada, sendo obrigada a empresa ao pagamento das diferenças salariais existentes de acordo com a cláusula “Remuneração de Horas Extras”.

**Parágrafo 5º** – 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.

**Parágrafo 6º** – O prazo para adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuado até o dia 30/06/2019. 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 7º** – 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 200 (duzentos) dias, 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 convenientes;
- 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.

**Parágrafo 8º** – As empresas que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2018/2019** 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 9º** – 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 2019 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 10º** – A prática do Banco de horas em desacordo com a presente cláusula, sujeitará a empresa infratora, ao pagamento de diferenças salariais existentes de acordo com a cláusula “Remuneração de Horas Extras”, sendo-lhe ainda imposta uma multa equivalente a meio salário normativo por empregado, previsto na Cláusula 7, “a”, revertida aos sindicatos convenentes, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada.

**Parágrafo 11º** – As empresas que aderiram ao BANCO DE HORAS nas convenções anteriores, deverão requerer a expedição do novo **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2018/2019** e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

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

Fica instituído o **Regime Especial de Trabalho em Feriados**, nos termos da Lei nº 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 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 2018/2019**, para cada estabelecimento interessado, solicitando ao Sincomércio, com antecedência mínima de 7 (sete) dias dos feriados requeridos, via Sistema Digital, pelo site [www.repismarilia.com.br](http://www.repismarilia.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) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT.

**Parágrafo 2º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADO 2018/2019**.

**Parágrafo 3º** - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail pelas entidades sindicais, profissional e patronal, para que regularize sua situação, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data do protocolo. A ausência de manifestação das entidades sindicais no prazo estabelecido, implicará na autorização tácita da emissão do respectivo certificado.

**Parágrafo 4º** - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão liberar à empresa a impressão digital do certificado, em até 10 (dez) dias corridos, que prevalecerá para todos os feriados existentes no período de vigência da presente Convenção Coletiva de trabalho. Em não havendo a regularização no prazo estabelecido, o requerimento será arquivado e a



solicitação negada.

**Parágrafo 5º** - 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 6º - 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) 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) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia de jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento.
- f) quando o feriado a ser trabalhado recair domingo, serão aplicadas as normas previstas nesta cláusula.

**I - REGRAS PARA EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL; LOJAS ESTABELECIDAS EM SHOPPING S E GALERIAS** – As empresas deste segmento, para o trabalho nos feriados requeridos – excluídos os dias 25 de dezembro, 1.º de janeiro e 1.º de maio em que as empresas deverão permanecer fechadas, além das regras gerais elencadas nos Parágrafos 1º e 6º desta cláusula, deverão, a partir da data da assinatura da presente Convenção, efetuar o pagamento a título de Indenização com Alimentação, aos empregados que trabalharem nesses dias, nos valores abaixo especificados:

- a) **Microempresas (ME):** Pagamento de indenização, no valor de R\$ 66,00 (sessenta e seis reais);
- b) **Empresas de Pequeno Porte (EPP):** Pagamento de indenização, no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais);
- c) **Grandes Empresas (LTDA, S/A)** - Pagamento de indenização, no valor de R\$ 99,00 (noventa e nove reais).

**II - REGRAS PARA EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA COM ATIVIDADE PREPONDERANTE EM GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, TAIS COMO: MERCEARIAS, MINI MERCADOS, MERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS** – As empresas deste segmento, para o trabalho nos feriados requeridos – excluídos os dias 25 de dezembro e 1.º de janeiro em que as empresas deverão permanecer fechadas, além das regras gerais elencadas nos Parágrafos 1º e 6º desta cláusula, deverão, a partir da data da assinatura da presente Convenção, efetuar o pagamento a título de Indenização com Alimentação, aos empregados que trabalharem nesses dias, no valor abaixo especificado:

- a) Pagamento de indenização, no valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais);



**Parágrafo 7º** - 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 8º** - As Adesões para o Trabalho em Feriados, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2019 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** - A prática do Trabalho em Feriados em desacordo com a presente cláusula, sujeitará a empresa infratora, ao pagamento de uma multa equivalente a meio salário normativo por empregado, previsto na Cláusula 7, "a", revertida aos sindicatos convenentes, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada.

**Parágrafo 10º** - 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 11º** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas em satisfazer as exigências dos poderes públicos em relação à abertura do estabelecimento nos feriados autorizados.

**Parágrafo 12º** - As empresas que aderiram ao TRABALHO EM FERIADOS nas convenções anteriores, deverão requerer a expedição do novo **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2018/2019** e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

## 20 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores deverão descontar mensalmente em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, no percentual de 1,25% (um virgula vinte e cinco por cento) de suas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) por comerciário, na forma da legislação vigente e jurisprudências que regem a matéria, conforme aprovado em assembleia da entidade profissional Itinerante realizada de 06 a 09/08/2018, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - Com relação aos empregados com contrato de trabalho em vigência na data da assinatura da presente convenção coletiva, o desconto em folha de pagamento deverá ser efetuado pela empresa, salvo se o trabalhador lhe apresentar carta de oposição protocolizada na sede do sindicato profissional.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 – STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.



**Parágrafo 3º** - Com relação aos empregados contratados após a assinatura da presente convenção coletiva, o desconto em folha de pagamento está condicionado à sua autorização individual e expressa.

I- Neste caso, as empresas se obrigam a realizar a contratação de empregados mediante apresentação de formulário elaborado pelo sindicato profissional, no qual assinalará sua intenção ou não quanto ao desconto em folha para o custeio sindical.

II- O descumprimento das obrigações contidas no inciso I sujeitam as empresas ao pagamento de indenização pelo valor correspondente à soma da contribuição assistencial auferida pela totalidade de empregados vinculados à empresa nos últimos 12 meses anteriores à cobrança, revertida ao sindicato profissional.

**Parágrafo 4º** - Os estabelecimentos permitirão 01 (um) acesso, durante a vigência desta norma, de dirigentes sindicais ou prepostos credenciados pelo Sindicato Laboral, em seus estabelecimentos, a fim de procederem uma reunião para filiação dos trabalhadores interessados, devendo o Sindicato Laboral comunicar a visita de seus prepostos ao empregador, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

**Parágrafo 5º** - O acesso às dependências da empresa será permitido desde que acompanhado de representante da empresa e desde que não interrompa o andamento normal do trabalho.

**Parágrafo 6º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários.

**Parágrafo 7º** - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou-boleto às empresas, informando o percentual aprovado.

**Parágrafo 8º** - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 9º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou ficha de registro de empregados.

**Parágrafo 10º** - O valor da contribuição Assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo-FECOMERCIÁRIOS.



**Parágrafo 11º** - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

**Parágrafo 12º** - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º desta cláusula, será acrescido de multa de 2% (dois por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor do principal.

**Parágrafo 13º** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo 14º** - 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.

## 21 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme decisão da Assembleia Geral realizada em 13/09/2018, foi aprovada, nos termos do Art. 513 da CLT, a Contribuição Assistencial Patronal, contribuição de representação da categoria econômica, conforme tabela abaixo:

### EMPRESAS EM GERAL

| CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2018/2019                         | VALOR        |
|--|--------------|
| Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI, Sem Empregado | Isento       |
| Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI, Com Empregado | R\$ 250,00   |
| Estabelecimento de Microempresas – ME                                | R\$ 490,00   |
| Estabelecimento de Empresas de Pequeno Porte - EPP                   | R\$ 750,00   |
| Demais Estabelecimentos (LTDA / S/A) com até 20 Empregados           | R\$ 940,00   |
| Demais Estabelecimentos (LTDA / S/A) com mais de 20 Empregados       | R\$ 1.850,00 |

### EMPRESAS ENQUADRADAS NO REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificados

|  |            |
|--|------------|
| Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI, sem empregado | ISENTO     |
| Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI, com empregado | R\$ 210,00 |
| Estabelecimento de Microempresa – ME                                 | R\$ 430,00 |
| Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP                    | R\$ 690,00 |



**Parágrafo 1º** – Os recolhimentos deverão ser efetuados, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Marília, no qual constará como data do vencimento, o dia **10/10/2018**, definida em Assembleia Geral realizada em 13/09/2018.

**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** - No caso das empresas que possuam matriz e filiais sediadas na base territorial abrangida pela Entidade Sindical Patronal, será devida uma contribuição para a matriz e uma contribuição para cada filial existente na base, desde que pertencente a categoria do comércio varejista.

**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”.

## **22 – 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, do empregado e saldo de banco de horas.

## **23 – 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 a 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.

## **24 – 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 30 (trinta) minutos.

## **25 - EXAMES MÉDICOS**

Conforme Norma Regulamentadora nº 07, os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissional, demissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente, custeados pelo empregador.

## **26 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**



Atendida a ordem de prioridade estabelecida no Artigo 75 do Decreto Federal nº 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 pertencentes aos planos de saúde pelas empresas franqueadas aos seus empregados, bem como os fornecidos pelos médicos e/ou odontológicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que esses mantenham convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo 1º** – 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.

**Parágrafo 2º** – Fica estabelecida a obrigatoriedade do funcionário comunicar seus afastamentos à empresa em até 24 (vinte e quatro) horas e enviar o atestado em até 2 (dois) dias de sua emissão, para fins de atendimento aos prazos previstos no e-Social, sob pena de serem consideradas injustificadas as faltas em questão.

## 27 – 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:

| TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA | ESTABILIDADE |
|------------------------------------|--------------|
| 20 anos ou mais                    | 02 anos      |
| 10 anos ou mais                    | 01 ano       |
| 05 anos ou mais                    | 06 meses     |

**Parágrafo 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.

## 28 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR



Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

## **29 – 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, salvo hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no caput desta cláusula.

## **30 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA**

Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

## **31 – 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 e por escrito, 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.

## **32 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO**

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

20



**33 – 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.

**34 – INÍCIO DAS FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, deverá ser realizado em observância ao artigo 134, §3º; CLT.

**35 – 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.

**36 – 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.

**37 – 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.

**38 – 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.

**39 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**40 – 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.



**41 – 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.

**42 – 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.

**43 – 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.

**44 – MULTA**

Fica estipulada multa no valor de R\$ 69,00 (sessenta e nove reais), a partir de 1º de setembro de 2018, 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 CONVENIENTES.

**45 – ACORDOS COLETIVOS**

Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à prestar assistência, promover 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.

**46 – 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.

**47 - ASSISTÊNCIA SINDICAL**

Nas rescisões de contrato de trabalho cujo os empregados tiverem mais de 01 (um) ano de serviço, as empresas deverão constar no aviso de dissolução contratual (aviso prévio) dos empregados, campo a ser assinalado pelo empregado, quanto à opção de formalizar a rescisão perante a assistência da entidade sindical profissional.



**Parágrafo 1º** - Acaso a opção do empregado seja negativa, as empresas deverão enviar, no prazo até o 5º dia útil do mês seguinte à realização da rescisão contratual, relação das rescisões efetuadas para conhecimento dos sindicatos profissional e patronal, através dos e-mails ([sindicato@secmarilia.org.br](mailto:sindicato@secmarilia.org.br) e [sincovam@terra.com.br](mailto:sincovam@terra.com.br)) ou mediante protocolo nas sedes das entidades patronal e profissional.

**Parágrafo 2º** - O prazo para homologação das verbas rescisórias é de até vinte dias, contado a partir do dia seguinte ao término do prazo para o pagamento das verbas rescisórias previsto no art. 477, §6º, CLT, sob pena de multa pelo valor do salário normativo previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais", revertido para o empregado.

**Parágrafo 3º** - O descumprimento das obrigações contidas em referida cláusula sujeita as empresas ao pagamento de indenização equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da função de "Empregados em Geral", conforme enquadramento da empresa previsto nesta Convenção, revertida aos sindicatos convenentes, na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada.

**Parágrafo 4º** - O ato da rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador sindicalizados.

#### **48 - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OUTROS SERVIÇOS**

As entidades ora signatárias obrigam-se a instituir, no prazo de 60 (sessenta) dias a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, estabelecendo por meio de um regimento interno de estruturação, funcionamento e parceria, com o propósito precípuo de otimizar a prestação de serviços e atender aos interesses de seus respectivos filiados e demais interessados.

Os serviços disponibilizados consistem em (sem prejuízos de outros):

- a. **CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DO TRCT.** Trabalho de auxílio ao RH das empresas e aos escritórios de contabilidade a ela vinculados.
- b. **TERMO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DO ÚLTIMO ANO DE TRABALHO E RESCISÓRIA.** Serviço que quitará o último ano de trabalho do contrato rescindido, com base no artigo 611 – A da CLT.

#### **49 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas interessadas em implementar o plano de participação nos lucros e resultados deverão formular tal pleito junto aos sindicatos convenentes para assessoria e formatação.

#### **50 – VIGÊNCIA**

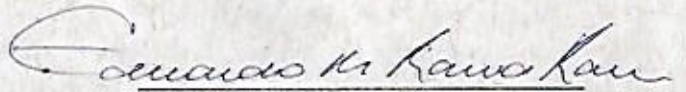
A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de **1º de setembro de 2018 até 31 de agosto de 2019.**




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

Marília-SP, 09 de maio de 2019.

  
\_\_\_\_\_  
**Mário Aparecido Herrera**  
Presidente do SINCOMERCIÁRIOS MARÍLIA  
CPF/MF nº 002.019.138-36

  
\_\_\_\_\_  
**Eduardo Kiyoshi Kawakami**  
Vice-Presidente do SINCOMÉRCIO MARÍLIA  
CPF/MF nº 015.130.888-82

  
\_\_\_\_\_  
**Evandro de Araujo Marins**  
OAB - 295249

  
\_\_\_\_\_  
**John Rudy Silva Leon**  
OAB - 382571