SIN COMERCIO
MIRASSOL

SINCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
MIRASSOL
2021/2022

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado como representante da categoria profissional, a saber: **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO – CNPJ No. 49.065.238/0001-94** e Registro Sindical – Processo No. 9037/4, com sede na cidade de São José do Rio Preto, Estado de São Paulo, na Avenida Lino José Seixas, 395 – jardim Seixas, CEP 150161-060, conforme assembleia realizada em **06/08/2021** e **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MIRASSOL – CNPJ No. 59.852.327/0001-34** e registro Sindical – Processo No. 24.0000.33/90, com sede na cidade de Mirassol, Estado de São Paulo, na Rua 7 de Setembro nº 18-45 – Centro, CEP. 15130-000, com base territorial nos municípios de **Mirassol, Neves Paulista, Jaci, Bálsamo, Mirassolândia, Nipoã, Poloni e União Paulista**, conforme assembleia realizada em 20.08.2021, neste ato representado pelos seus diretores presidentes, Sra. **MARCIA REGINA RODRIGUES CALDAS FERNANDES**, CPF No. **025673.538-79** e Sra. **GISELA LUCAS DE ARAUJO LOPES, CPF – 125.305.918-73**, respectivamente, celebram na forma do artigo 611 e seguintes da C.L.T, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, dos empregados no comércio varejista, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1- **REAJUSTE SALARIAL**: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de São José do Rio Preto serão reajustados a partir de **1º de setembro 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 primeiro – Eventual diferença apurada relativa ao mês de **setembro/2021 e outubro/2021**, deverá ser paga na folha de pagamento do mês de competência de **novembro de 2021**, na forma de abono indenizatório.

Parágrafo segundo – Diante da instabilidade econômica que atravessa o país causada pela pandemia do Coronavírus (COVID-19), as empresas poderão facultativamente optar em parcelar o REAJUSTE SALARIAL no percentual de **10,42%** (dez vírgula quarenta e dois por cento) em 2 (duas) vezes, da seguinte forma:

a) **Reajuste de 5,42%** (cinco vírgula quarenta e dois por cento) a partir de 1º de setembro de 2021, sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020;

b) **Reajuste de 5,00%** (cinco por cento) a partir de 1º de janeiro de 2022, totalizando o percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), conforme previsto no caput, que deverá ser aplicado sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020.

Parágrafo terceiro – As Empresas que optarem pelo parcelamento na forma exposta acima no parágrafo segundo, poderão pagar as eventuais diferenças em até 2 parcelas **na folha de pagamento dos meses de competência de fevereiro e março de 2022,** na forma de abono indenizatório.

Parágrafo quarto – Os empregados desligados da empresa, por qualquer motivo, a partir de 01.09.2021, deverão ser ressarcidos pelas diferenças das verbas rescisórias em TRCT complementar.

Parágrafo quinto: - A empresa que já tenha efetuado o repasse do reajuste salarial desde a data base da categoria está dispensada do pagamento do abono acordado, ficando ainda permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21".

Parágrafo sexto: Para efeito de negociação coletiva no ano de 2022 e aplicação do futuro percentual de reajuste (DATA-BASE 01/SETEMBRO), deverão ser considerados os salários de 1º de setembro de 2021, já atualizados pelo índice integral estabelecido no caput, no percentual de 10,42%.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021 O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,1042
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0955
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0868
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0782
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0695
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0608
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0521
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0434
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0347

DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0261
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0174
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0087
A PARTIR DE 16.08.21 -	----------

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função ou ao **salário-mínimo** se for o caso, conforme previsto nas cláusulas 4, 5 e 6.

3 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01.09.2020 e a data de assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – PISOS SALARIAIS PARA EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01.09.2021: Ficam estipulados, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I - Empresas em geral:		
a) empregados em geral.....	R$	1.655,00
b) operador de caixa.....	R$	1.774,00
c) faxineiro e copeiro.....	R$	1.460,00
d) office boy e empacotador.....	R$	1.181,00
e) garantia do comissionista.....	R$	1.939,00

II - Feirantes e ambulantes:		
Empregados em geral.....	R$	1.655,00

III – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL-MEI:		
Piso salarial de ingresso.....	R$	1.349,00

Empregados em Geral.....	R$	1.514,00

5 – 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 (Clausula 4, I, "e"), nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo único: As garantias de remuneração mínima não serão incorporadas abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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

Parágrafo 1º - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

Parágrafo 2º - Para aderirem ou renovarem adesão anterior ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua ENTIDADE PATRONAL REPRESENTATIVA, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; 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 MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial –2018 - 2019;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

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**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

Parágrafo 4º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2021 até 31/08/2022, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I - Empresas em Geral:	
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	
a) piso salarial de ingresso..... R$	1.423,00
b) empregados em geral..... R$	1.588,00
c) operador de caixa..... R$	1.704,00
d) faxineiro e copeiro..... R$	1.396,00
e) office boy e empacotador..... R$	1.181,00
f) garantia do comissionista..... R$	1.866,00

Microempresas (ME)	
a) piso salarial de ingresso ..... R$	1.349,00

b) empregados em geral.....	R$	1.516,00
c) operador de caixa.....	R$	1.653,00
d) faxineiro e copeiro.....	R$	1.360,00
e) office boy e empacotador.....	R$	1.181,00
f) garantia do comissionista.....	R$	1.776,00

II – Feirantes e Ambulantes:		
Empresas de Pequeno Porte (EPP)		
a) piso salarial de ingresso.....	R$	1.423,00
b) empregados em geral.....	R$	1.588,00

Microempresas (ME)		
a) piso salarial de ingresso	R$	1.349,00
b) empregados em geral.....	R$	1.516,00

Parágrafo 6º - 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), segundo o enquadramento da empresa como ME ou EPP.

Parágrafo 7º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2021-2022 **a partir da data do protocolo**, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão

adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2021.

Parágrafo 8º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado **até 90 dias** da assinatura desta Convenção.

Parágrafo 9º - A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS /2021- 2022**.

Parágrafo 10: O disposto nesta alínea não se aplica às EPP's e ME's que, na forma desta Convenção, aderirem ao REPIS.

Parágrafo 11 - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea *"f"* da cláusula 14. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenentes, deverão encaminhar aos Sindicatos, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 12 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2021-2022** a que se refere o parágrafo 5º.

Parágrafo 13 - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

7 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer as funções de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de **R$ 83,00**, a partir de **01 de setembro de 2021**.

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 o empregado isento de qualquer responsabilidade, a conferência deverá ocorrer dentro do horário do expediente do empregado.

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.

8 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por

base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas 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 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

9 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I – Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

II – Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

11 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS, DA PARTE VARIÁVEL DOS SALÁRIOS MISTOS E DOS ADICIONAIS PAGOS NOS SALÁRIOS FIXOS: 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 e da parte variável dos salários mistos, licença maternidade e paternidade, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores, efetivamente trabalhados ao mês de pagamento.

Parágrafo primeiro: Da mesma forma, isto é, com média dos 6 últimos meses, a remuneração correspondente a todos os adicionais pagos mês a mês (como: horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificações, prêmios e outras)

Parágrafo segundo - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário normal (dezembro) será adotada a média comissional e das variáveis de julho a dezembro, podendo a diferença da parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro e das variáveis de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro, estabelecendo que neste caso prevalece o cálculo de maior valor.

12 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5 e 6 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

13 – 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, **em caso eventual de jornada extraordinária em domingos e feriados o percentual será de 100% (cem por cento).**

14 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – POR ADESÃO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecido aos preceitos legais, são permitidas às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, **em instrumento coletivo de trabalho com assistência das entidades signatárias da presente CCT que participarão das negociações e emitirão o devido acordo**.

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

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

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

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

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

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

h) As empresas que utilizam esse sistema de compensação de horas, não poderão em caso de horas créditos do empregado, dispensá-lo no meio do expediente ou determinar aleatoriamente sua entrada mais tarde com o intuito de compensação, sem a autorização do empregado ou ajuste entre as partes com antecedência mínima de 48 horas.

15 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS – Considerando-se a vinculação da representação sindical, bem como a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e atendido o **artigo 545 da CLT**, bem como na forma da legislação vigente e jurisprudência que rege a matéria, as empresas deverão descontar 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, o percentual de **1,25%** (um e vinte e cinco por cento) da sua remuneração mensal **limitando ao teto de R$ 50,00** (cinquenta reais) por comerciário, aprovado nas assembleias do Sindicato dos Empregados no Comercio de São José do Rio Preto que autorizaram a celebração da convenção coletiva de trabalho.

a) O sindicato laboral, demonstrando a posse das autorizações previstas no artigo 545 da CLT, poderá notificar as empresas para o cumprimento do aqui determinado. Caso seja comprovado que a empresa não efetuou o desconto aqui previsto, responderá as suas expensas pelos recolhimentos perante ao sindicato laboral, não podendo reter dos empregados valores atrasados.
b) Quando devidamente notificados, as empresas se obrigam a fornecer ao SINCOMERCIÁRIOS, no prazo de 5 dias úteis, relação mensal dos empregados cujo recolhimento tenha sido efetivado.

PARAGRAFO PRIMEIRO – A contribuição referida no "caput" será recebida pelo Sindicato dos Empregados no Comercio de São José do Rio Preto através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

PARAGRAFO SEGUNDO - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de setembro de 2020, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas.
Fica estipulado uma contribuição mínima, para aqueles empregados contratados em regime ESPECIAL DE TRABALHO, caso o empregado queira se sindicalizar ou associar-se, no valor equivalente a R$ 17,00, desde que a aplicação do percentual de 1,25% seja inferior a esse valor, haja vista os inúmeros benefícios que o Sindicato oferece aos seus sindicalizados.

PARAGRAFO TERCEIRO - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor à Fecomerciários.

PARAGRAFO QUARTO - A contribuição mencionada deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao Sindicato dos Empregados no Comercio de São José do Rio Preto e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo – Fecomerciários -.

PARAGRAFO QUINTO – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 5 dias uteis as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou ficha de registro de empregados. Havendo necessidade poderá ser requisitado a RAIS para os devidos fins de ajuste de cadastro ou baixa da empresa.

PARAGRAFO SEXTO – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais, custeio e investimentos do Sindicato dos Empregados no Comercio de São José do Rio Preto e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo –Fecomerciários -.

PARAGRAFO SÉTIMO - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitara a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período de 31° (trigésimo primeiro) ao 40° (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por Cento) e após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

PARAGRAFO OITAVO - A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

PARAGRAFO NONO - A presente clausula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas nas assembleias gerais realizadas pelas entidades representativas das categorias profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

PARAGRAFO DECIMO – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteira do sindicato dos empregados, ficando as empresas isentas de qualquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto amparado no disposto no artigo 462 da CLT.

PARAGRAFO DECIMA PRIMEIRA - O desconto previsto nesta clausula fica ainda condicionada a não oposição do comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento. O direito a oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido até 15 (quinze) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho na sede ou sub sede do Sindicato dos Empregados no Comercio de São José do Rio Preto,

sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva de trabalho e, a oposição apresentada pelo comerciário não terá efeito retroativo para todos os efeitos. A manifestação pessoal do comerciário tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pelo ao Sindicato dos Empregados no Comercio São José do Rio Preto, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. **O comerciário que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta clausula e seus parágrafos, deverá entregar a empresa, até 5 (cinco) dia útil após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo Sindicato dos Empregados no Comercio São José do Rio Preto, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.**

PARAGRAFO DECIMA SEGUNDA – O desconto ora determinado é de exclusiva competência e responsabilidade do sindicato profissional, que exime o sindicato patronal de qualquer responsabilidade jurídica. Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo Sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução destes valores, o Sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir a empresa do valor da condenação (valor propriamente dito, custas processuais e honorários sucumbenciais proporcionais) no prazo de até 30 dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação de eventual acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

16 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Considerando-se a vinculação da representação sindical, bem como a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, e ainda, conforme deliberado em assembleia geral da categoria, 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 convenente, foi aprovada e instituída uma RECEITA PARA O EXERCÍCIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL, com fulcro no artigo 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal e 513, "e", da CLT, conforme a seguinte tabela e condições:

EXERCÍCIO DE 2021 **PORTE DA EMPRESA VAREJO**	**VALOR**
MICROEMPRESAS	**R$ 380,00**
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	**R$ 670,00**
DEMAIS EMPRESAS	**R$ 1.300,00**
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	**R$ 200,00**

OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS).
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS) E IGUAL OU INFERIOR A R$ 3.600.000,00 (TRÊS MILHÕES E SEISCENTOS MIL REAIS)

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, **devendo ser recolhida até o dia 27.12.2021**.

Parágrafo 2º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 3º - Nos municípios não abrangidos por sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

Parágrafo 5º - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por cento ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.
Parágrafo 6º - Nos Municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida a contribuição por cada filial existente na base territorial.

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

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

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

19 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

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

Parágrafo único – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em **até 02 (dois)** dias de sua emissão, desde que o funcionário não esteja internado.

21 – 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 nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se. Ressalvado a condição de que caso o órgão previdenciário não esteja atendendo de forma física ou por aplicativo, devidamente comprovado, o documento será apresentado assim que houver a regularização do atendimento, ficando nesse período suspenso o prazo decadencial.

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

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

22 – 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 nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão desde que cumprido as formalidades legais.

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

23 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando 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.

24 – 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.

25 - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro – (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário) será concedido ao empregado do comércio que pertencia ao quadro de trabalho da empresa no dia 30/outubro, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2

(dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2021, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao mês subsequente ao da assinatura deste instrumento, 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**.

§ 1º. – **Farão jus a este BENEFÍCIO SINDICAL os empregados comerciários sindicalizados e/ou que autorizarem o desconto da contribuição assistencial devida ao Sindicato dos Empregados no Comércio de São José do Rio Preto, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição ao comerciário sindicalizado, conforme prevê a legislação e a norma coletiva vigente, ficando garantido aos não sindicalizados os demais benefícios e direitos constantes na presente CCT**.

§ 2º - Fica facultada às partes, de comum acordo e de forma expressa, converter a indenização em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção, ou seja, até o dia 30/08/2022, caso o funcionário venha a se desligar da empresa antes do descanso os dias serão revertidos em indenização a ser pago no TRCT.

§ 3º - A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

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

Parágrafo 1º. - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes; da mesma forma aplica-se em indenização o acréscimo do aviso prévio legal previsto e instituído pela Lei 12.506/2011.

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

28 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

29 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

30 – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

31. – FÉRIAS NÃO INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA: O terço adicional de férias (art. 7º., XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal – STF e do Superior Tribunal de Justiça (STJ -0 AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

32 – 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.

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.

34 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de até14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, e ou em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

35 - ABONO DE FALTA COMERCIÁRIA EXAME PREVENTIVO – Visando a prevenção da saúde da mulher, fica autorizado a falta de 1 dia durante a vigência da presente CCT para a mulher comerciária, para a realização de exames preventivos de câncer de mama e de colo de útero. **Após os exames as mulheres precisam apresentar o competente atestado.**

médico, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e nada poderá ser descontado do salário.

36 – 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.

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

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

39 – 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.

40 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, previsto nas cláusulas 4, 5 e 6, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

41 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição, estadia e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

42 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO E 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 parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, **respeitada as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades** e a manifestação dos sindicatos relacionados nesta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, **obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso**:

Parágrafo primeiro: Atendido o disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro)

horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo segundo: A jornada normal de trabalho do comércio centro, bairros e adjacências será de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme segue:

1- **HORÁRIO NORMAL DO COMÉRCIO E JORNADA DE TRABALHO:**

De segunda a sexta:	**das 8:00 às 18:00 horas;**
Aos sábados (*)	**das 8:00 às 12:00 horas ou**
	Das 9:00 às 13:00 horas;
Domingos e feriados	**fechados**

(*) Na jornada de sábado deverá haver a opção do empregador por uma das condições, não podendo ser utilizada as duas opções ainda que de forma alternadas, sob pena da aplicação da multa e ter que indenizar o empregado no pagamento de horas extras;

a) **O desrespeito por parte das lojas no cumprimento da jornada (abertura e fechamento), e principalmente em promoções, implicará em multa de R$ 500,00 por empregado, sem prejuízos das demais cominações legais.**

2- **HORÁRIOS E DATAS ESPECIAIS na forma de prorrogação de jornada:**

O comércio fica autorizado a funcionar nas seguintes datas e horários, que não poderão ser inseridas no Banco de Horas, sob pena de incorrer em multa por empregado:

a) semana do consumidor ou do freguês):

- Segunda a sexta-feira:	das 08:00 às 22:00 horas;
- Sábado:	das 08:00 às 18:00 horas;

b) Dia das Mães, Dia dos Namorados, Dia dos Pais e dia das crianças:

- Antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

c) Um dia de promoção **BLACK FRIDAY** na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho:

- As empresas poderão realizar a promoção **em sistema de prorrogação de horas com 100% sobre a hora normal** em dia da semana, **exceto em sábado, domingo e feriado**, a abertura até as 22:00 horas.

- Caso a empresa pretenda efetuar abertura diferenciado do item anterior, deverá pelo sistema de ADESÃO, comunicar os Sindicatos signatários desta Convenção, por requerimento específico, a fim de que se possa formalizar as condições para a elaboração de Acordo específico para as condições pretendidas.

d) festas natalinas:

- - Período de 01 a 31 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas,
- - Exceções: os sábados e domingos do mês de dezembro, quando as partes signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho ajustarão os dias de abertura e os horários;

e) FECHAMENTO

- O comércio em geral (TODOS OS SEGMENTOS) ficará fechado nos dias:

- **25 de dezembro,**
- **1º de janeiro,**

Parágrafo terceiro – Em elação ao feriado do dia **01 de maio**, fica facultado a abertura ao setor lojista desde que com jornada máxima de 06 horas e observância das regras do trabalho em feriados previstas nesta CCT.

Parágrafo quarto – Em relação ao feriado do dia 01 de maio, fica autorizado a abertura para o setor de supermercados, com as regras em clausula especifica previstas nesta CCT.

Parágrafo quinto - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas geral do comércio, independente da denominação que se dê a nível local, dentro da vigência da presente convenção coletiva.

Parágrafo sexto - Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00 hs, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, na forma de prorrogação, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente, a jornada de trabalho excedente deverá ser paga na forma de horas extras.

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

Parágrafo oitavo – Fica convencionado que os dias de carnaval não são considerados feriados.

Parágrafo nono 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.

Parágrafo decimo - O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49, não obstante deverão ser observadas as regras da lei 11.603/2007.

Parágrafo decimo primeiro – As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho firmam normas a parte referente as datas especiais.

Parágrafo decimo segundo – o descumprimento da condição de fechamento nos feriados acima estipulados (**25 de dezembro, 1º de janeiro**) incorrerá na multa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado, valor este que será revertido ao funcionário, além das demais cominações e procedimentos legais e judiciais.

43 – Além da jornada de trabalho normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados mediante outros tipos de jornada, na forma de ADESÃO em requerimento para os Sindicatos signatários da presente CCT que formalizarão o termo de acordo, a saber:

I - JORNADA PARCIAL POR ADESÃO - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, **vedadas as horas extras** e obedecidos os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada, desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT.

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

f) este tipo de contratação deverá estar anotado na CTPS do empregado, de forma discriminada.

II - JORNADA REDUZIDA POR ADESÃO - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

d) este tipo de contratação deverá estar anotado na CTPS do empregado, de forma discriminada.

Parágrafo único - As jornadas acima especificadas só poderão ser implantadas após a empresa encaminhar requerimento ao SINCOMERCIO que, após análise conjunta com a SINCOMERCIÁROS e uma vez verificado o cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho, assinar TERMO DE ADITAMENTO OU ADESÃO.

III – SEMANA ESPANHOLA POR ADESÃO: - Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho - TST. – respeitado a cláusula CALENDÁRIO DO COMÉRCIO.

44 – As jornadas especiais não previstas nesta CCT só **poderão ser adotadas mediante negociação específica e Termo de Aditamento a presente Convenção, devidamente assinado pelos sindicatos signatários e pelas empresas interessadas.**

Parágrafo 1º - Os Sindicatos signatários da presente CCT poderão estabelecer valores para cobrir os custos e despesas administrativas oriundas do processo negocial que reverterá em benefício das duas entidades sindicais envolvidas, exceções feitas aquelas empresas que forem associadas do Sincomércio, devidamente comprovada;

Parágrafo 2º - É nulo qualquer Acordo firmado sem assistência das entidades signatárias da presente norma coletiva, **sob pena de pagamento de multa por empregado, no valor de R$ 1.000,00 e nulidade do referido acordo, em favor das entidades sindicais.**

45 – MULTA: Fica estipulada **multa no valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, a partir de 01 de setembro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, além do valor pecuniário a que tiver direito pelo descumprimento da cláusula.

Parágrafo único – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas em cláusulas que já tenha a penalidade especifica expressa em valores.

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

Parágrafo primeiro: A presente Convenção Coletiva de Trabalho prevê datas especiais de trabalho e jornada, mas as partes se comprometem a formalizar Adendo em caso de **pretensão de abertura excepcional, que deverá ser objeto de acordo coletivo de trabalho ajustado entre a empresa, e o Sincomerciários com a devida anuência do Sincomércio**, sob pena de incorrer na **multa de R$ 500,00 por empregado, em favor do empregado**, além das demais cominações fiscais e jurídicas cabíveis ao caso.

47- TRABALHO EM FERIADOS – MEDIANTE ADESÃO

Na forma da Lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentador No. 27.048/49 c/c o artigo 6º. "a" da Lei No. 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei No. 11.603/07 que deverá ser observado para todos os casos cabíveis, bem como da legislação municipal aplicável, **com exceção geral (fechado) para todos os segmentos do comércio abrangidos por esta C.C.T. nos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º. de janeiro (Confraternização Universal),** fica autorizado o trabalho em todos os demais feriados na vigência da presente Convenção Coletiva, no comércio em geral, com exceção **dos feriados que recaiam em domingos.** Não se aplica esta exceção dos feriados que recaiam em domingos em relação ao setor de supermercados, desde que atendida as seguintes regras:

a) Adesão ao Trabalho nos Feriados:

Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente entre a Empresa interessada e o Sincomércio Mirassol, as quais obedecerão às prévias disposições já estabelecidas, documento esse que será depois enviado ao Sincomerciarios de São José do Rio Preto, com a relação dos empregados, para as devidas assinaturas.

b) apresentação, pela empresa, de declaração e comprovação de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho;

c) A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

d) pagamento dos seguintes valores, **a título de indenização**, dentro dos critérios previsto na legislação trabalhista (inclusão dos valores nos holerites dos empregados), sendo que **esta indenização não integrará a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário**:

COMÉRCIO EM GERAL:

I - Para as empresas EPP, ME e MEI inscritas no REPIS conforme regras desta CCT, o valor a cada funcionário será de R$ 76,00, a título de indenização; ,

II - Para as empresas EPP, ME e MEI, o valor de R$ 86,00, a título de indenização a cada funcionário; ,

III - Para as demais empresas, o valor de R$ 120,00 a título de indenização, a cada funcionário.

HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS E MERCADOS EM GERAL

e - Pelo trabalho de 06 horas no feriado, a empresa pagará ao empregado a importância de **R$ 120,00**, a título de indenização.

f- Em todos os segmentos do comércio mencionados nesta cláusula, a jornada de trabalho do empregado será de 06 (seis) horas. Em caso de não observância e não cumprimento dessa condição, fica estipulada multa em valor do dobro da indenização do dia trabalhado. Para o setor de hipermercados, supermercados e mercados em geral as **empresas deverão observar que a autorização para utilização de mão de obra é na jornada de 06 (seis) horas, sendo necessária a realização de dois turnos** em caso de prorrogação de jornada maior que a citada. **Em caso excepcional do empregado se ativar em jornada superior, limitado ao máximo de duas horas, as horas extras deverão ser remuneradas em 100% da hora normal.**

g) concessão de descanso remunerado compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 90 dias a partir o mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra, sendo que a concessão dessa folga não poderá coincidir com dia já compensado ou DSR normal já determinado. Caso haja interesse do empregado e do empregador, fica facultada a conversão do descanso em indenização paga com base no salário do empregado, na proporção de 1/30 da

remuneração, com os valores inseridos no holerite do empregado, dentro do prazo fixado acima, sob pena de dobra.

h) independente da carga horária trabalhada nos feriados, a folga compensatória, se for o caso, deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

i) pagamento do vale transporte;

j) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderão ser substituídos pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;

k) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

l) **tanto a abertura quanto o trabalho são facultativos**, no caso do empregado este poderá optar pelo trabalho ou não, **a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado**. Quando da opção ao trabalho a empresa deverá obter a ciência por escrito do empregado para o referido feriado, para todos os fins de direito;

m) quando o feriado a ser trabalhado recair em sábado ou domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

§ 2º. O descumprimento do fechamento nos feriados: **01 de janeiro e 25 de dezembro**, e das exceções mencionadas, implicará em multa à empresa no valor de R$ 500,00 por empregado, sem prejuízo das demais cominações legais e ou convencionais.

§ 3º. Nos feriados a jornada do comércio em geral será das 9:00 às 15:00 horas.

FERIADO 01 DE MAIO – Fica autorizado de forma facultativa a abertura do comércio em todos os segmentos, devendo ser respeitada todas as disposições contidas na cláusula TRABALHO EM FERIADO, acrescidas das seguintes condições:

HORÁRIO DE TRABALHO:
COMÉRCIO EM GERAL:

Das 9:00 às 15:00 horas

HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS E MERCADOS EM GERAL

Abertura em Jornada de 06 (seis) horas.

Caso as empresas deste segmento pretendam estender o horário de funcionamento, nesta data, **acima das 06 (seis) horas** já autorizadas, deverá fazer **PROTOCOLO DE PEDIDO DE ADESÃO**, a ser feito diretamente entre a Empresa interessada e o Sincomércio Mirassol e o Sincomerciários de São José do Rio Preto, as quais obedecerão às prévias disposições já estabelecidas, **comunicando assim os Sindicatos signatários dessa pretensão, para formalização conjunta de ACORDO ESPECÍFICO** nas condições pretendidas.
O acordo para a jornada extensiva consiste em um benefício aos empregados que laboram no feriado. O acordo deverá ser analisado e firmado com devida antecedência, mínima de 07 dias.

O descumprimento das condições neste dia, a empresa incorrerá em multa de R$ 500,00 por empregado, revertido em favor do empregado prejudicado.

A) DOMINGOS - 2021/2022 - SUPERMERCADOS

Estão autorizados a funcionar em todos os domingos, no horário das 08:00 às 13:00 horas, **com exceção geral dos dias 1o de janeiro e 25 de dezembro,** caso recaiam em domingos.

Em relação ao trabalho aos domingos deverá ser observado as seguintes condições abaixo, podendo o empregado optar por uma ou outra situação de trabalho aos domingos, ficando devidamente proibido a convocação compulsória e impositiva para o trabalho:

a) O funcionário poderá optar pelo trabalho e neste caso as HORAS TRABALHADAS referentes aos domingos acima discriminados serão pagas como horas extras com adicional de 100% sobre o valor da hora normal.

b) O funcionário poderá optar pelo descanso, nesse caso o DOMINGO prevalecerá como descanso semanal remunerado.

c) Na forma da legislação vigente o funcionário, que optar pelo trabalho, deverá ter obrigatoriamente uma folga ao domingo, sem prejuízo do revezamento mensal na forma da legislação trabalhista. (LEI Nº 11.603, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2007- art. 1º. parágrafo único – "O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva)

d) A opção do empregado será registrada em termo de acordo entre empresa e empregado com assinatura das partes, podendo o Sincomerciários ou o Sincomércio a qualquer tempo requisitar cópia dos documentos.

e) As Horas Extras serão pagas em folha de pagamento juntamente com o salário do mês correspondente.

47 – 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 dias, está preste assistência e acompanhe suas representadas.

48 – HOMOLOGAÇÃO: O ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho será **opcional, desde que haja o interesse das partes,** e será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de São José do Rio Preto devidamente agendado para a realização do ato.

Parágrafo 1º - As empresas que se utilizarem de pagamento de verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança, ordem bancária de pagamento ou de crédito, transferência eletrônica e crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos no parágrafo 6º, do art. 477 da CLT, poderão optar por homologar os documentos rescisórios junto ao Sindicato da categoria profissional **em até 30 dias corridos** após o prazo legal para o pagamento., sob pena da cominação prevista no (art. 477, parágrafo 8º). As empresas de não optarem pela homologação no Sincomerciários deverão atender todas as disposições do artigo 477, parágrafo 6º da CLT, sob pena de incidir na multa prevista no parágrafo 8º do mesmo artigo.

Parágrafo 2º - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

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

Parágrafo único – Fica instituído uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS e da FECOMERCIO.

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

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

51 – CAMPANHAS DE SINDICALIZAÇÃO E ASSEMBLEIAS ITINERANTES: Diretores dos Sindicatos e seus prepostos terão acesso ao estabelecimento do Empregados, nas promoções de campanhas de sindicalização e em Assembleia Itinerantes, bem como em caso de eleições sindicais, mediante prévia solicitação e desde que realizadas em horário e locais previamente autorizados, de forma a não prejudicar as atividades operacionais de vendas e demais setores da empresa, sob pena de caracterização de pratica de atos antissindicais, conforme Convenção da OIT 98.

52 – AGENTE SINDICAL: Fica assegurado aos sindicatos convenentes, a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de verificação do cumprimento das Cláusulas convencionadas neste Instrumento de interesse das entidades, junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos seguintes moldes:

I – A nomeação para o cargo de agente sindical deverá ter a concordância dos dois sindicatos;

II – O agente sindical tem legitimidade para solicitar as empresas documentações como cartões de ponto, escalas de trabalho, comprovantes de pagamentos, RAIS, entre outros e, em especial, os que comprovem o fiel cumprimento da presente convenção coletiva. As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos;

III – Em caso de apuração de irregularidade, o agente sindical deverá comunicar as entidades sindicais que convocarão o proprietário do estabelecimento infrator para uma composição amigável. Em caso negativo, poderá ser formalizada denúncia das irregularidades, assinada pelos Sindicatos, ao Ministério do Trabalho.

53 – REPRESENTAÇÃO: Todas as empresas, bem como todos os empregados abrangidos no presente Instrumento Coletivo de Trabalho/Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem como legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MIRASSOL**, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinárias.

54 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de **1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022**, sendo que as cláusulas de cunho econômico desta Convenção serão devidamente reajustadas pelo índice salarial a ser negociado na data base de **01 de setembro de 2022**, e esclarecimento de cláusulas que por ventura se façam necessários.

Parágrafo único – O prazo acima será estendido até a celebração de nova convenção, valendo para as clausulas normativas, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, § 3° da CLT, condição neste ato eleita pelos acordantes para a prorrogação da validade das cláusulas.

55 – FORO COMPETENTE – As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

São José do Rio Preto, 29 de outubro de 2021.

MARCIA REGINA RODRIGUES CALDAS FERNANDES
Presidente Sincomerciários de São José do Rio Preto
CPF No. 025.673.538-79

GISELA LUCAS DE ARAUJO LOPES
CPF – 125.305.918-73
Presidente do Sincomércio de Mirassol