



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2021/2022

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional, o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Garça – SINCOMERCIÁRIOS DE GARÇA**, com sede na Rua Carlos Ferrari, nº 747, centro na cidade de Garça/SP, CEP: 17400-000, CNPJ n.º 48.211.403/0001-06, Carta Sindical Processo MTPS n.º 175.413/63, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Fábio Henrique dos Santos**, portador do CPF nº 132.951.728-89, com Assembleia Geral Itinerante realizada nos dias 18, 19 e 20/08/2021, 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 presidente Sr. **Pedro Pavão**, portador do CPF/MF nº 139.756.848-87, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 30/08/2021, 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 01/09/2021 à 31/08/2022, 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 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

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

2 - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria das Empresas de Comercio Varejista e Comerciantes, com abrangência territorial em **Alvaro de Carvalho, Alvinlândia, Garça e Lupércio**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

3 - PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir de **1º de novembro de 2021 e de 01 de janeiro de 2022**, 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.

1



EMPRESAS EM GERAL SEM ADESÃO AO REPIS	A partir de 01/11/2021	A partir de 01/01/2022
a) Empregados em geral	R\$ 1.605,00	R\$ 1.672,00
b) Operador de Loja	R\$ 1.661,00	R\$ 1.730,00
c) Operador de caixa	R\$ 1.722,00	R\$ 1.794,00
d) Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.413,00	R\$ 1.472,00
e) Office-boy / Empacotador	R\$ 1.181,00	R\$ 1.230,00
f) Garantia do comissionista	R\$ 1.882,00	R\$ 1.960,00

Parágrafo único – Considera-se como Operador de Loja, pela especificidade do cargo, o funcionário que pode atuar em funções diversas durante sua jornada de trabalho, limitado a 30% (trinta por cento) do quadro de funcionários da respectiva empresa.

4 - REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS 2021/2022 - MEDIANTE ADESÃO

Considerando o tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedor Individual (MEI's), previsto no Artigo 179 da Constituição Federal e na Lei 155/2016 que alterou a Lei 123/2006, 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 - A aplicação do sistema de Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS, não implicará em equiparação salarial e não prejudicará os empregados existentes antes da adesão.

Parágrafo 3º – Para Adesão/Renovação do REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, deverão individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para obtenção de autorização (**CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022**), para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, solicitando por meio de requerimento em 3 vias, endereçado ao Sincomercio Marília (modelo do requerimento disponível em nosso site: www.sincomerciomarilia.com.br), contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número atualizado de empregados no estabelecimento; telefone e e-mail para contato, capital social atualizado, renda bruta anual, porte, 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 – 2021/2022, responsabilizando-se pelas possíveis consequências advindas de sua falsidade;

c) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representante da categoria econômica e profissional prevista nesta CCT, respeitando os termos da cláusula 48 e respectivos parágrafos.

d) fica assegurado ao empregado o direito de livre associação sindical, previsto no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, devendo o empregado que não desejar manter-se filiado ao sindicato profissional, apresentar a referida Carta de Oposição confeccionada por escrito, de próprio punho, a ser protocolizada pessoalmente no sindicato profissional.

e) fica expressamente vedada e sem efeitos a confecção de cartas de oposição pela empresa ou por seu escritório de contabilidade e entregues prontas ao empregado, apenas para este colocar sua assinatura.

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 2021/2022**, no prazo de até 20 (vinte) dias corridos a contar da data do protocolo do requerimento.

Parágrafo 5º - 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 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do protocolo.

Parágrafo 6º - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão em conjunto, fornecer o certificado às empresas solicitantes, 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 “PISOS SALARIAIS”.

Parágrafo 7º - 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, previsto na Cláusula 3, “a”, revertida aos sindicatos convenentes para manutenção da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, prevista na cláusula 54 desta Convenção.

Parágrafo 8º - As empresas associadas do Sincomércio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.



Parágrafo 9º – Atendidos todos os requisitos, os estabelecimentos receberão das entidades sindicais correspondentes, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no REGIME ESPECIAL DE PISO SIMPLIFICADO – REPIS (CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022), que dá direito à prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula “PISOS SALARIAIS”, incluindo a garantia do comissionista desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais, aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores a esta, previstas nesta Convenção, a partir de 01 de novembro de 2021 e de 01 de janeiro de 2022, como segue:

I – Microempresas (ME) COM REPIS	A partir de 01/11/2021	A partir de 01/01/2022
a) Piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$ 1.308,00	R\$ 1.363,00
b) Empregados em geral	R\$ 1.472,00	R\$ 1.534,00
c) Operador de Loja	R\$ 1.501,00	R\$ 1.564,00
d) Operador de caixa	R\$ 1.600,00	R\$ 1.666,00
e) Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.315,00	R\$ 1.370,00
f) Office boy / Empacotador	R\$ 1.181,00	R\$ 1.230,00
g) Garantia do comissionista	R\$ 1.724,00	R\$ 1.795,00

II – Empresas de Pequeno Porte – EPP COM REPIS	A partir de 01/11/2021	A partir de 01/01/2022
a) Piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$ 1.381,00	R\$ 1.439,00
b) Empregados em geral	R\$ 1.538,00	R\$ 1.602,00
c) Operador de Loja	R\$ 1.572,00	R\$ 1.637,00
d) Operador de caixa	R\$ 1.655,00	R\$ 1.724,00
e) Faxineiro / Copeiro	R\$ 1.353,00	R\$ 1.409,00
f) Office boy / Empacotador	R\$ 1.181,00	R\$ 1.230,00
g) Garantia do comissionista	R\$ 1.808,00	R\$ 1.884,00

III – Microempreendedor Individual (MEI) COM REPIS	A partir de 01/11/2021	A partir de 01/01/2022
a) Empregados em geral	R\$ 1.308,00	R\$ 1.363,00

Parágrafo 10º – 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 o enquadramento da empresa como ME ou EPP.



Parágrafo 11° - Considera-se como Operador de Loja, pela especificidade do cargo, o funcionário que pode atuar em funções diversas durante sua jornada de trabalho, limitado a 30% (trinta por cento) do quadro de funcionários da respectiva empresa.

Parágrafo 12° – As empresas, a que se refere o parágrafo 1° desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS 2021/2022 a partir da data da entrega da solicitação, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos da cláusula “Pisos Salariais”, sem os benefícios previstos nesta cláusula, com aplicação retroativa a 1° de setembro de 2021, das diferenças salariais eventualmente apuradas, a serem pagas até o 10º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo 13° – A adesão ou renovação do REPIS, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada por até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção. 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 14° – As empresas que aderirem ao REPIS ficam desobrigadas da solicitação prevista na cláusula COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO em seu parágrafo 1°, bem como das obrigações previstas nas alíneas “e” e “f” de seu parágrafo 8°, 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 15° – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2021/2022** a que se refere o parágrafo 9°, desta cláusula.

Parágrafo 16° – Na hipótese de rescisões, eventuais diferenças no pagamento das verbas em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo 17° – 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 18° – As Adesões ao REPIS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 3° 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 19º – As empresas que aderiram ao REPIS nas convenções anteriores, deverão requerer a expedição do novo certificado de adesão do REPIS 2021/2022 e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

5 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos funcionários da categoria representada pelas entidades sindicais convenentes, com contratos ativos em 1º de setembro de 2021, serão reajustados a partir de 1º de Novembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020.

Parágrafo 1º - Eventual diferença salarial relativa aos meses de Setembro e Outubro/2021, poderão ser pagas em até 02 (duas) parcelas, nas folhas de pagamento dos meses de competência de Novembro e Dezembro/2021, podendo, a critério do empregador, ser paga a título de abono indenizatório.

Parágrafo 2º - Considerando os reflexos da pandemia do Coronavírus (COVID-19), que interromperam o funcionamento da atividade econômica, considerando o alarmante índice de fechamento de estabelecimentos comerciais e conseqüente eliminação de postos de trabalho ocorridos neste período, os sindicatos convenentes convencionam que os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos funcionários da categoria representada pelas entidades sindicais convenentes, com contratos ativos em 1º de setembro de 2021, poderão ser reajustados em 02 (duas) vezes, a primeira em 01 de novembro de 2021 e a segunda em 01 de janeiro de 2022 na forma que se segue:

- a) Reajuste salarial de 6% (seis por cento) a partir de 1º de novembro de 2021, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020;
- b) Reajuste salarial de 4,42% (quatro vírgula quarenta e dois por cento) a partir de 1º de janeiro de 2022, completando assim o INPC acumulado de 10,42%, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020.

Parágrafo 3º - As empresas que optarem pelo parcelamento do índice em 02 (duas) vezes, poderão pagar as eventuais diferenças salariais dos funcionários com contratos ativos em 1º de setembro de 2021, relativas aos meses de setembro/2021; outubro/2021; novembro/2021; dezembro/2021; diferenças referentes ao 13º salário, férias e 1/3 constitucional, na folha de pagamento dos meses de competência de fevereiro, março e abril de 2022, podendo, a critério do empregador, serem pagas a título de abono indenizatório.

Parágrafo 4º – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas Cláusulas “Pisos Salariais” e “Regime Especial de Pisos Simplificado – REPIS 2021/2022 – Cláusula por adesão” desta Convenção.



PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

6 - 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.

Parágrafo Único – Caso o empregado não tenha interesse no adiantamento, deverá manifestar a opção por escrito.

7 - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas referentes à “Reajuste Salarial” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2020 à 31/08/2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

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, e jornada contratual de trabalho.

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

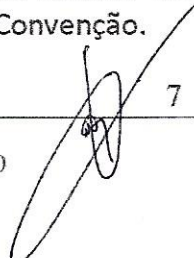
Parágrafo 2º – Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.

9 - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Durante a vigência desta Convenção, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional, os valores dos pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desse valor, serão automaticamente equiparados aos valores estabelecidos pelo Governo Federal, para o grupo em que se enquadre o funcionário.

10 - 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 salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção.


7



11 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer exclusivamente aos seus empregados, os comprovantes de pagamento dos salários com indicação do valor do depósito do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado. Em nenhuma hipótese, tais comprovantes serão fornecidos a terceiros, salvo se munidos de procuração específica.

12 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

REMUNERAÇÃO DSR

13 - 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.

DESCONTOS SALARIAIS

14 - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

15 - 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.

16 - 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.



17 - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

18 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1º de Novembro de 2021, o empregado que exercer exclusivamente a função de operador de caixa, terá direito ao pagamento de indenização por “quebra de caixa”, **no valor de R\$ 74,00 (setenta e quatro reais)**, 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.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

19 - DIA DO COMERCIÁRIO

Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro - será concedida ao empregado comerciário, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia e estiver associado ao Sindicato dos Empregados, com suas contribuições em dia, um **abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias** da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2021, 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 01 (um) dia, desde que esteja sindicalizado durante todo esse período e em dia com as contribuições assistenciais;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias, desde que esteja sindicalizado durante todo esse período e em dia com as contribuições assistenciais;



Parágrafo 1º – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter o abono em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, a ser gozada de acordo com a conveniência da empresa e durante a vigência da presente Convenção.

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

ADICIONAL DE HORA EXTRA

20 - 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.

AUXÍLIO MORTE / FUNERAL

21 - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário para auxiliar nas despesas de funeral, no ato da rescisão contratual, 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO / DEMISSÃO

22 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para formalização da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

AVISO PRÉVIO

23 - 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.



OUTRAS NORMAS REFERENTE A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

24 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

25 - OPERADOR DE LOJA

O Operador de Loja, pela especificidade do cargo, pode atuar em funções diversas durante sua jornada de trabalho, limitado a 30% (trinta por cento) do quadro de funcionários da respectiva empresa. Sua remuneração segue o estipulado nas cláusulas de pisos salariais, conforme enquadramento da empresa previsto nesta Convenção.

26 - CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados contratados para cargo de confiança, não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, nos termos do disposto no art. 62, inciso II, da CLT, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º - Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de salário diferenciado, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa ou operacional.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança possuem liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

27 - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Em virtude da particularidade da função e para proteção da integridade do funcionário, excluem-se da base de cálculo da cota de contratação de menores aprendizes para trabalhar em câmaras frias, ou em outra função que coloque em risco sua integridade física.

28 - CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Em virtude da particularidade da função e para proteção da integridade do funcionário, excluem-se da base de cálculo da cota de contratação de funcionários portadores de deficiência para trabalhar em câmaras frias, ou em outra função que coloque em risco sua integridade física.



RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

29 – GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez, por escrito, ao empregador e 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 no curso do período de 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.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

30 – GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário 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.

ESTABILIDADE PORTADORES DE DOENÇAS NÃO PROFISSIONAL

31 - GARANTIA DE EMPREGO 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.



ESTABILIDADE APOSENTADORIA

32 - 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

33 - 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.



JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

FALTAS

34 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

A mãe comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento médico de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS” 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.

Parágrafo 3º - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo 4º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas nos parágrafos 1º e 2º.

35 - 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 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

36 - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADAS

37 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO

Nos termos do caput do Artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 que regulamentou a profissão do comerciário, a jornada normal dos empregados são de 08 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.



Parágrafo 1º - Atendido ao disposto nos §§, do Artigo 3º da Lei 12.790/2013, serão consideradas como jornadas normais de trabalho, aquelas exercidas nos seguintes limites:

I – Regime 6x1 – 6 horas diárias, totalizando 36 horas semanais;

- a) O salário proporcional do empregado contratado neste, será proporcional a jornada trabalhada conforme inciso V, do Artigo 7º, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado contratado para trabalhar nas demais jornadas, na mesma função;

II – Regime 6x1 – 7 horas e 20 minutos diários, totalizando 44 horas semanais;

III – Regime 6x1 – 8 horas diárias de segunda a sexta-feira e 4 horas aos sábados, totalizando 44 horas semanais;

IV – Regime 5x2 – 8 horas e 48 minutos diários, de segunda a sexta-feira, totalizando 44 horas semanais.

Parágrafo 2º - A opção de quaisquer dos regimes descritos nos incisos previstos no parágrafo 1º, deverá respeitar o disposto no Artigo 386 da CLT e também o Artigo 6º da Lei nº 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, com redação dada pela Lei nº 11.603 de 05 de Dezembro de 2007.

38 – REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2021/2022 - 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, para as novas contratações, desde que obedecidas a forma de adesão e respeitados os seguintes requisitos:

Parágrafo 1º - O estabelecimento interessado deverá, individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para a obtenção de autorização para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento (3 vias) enviado ao Sindicato do Comércio Varejista de Marília, (modelo do requerimento no site: www.sincomerciomarilia.com.br), contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Número de Inscrição no Registro de Empresas – Nire; Capital Social registrado na Jucesp; Faturamento Anual; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Telefone e E-mail de contato;
- b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representante da categoria econômica e profissional prevista nesta CCT, respeitado os termos da cláusula 48 e respectivos parágrafos.



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 JORNADAS DE TRABALHO - 2021/2022**, no prazo de até 20 (vinte) dias corridos a contar da data do protocolo do requerimento.

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 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do protocolo.

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

Parágrafo 5º - A empresa apresentará seu Certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação das Jornadas Especiais de Trabalho, perante a Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia e Emprego e/ou comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho.

Parágrafo 6º - O prazo para adesão ou renovação a Jornadas Especiais de Trabalho, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada por até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção. 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 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;

c) **ESCALA 12X36** (doze por trinta e seis) horas: Nos termos do Art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática da jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

c.1) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.



c.2) Também não serão consideradas como extras, as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

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 8º - 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 9º - 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 10º - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias anuais conforme a jornada semanal contratada, nos termos do Capítulo V da CLT – Artigo 130.

Parágrafo 11º – Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula, dêem preferência a contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

Parágrafo 12º - Os efeitos das autorizações para as 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 13º - 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 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 14º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO – 2021/2022) sujeitará a empresa infratora, ao pagamento de diferenças salariais eventualmente apuradas, sendo-lhe ainda imposta uma multa equivalente a meio salário normativo, previsto na Cláusula 3, “a”, revertida aos sindicatos convenientes para manutenção da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, prevista na cláusula 54 desta Convenção. Esta multa não se aplica em caso de ausência injustificada na emissão do Certificado por parte dos signatários.

Parágrafo 15º - As empresas associadas do Sincomercio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.



Parágrafo 16º – As empresas que aderiram as JORNADAS ESPECIAIS nas convenções anteriores, deverão requerer a expedição do novo **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2021/2022** e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

39 – REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS – 2021/2022 - MEDIANTE ADESÃO

Nos estabelecimentos em geral e desde que obedecidas à forma de adesão, fica permitido o trabalho em feriados - **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 aplicável e as condições previstas, a saber:

Parágrafo 1º - REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para obtenção de autorização (**CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADO 2021/2022**), para aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do feriado, por meio de requerimento em 3 (três) vias, endereçado ao Sincomercio Marília (modelo do requerimento em nosso site www.sincomerciomarilia.com.br), contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Número de Inscrição no Registro de Empresas – Nire; Capital Social registrado na Jucesp; Faturamento Anual; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Telefone e E-mail de contato.
- b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representante da categoria econômica e profissional prevista nesta CCT, respeitado os termos da clausula 49 e respectivos parágrafos.
- c) 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 2021/2022**.
- d) 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 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do protocolo.
- e) Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão em conjunto, fornecer o certificado à empresa solicitante, 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.
- f) 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 2º - 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. Descanso compensatório sem prejuízo dos DSR's, sendo encaminhado aos sindicatos convenientes, a referida relação com o nome dos empregados que efetivamente trabalharam nos feriados com as respectivas datas do descanso, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do salário normativo no mês do feriado trabalhado.
- 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, tampouco desconto salarial a título de falta injustificada.
- 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 à 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\$ 71,00 (setenta e um reais), sendo que o valor será de R\$ 40,00 (quarenta reais) para as Microempresas (ME) e Microempreendedores Individuais (MEI) com adesão ao Regime Especial de Piso Simplificado – REPIS;
- b) **Empresas de Pequeno Porte (EPP):** Pagamento de indenização, no valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), sendo que o valor será de R\$ 60,00 (sessenta reais) para as Empresas de Pequeno Porte (EPP) com adesão ao Regime Especial de Piso Simplificado – REPIS;
- c) **Grandes Empresas (LTDA, S/A)** - Pagamento de indenização, no valor de R\$ 106,00 (cento e seis reais).

Parágrafo 3º - Tratando-se de indenização, os valores pagos não tem 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 4º – Os efeitos das autorizações para o trabalho nos feriados prevalecerão até assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

Parágrafo 5º – 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 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 6º - 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, previsto na Cláusula 3, "a", revertida aos sindicatos convenentes para manutenção da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, prevista na clausula 54 desta Convenção. Esta multa não se aplica em caso de ausência injustificada na emissão do Certificado por parte dos signatários.

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 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

Parágrafo 9º – 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 2021/2022** e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

40 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS

O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.º 59 e seus parágrafos, demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso. As horas extraordinárias serão pagas de acordo com a Cláusula "Remuneração de Horas Extras" prevista nesta Convenção, ou mediante Banco de Horas para as empresas que possuem Adesão à Clausula específica desta Convenção denominada "Compensação de Horário de Trabalho – Banco de Horas".

a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana):

- segunda a sexta-feira: das 09:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 09:00 às 16:00 horas;



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

- véspera: das 09:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 16:00 horas;

c) festas natalinas:

- período de 01 a 31 de dezembro: das 09:00 às 22:00 horas;

- exceções: nos sábados do mês de dezembro: das 09:00 às 16:00 horas;

- não será permitido o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

Parágrafo 1º - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

Parágrafo 2º - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 16:00hs, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafo, demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

Parágrafo 3º - Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

Parágrafo 4º - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

41 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS - MEDIANTE 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 o estabelecimento interessado deverá, individualmente ou por seu contador, formalizar sua adesão para obtenção de autorização (**CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2021/2022**), para aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado por meio de requerimento em 3 (três) vias, endereçado ao Sincomercio Marília (modelo do requerimento em nosso site www.sincomerciomarilia.com.br), contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Número de Inscrição no



Registro de Empresas – Nire; Capital Social registrado na Jucesp; Faturamento Anual; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Telefone e E-mail de contato;

- b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representante da categoria econômica e profissional prevista nesta CCT, respeitado os termos da cláusula 48 e respectivos parágrafos.
- c) ficam dispensadas da solicitação às empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado 2021/2022.

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 2021/2022**, no prazo de até 20 (vinte) dias corridos a contar da data do protocolo do requerimento.

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 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do protocolo.

Parágrafo 4º - Sanadas as irregularidades no prazo estabelecido, os Sindicatos signatários, deverão fornecer, em conjunto, o certificado à empresa solicitante, 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 empresa apresentará seu Certificado como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Banco de Horas, perante a Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia e/ou comprovação perante a Justiça do Trabalho.

Parágrafo 6º – 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 7º – O prazo para adesão ou renovação ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuado por até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção. 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 8º – 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 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contador 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, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenentes;
- g) ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas “e” e “f” as empresas com Adesão ao REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado.

Parágrafo 9º – 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 10º – 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 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 11º – A inobservância do regramento convencional para a prática do banco de horas sujeita as empresas ao pagamento de multa equivalente a meio salário normativo, previsto na Cláusula 3, “a”, revertida aos sindicatos convenentes para manutenção da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, prevista na cláusula 54 desta Convenção. Esta multa não se aplica em caso de ausência injustificada na emissão do Certificado por parte dos signatários.

Parágrafo 12º - As empresas associadas do Sincomercio que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.



Parágrafo 13º – 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 2021/2022** e preencher todos os requisitos exigidos nesta cláusula.

42 – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto no inciso X. do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

- I. Estar disponível no local de trabalho;
- II. Permitir a identificação de empregador e empregado;
- III. Possibilitar, através da central de dados, a extração impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo 1º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 2º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 3º - Os sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I. Restrições à marcação do ponto;
- II. Marcação automática do ponto;
- III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,
- IV. A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 4º - Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho na hipótese de cumprimento integral ao conteúdo da presente Convenção Coletiva.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

43 - INÍCIO DAS FÉRIAS

Conforme Artigo 134, §3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é vedado o início das férias, individuais ou coletivas, no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único – O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

44 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a facultade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

45 - 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.

EXAMES OCUPACIONAIS

46 - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

47 - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

48 – COTA ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS

Os empregadores descontarão mensalmente em folha de pagamento e recolherão de seus empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, no percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) de suas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por comerciário, na forma da legislação vigente (Art. 545 da CLT) e jurisprudências que regem a matéria, conforme aprovado em assembleia da entidade profissional Itinerante realizada nos dias 18, 19 e 20/08/2021, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - 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 2º - 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, mediante apresentação de autorização individual e expressa protocolizada na sede do sindicato profissional.

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 deverão realizar a contratação de empregados mediante apresentação de formulário elaborado pelo sindicato profissional – disponível em seu site (www.secgarca.org.br), no qual, o empregado tomando conhecimento dos benefícios, assinalará sua intenção ou não quanto ao desconto em folha para o custeio sindical. Esse formulário datado e assinado pelo funcionário na contratação, deverá ser protocolizado pessoalmente na sede do sindicato profissional.

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 pelo funcionário nos últimos 12 meses anteriores à cobrança, revertida ao sindicato profissional.



Parágrafo 4º - Fica expressamente vedada e sem efeitos a confecção de cartas de oposição pela empresa ou por seu escritório de contabilidade e entregues prontas ao empregado, apenas para este colocar sua assinatura, seja no momento de admissão do empregado ou no decorrer do contrato de trabalho, sob pena de comunicação ao Ministério Público do Trabalho para apuração de eventual prática de conduta antissindical, conforme Nota Técnica nº 1, de 27 de abril de 2018, Nota Técnica nº 2, de 26 de outubro de 2018, do Ministério Público do Trabalho – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e Enunciado nº 38 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, bem como, demais disposições legais sobre a matéria.

Parágrafo 5º - 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 6º - 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 7º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, respeitando o Art. 545 da CLT, 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 8º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

Parágrafo 9º - 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 10º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou ficha de registro de empregados.

Parágrafo 11º - 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 12º - 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 13° - 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 14° - 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 15° - 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.

49 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical, a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembleia geral extraordinária, realizada em 30/08/2021, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL de representação da categoria econômica, para o custeio da representação sindical e das negociações coletivas, com base no artigo 513, alínea "e", da CLT, conforme a seguinte tabela e condições abaixo:

EMPRESAS EM GERAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2021/2022	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

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2021/2022	VALOR
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 **30/09/2021**, definida em Assembleia Geral realizada em 30/08/2021.

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 4º - 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 5º – 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”.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

50 - 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 de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI, do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados e da aplicação da multa prevista na cláusula nominada “MULTA”.



MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

51 – DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Os Sindicatos convenientes, objetivando 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.

52 - 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 05 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

53 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

As rescisões de contrato de trabalho poderão ser realizadas com assistência do sindicato profissional, facultado às empresas a requisição de técnico especializado oferecido pelo sindicato patronal para assistência às empresas no ato.

Parágrafo 1º - A Assistência Sindical nas Rescisões é facultativa, sendo certo que o empregado deverá optar pela assistência sindical no ato da rescisão, mediante manifestação contida no comunicado de rescisão de contrato de trabalho, que será realizada no prazo previsto em lei. Todavia, na hipótese de recusa do empregado em participar da assistência do ato de rescisão, as empresas deverão encaminhar uma vez por mês, até o 5º (quinto dia útil), relação com os nomes dos funcionários desligados aos sindicatos profissional e patronal, através dos e-mails (secgarca@uol.com.br e sincovam@terra.com.br), sob pena de multa de 10% (dez por cento) do piso salarial da função de "Empregados em Geral", conforme enquadramento da empresa previsto nesta Convenção, revertida aos sindicatos convenientes para manutenção da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, prevista na clausula 55 desta Convenção.

54 - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OUTROS SERVIÇOS

As entidades ora signatárias obrigam-se a instituir, no prazo de 30 (trinta) dias a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, estabelecendo por meio de um documento de parceria, um plano de cooperação mútuo com o propósito precípua de otimizar a prestação de serviços e atender aos interesses de seus respectivos filiados e demais interessados.



Os serviços disponibilizados consistem em:

- a. **CRIAÇÃO DE CÂMARAS INTERSINDICAIS** para atendimento dos escopos estabelecidos neste contrato.
- b. **CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DO TRCT.** Trabalho de auxílio ao RH das empresas e aos escritórios de contabilidade a ela vinculados.
- c. **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.
- d. **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DOS CONTRATOS EM VIGOR.** Serviço com amparo no Artigo 507 – B combinado com o Artigo 611 – A da CLT.
- e. **IMPLEMENTAÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.** Serviço instituído com a atribuição de conciliação dos conflitos individuais de Trabalho, nos termos do artigo 625-E, § único, da CLT) e para QUITAÇÃO GERAL DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO com eficácia liberatória geral (Artigo 625 – E da CLT).

Parágrafo 1º - A utilização dos serviços previstos nos itens a, b, c, d, e, da **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E OUTROS SERVIÇOS** será facultada às partes.

1. Para a utilização da Comissão de Conciliação Prévia não haverá ônus aos empregados.
2. O funcionamento e modo de operação da Comissão de Conciliação Prévia está sujeito ao pacto aprovado pelas entidades sindicais signatárias da presente CCT, ficando estabelecido desde já que os serviços executados serão realizadas com a participação de técnicos de ambos sindicatos a fim de assistir e orientar as partes em todos os serviços previstos nos itens a, b, c, d, e.
3. As despesas para o funcionamento da CCP serão suportadas e rateadas pelas **CONVENIENTES**.
4. Para participação e assistência perante a CCP, as empresas e empregados deverão estar regularizados com as contribuições obrigacionais patronal e profissional, mediante apresentação dos boletos quitados.

Parágrafo 3º - As empresas não associadas do Sincomércio (que não efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula 49 e queiram utilizar os serviços acima, deverá recolher os seguintes valores que serão rateados entre os signatários e aplicados em sua atividade precípua:



1. CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DO TRCT:

(Para o custeio da assessoria relativa a “Conferencia de Cálculos do TRCT”, a empresa não associada pagará uma taxa no valor de 10% do salário normativo do empregado), por trabalhador.

2. TERMO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DO ÚLTIMO ANO DE TRABALHO E RESCISÓRIA:

(Para o custeio da assessoria relativa ao “Termo de Quitação das Obrigações Trabalhistas do Último Ano de Trabalho e Rescisória”, a empresa não associada pagará uma taxa no valor de 10% do salário normativo do empregado), por trabalhador.

3. TERMO DE QUITAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DOS CONTRATOS EM VIGOR:

(Para o custeio da assessoria relativa ao “Termo de Quitação das Obrigações Trabalhistas dos Contratos em Vigor”, a empresa não associada pagará uma taxa no valor de 10% do salário normativo do empregado), por trabalhador.

4. REALIZAÇÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

(Para o custeio da assessoria relativa a “Realização de Conciliação Prévia”, a empresa não associada pagará uma taxa no valor de 30% do salário normativo do empregado), por trabalhador.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

55 - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria das Empresas de Comercio Varejista e Comerciantes, com abrangência territorial em Alvaro de Carvalho, Alvinlândia, Garça e Lupércio.

56 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

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




DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

57 - MULTA

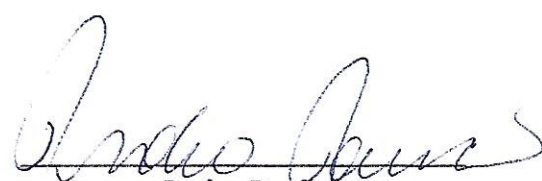
Fica estipulada multa no valor de R\$ 74,00 (setenta e quatro), por empregado prejudicado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do empregado prejudicado.

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.

Marília-SP, 16 de novembro de 2021.



Fábio Henrique dos Santos
Presidente do SINCOMERCIÁRIOS
GARÇA CPF/MF nº 132.951.728-89



Pedro Pavão
Presidente do SINCOMÉRCIO MARÍLIA
CPF/MF nº 139.756.848-87