

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023-2024

Por este instrumento e na melhor forma de direito, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARAÇATUBA**, entidade sindical da categoria profissional, com sede na Rua Bandeirantes, nº 800, inscrita no CNPJ/MF sob nº 43.763.101/0001-27, nesta cidade de Araçatuba-SP, registro no MTb sob nº 817.178/49, neste ato representado por seu presidente **JOSÉ CARLOS DOS SANTOS**, brasileiro, casado, portador do CPF nº 705.472.208-63 e assistido pelos advogados: Dra. Bricia Silvestrini Rodrigues OAB-SP n. 267.073 e Dr. Gustavo Rodrigues da Silva OAB-SP n. 345.461, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PENÁPOLIS**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob nº 53.897.583/0001-61, com sede na Av. Luiz Osório nº 763, centro, na cidade de Penápolis, registro no MTb sob nº. 46000.002226/95, neste ato representado por seu Presidente **JULIO CESAR GALINARI**, brasileiro, portador do CPF nº 067.418.058.50, entidades sindicais representativas das respectivas categorias nos municípios de **Bento de Abreu, Bilac, Braúna, Brejo Alegre, Clementina, Coroados, Gabriel Monteiro, Glicério, Guararapes, Lavínia, Mirandópolis, Piacatu, Rubiácea, Santópolis do Aguapeí e Valparaíso**, devidamente autorizadas por Assembléia Geral, em conformidade com o artigo 8º, IV, da Constituição Federal e artigo 612 da CLT, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência de 01/09/2023 à 31/08/2024, para as cidades que coincidam nas bases territoriais dos Sindicatos signatários, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1º - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2023, mediante aplicação do índice de 5,00% (cinco por cento) incidente sobre os salários já reajustados em janeiro de 2023, observada ainda a tabela proporcional constante da cláusula nominada **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023"**.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de setembro, outubro, novembro, dezembro, 13º salário, férias, dia do comerciário, eventuais domingos, feriados e demais verbas trabalhistas serão PAGAS EM CARÁTER DE ABONO PECUNIÁRIO - em até 2 (duas) parcelas - juntamente com os salários da competência de dezembro/2023 e janeiro/2024, ou querendo, em parcela única juntamente com os salários da competência de dezembro/2023; de modo que não haverá incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário sobre as mesmas.

Parágrafo 2º - As empresas que já concederam antecipação do reajuste em valor igual ou superior à somatória do índice previsto no *caput* ficam dispensadas do implemento desta cláusula.

BSR

[Handwritten signature]

Parágrafo 3º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS" da presente norma.

Parágrafo 4º - Aos funcionários desligados fica resguardado o direito ao recebimento do reajuste estabelecido, respeitada a proporcionalidade do período trabalhado.

2º - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

ADMITIDOS NO PERÍODO DE:	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0458
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0417
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0375
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0333
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0292
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0250
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0208
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0167
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0125
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0083
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0042
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000

Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS" e "REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO - REPIS".

2ª - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2023, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 horas semanais, nos termos da Lei 12.790/2013, a qual regula o exercício da profissão do "Comerciário", podendo ser aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores a estas, ora discriminadas, com a anuência da entidade profissional.

I - Empresas em geral:

a) empregados em geral.....R\$ 1.891,00
(Hum mil, oitocentos e noventa um reais);

[Assinatura]

- b) operador de caixa.....R\$ 2.031,00
(Dois mil e trinta e um reais);
- c) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.671,00
(Hum mil, seiscentos e setenta e um reais);
- d) office boy e empacotador.....R\$ 1.390,00
(Hum mil, trezentos e noventa reais);
- e) garantia do comissionista.....R\$ 2.218,00
(Dois mil, duzentos e dezoito reais);

3ª – 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 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: Nas garantias de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

4ª – 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 aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024 – uma solicitação para cada estabelecimento interessado –até a data de 31/08/2024 através do e-mail do Sincomércio de Penápolis: contribuicao@sincomerciopopenapolis.com.br. A solicitação deverá estar assinada pelo sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

BSP

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.624,00
(Hum mil, seiscentos e vinte e quatro reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.815,00
(Hum mil, oitocentos e quinze reais);
- c) operador de caixa.....R\$ 1.949,00
(Hum mil, novecentos e quarenta e nove reais);
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.595,00
(Hum mil, quinhentos noventa e cinco reais);
- e) office boy e empacotador..... R\$ 1.390,00
(Hum mil, trezentos e noventa reais)
- f) garantia do comissionista..... R\$ 2.133,00
(Dois mil, cento e trinta e três reais)

II – Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 1.571,00
(Hum mil, quinhentos e setenta e um reais);
- b) empregados em geral..... R\$ 1.736,00
(Hum mil, setecentos e trinta e seis reais);
- c) operador de caixa..... R\$ 1.889,00
(Hum mil, oitocentos e oitenta e nove reais);
- d) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.554,00
(Hum mil, quinhentos e cinquenta e quatro reais);
- e) office boy e empacotador..... R\$ 1.390,00
(Hum mil, trezentos e noventa reais);
- f) garantia do comissionista..... R\$ 2.031,00
(Dois mil e trinta e um reais);

III – Feirantes e Ambulantes

Empresas de Pequeno Porte (EPP)

a) piso salarial de ingresso..... R\$ 1.625,00
(Hum mil, seiscentos e vinte e cinco reais);

b) empregados em geral.....R\$ 1.815,00
(Hum mil, oitocentos e quinze reais);

Microempresas (MEI)

a) piso salarial de ingresso..... R\$ 1.571,00
(Hum mil, quinhentos e setenta e um reais);

b) empregados em geral..... R\$ 1.736,00
(Hum mil, setecentos e trinta e seis reais);

Parágrafo 7º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III 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 EPP ou ME.

Parágrafo 8º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2023-2024 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4ª, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2023.

Parágrafo 9º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado em até 90 dias da assinatura desta Convenção. As empresas que forem constituídas após o término deste prazo; tem 90 dias contados da data de abertura para solicitar o REPIS.

Parágrafo 10º - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea “f”, do parágrafo 5º da cláusula 16. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias; relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 11 – 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/2023-2024**.

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/2023-2024**.

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 de Rescisão de Contrato de Trabalho.

5ª – DA JORNADA DE TRABALHO NORMAL – Atendido o disposto no artigo 3º da Lei 12.790/13, a jornada normal de empregados comerciários **não excederá** 44 horas semanais, respeitando **o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 horas semanais**.

Parágrafo 1º: Jornadas diversas das previstas no caput, **com exceção da jornada noturna**, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula “Acordos Coletivos”.

Parágrafo 2º: As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecendo as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes.

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

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

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

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

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

BSSE

Parágrafo 4º – O limite mínimo do caput desta cláusula poderá ser reduzido, conforme as necessidades dos empregados enquadrados como: IDOSOS – Lei 10.741/2003; APRENDIZ – Decreto 5.598/2005 que regulamenta a Lei 8.069/1990 e os PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – Decreto 3.298/1999 que regulamenta a Lei 7.853/1989.

Parágrafo 5º – As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir de 1º de março de 2014, prevalecendo às condições previstas nos contratos individuais de trabalho anteriores a essa data.

6ª - JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO: As empresas poderão, para as novas contratações, beneficiarem-se das Jornadas Especiais disponíveis na presente Convenção Coletiva de Trabalho, considerando as peculiaridades de suas disposições, desde que formalizado Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Representativo de Classe, sob pena de multa.

I - Consideram-se jornadas especiais:

- a) **Jornada parcial**, sendo aquela adotada no limite de 25 horas semanais, conforme previsão nos Artigos 58 – A e 130 da CLT;
- b) **Jornada Parcial**, 30 horas semanais, sem realização de horas extras;
- c) **Reduzida**: 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas;
- d) **Intermitente**: Conforme a Lei n. 13.467/2017 e posteriores legislações;

Parágrafo 1º – O estabelecimento interessado deverá, individualmente, solicitar a formalização do acordo coletivo de trabalho para aplicação da cláusula, por meio de requerimento, contendo as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, CNAE – Código Nacional de Atividades Econômicas, endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável pelo estabelecimento;
- b) Declaração de Compromisso e Comprovação de cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Declaração Negativa de Débito junto ao Sindicato Patronal;
- d) Cópia da GEFIP do mês de agosto/2021

Parágrafo 2º – O descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à Jornada Especial de Trabalho e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa, objetivando a regularização da situação.

Parágrafo 3º – A formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com efeito retroativo à data base poderá ocorrer até 31/01/2024. Vencido o prazo, a autorização gerará efeitos a partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 4º – Os efeitos do Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão até a assinatura da Convenção Coletiva da data base subsequente, limitada ao prazo estabelecido no parágrafo único da cláusula que trata da vigência da presente norma coletiva.

Parágrafo 5º – A prática de jornadas especiais de trabalho sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 343,00 (trezentos e quarenta e três reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência da convenção.

7ª - ACRÉSCIMO SALARIAL – CERTIFICADO DE CONCLUSÃO DE CURSO TÉCNICO DO COMÉRCIO: Fica convencionado que o comerciante que possuir e apresentar ao empregador Certificado de Conclusão de Curso Técnico do Comércio, com carga horária igual ou superior a 600 (seiscentas) horas e, cuja disciplina obtenha aprovação dos Sindicatos Representantes da categoria econômica e da categoria profissional, signatários da norma coletiva, fará jus a um acréscimo salarial equivalente a 15 % (quinze por cento) do piso de comerciante na função que o mesmo vier exercendo constante na presente norma coletiva.

8ª – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 88,00 (oitenta e oito reais), a partir de 1º de setembro de 2023.

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.

9ª – PLANO ODONTOLÓGICO COM TELEMEDICINA: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão o benefício de plano odontológico para todos os seus empregados, cujo custeio se dará integralmente por parte do empregador, com mensalidade por empregado no valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), que garantirá a cobertura de Procedimentos aplicável aos planos odontológicos, divulgado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

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

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

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

Parágrafo 4º - Caso haja desligamento do empregado e/ou seus dependentes e/ou ascendentes, a empresa que estiver utilizando o plano odontológico credenciado pelas entidades sindicais, deverá informar – EXPRESSAMENTE - além da operadora, os Sindicatos para que seja desligado do plano odontológico.

Parágrafo 5º - As empresas que não possuem empregados, deverá apresentar, obrigatoriamente, as entidades sindicais a RAIS (relação anual de informações sociais) negativa e declaração expressa que não possui empregados; a fim de comprovar o cumprimento da norma; assim como as demais empresas com empregados, sempre que solicitada a apresentação por qualquer uma das entidades sindicais.

Parágrafo 6º - O valor custeado pela empresa a título de Plano Odontológico não tem natureza salarial e, em nenhuma hipótese, incorporará a remuneração dos trabalhadores.

Parágrafo 7º - O Empregador deverá proceder exclusivamente com a contratação de empresas fornecedoras de plano odontológico que estejam cadastradas e autorizadas conjuntamente a entidades sindicais convenientes.

Parágrafo 8º - Este benefício obedecerá às normas da Lei 9.656/98 e da Resolução da Agência Nacional de saúde Suplementar – ANS – que rege sobre o tema.

Parágrafo 9º - Fica instituída multa convencional de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por mês e por empregado, para a hipótese de não concessão do plano odontológico.

Parágrafo 11º - O valor da multa será revertido em partes iguais para o empregado e para a entidade laboral conveniente.

10ª – 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 extras 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 dos comissionistas:

- 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 extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

11ª – 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.

12ª – 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 nº 605/49.

13ª – 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 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo Único: 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, ratificações, prêmios e outras).

BSL

14ª – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

15ª – 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.

16ª – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: CLÁUSULA POR ADESÃO: Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas – Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, pelo qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Para adesão as empresas deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao Regime Especial de Compensação de Horas, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, no qual deverá conter as seguintes informações:

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

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das contribuições previstas na presente Convenção.

Parágrafo 2º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis, ou seja, 10 (dez dias) para cada entidade sindical, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 10 (dez) dias úteis.

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

Parágrafo 4º - O prazo para adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado em até 90 dias da assinatura desta Convenção. Após esta data a autorização irá gerar efeitos a partir da expedição do certificado, restando nulos dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

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

- a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;
- 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, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e vinte) 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) 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;
- f) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente as eventuais horas não trabalhadas.

Parágrafo 6º – A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento da multa de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

BSH

17ª – EMPRESAS COM ATIVIDADES PREPONDERANTE EM GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, TAIS COMO:- MERCEARIAS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADO, ETC: Na forma da Lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentar número 27.048/49 c/c com o artigo 6º da Lei nº 10.101 de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como a legislação municipal aplicável, os sindicatos signatários nesta Convenção Coletiva de Trabalho, autorizaram e regulamentam as condições de trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais para as empresas do ramo de minimercados, supermercados, hipermercados e assemelhados, na base territorial dos sindicatos signatários.

Parágrafo 1º - Trabalho nos feriados exceções - O presente não se aplica às empresas cujas atividades sejam: comércio varejista de carnes frescas, comércio varejista de feirantes e comércio varejista de flores e plantas ornamentais, que é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei 605/49 e no Decreto nº 27.048/49, que a regulamentou.

Parágrafo 2º: Fica autorizado o funcionamento do comércio nos feriados para a vigência de convenção, exceto nos dias: 25 de dezembro de 2023 (Natal); 1 de janeiro de 2024 (Ano Novo) e 1 de maio de 2024 (Dia do Trabalho), ficando proibido o trabalho dos empregados nas datas mencionadas. Nos dias 26/12/2023, 02/01/2024 o trabalho terá início após as 12:00 horas, facultando a cada cidade obedecer a sua Lei Municipal.

Alínea “a”: Os efeitos das autorizações para o Trabalho nos feriados prevalecerão até assinatura da próxima Convenção, nos termos que estabelece a vigência desta CCT.

Alínea “b”: O feriado trabalhado deverá ser compensado com folga, em dia a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e empregado, a ser gozado no prazo de até 60 (sessenta) dias. No caso de rescisão contratual antes da concessão da folga compulsória, esta deverá ser paga em dobro. No caso do empregado tirar férias antes da folga, esta será acrescida nas férias.

Alínea “c”: Fica a opção para o empregador, ao invés da folga, de remunerar o empregado, com o pagamento em dobro (200%), conforme Enunciado 146 do TST.

Alínea “d” - Fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro de 2023, 1º de janeiro de 2024 e 1º de Maio de 2024 para os demais estabelecimentos de comércio.

BSR

Parágrafo 3º - INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DIÁRIA COM ALIMENTAÇÃO – As empresas para o trabalho nos feriados requeridos, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento a partir da data da assinatura da presente Convenção, a título de Indenização com Alimentação, aos empregados que trabalharem nesses dias, os valores abaixo especificados:

a) Empresas com atividade preponderante em Gêneros Alimentícios, tais como: Mercearias, Supermercados, Hipermercados, etc.

a.1) pagamento de indenização no valor de **R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais)**, sendo que este valor será de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)**, para as **microempresas, empresas de pequeno porte e microempreendedores individuais** com adesão ao REPIS 2023/2024;

b) Demais estabelecimentos de comércio varejista.

b.1) para o trabalho em feriados, o pagamento da indenização será no valor de **R\$ 113,00 (cento e treze reais)** para as **empresas em geral**, sendo para as empresas com Adesão ao REPIS 2023/2024 os valores de **R\$ 100,00 (cem reais)** para as **EPPs** e de **R\$ 93,00 (noventa e três reais)** para as **MEs e MEIs**.

c) As empresas deverão pagar a todos os empregados que efetivamente prestarem serviço nestas datas, a título de diária, ao final do expediente na “boca do caixa” e mediante recibo, sem prejuízo da legislação vigente.

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 da CCT.

Parágrafo 5º – As Adesões para o Trabalho em Feriados, para o próximo período convencional, conforme previsto no inciso “I” desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2023 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 sem Autorização dará ensejo ao pagamento da **multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo**, por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, por cada infração cometida na vigência desta Convenção.

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

Parágrafo 8º: O horário de trabalho dos empregados nos feriados será de seis horas, com intervalo legal de no mínimo 15 (quinze) minutos, conforme o disposto no artigo 71 da CLT. As horas excedentes desse período serão remuneradas com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 9º: A empresa fornecerá aos empregados, que trabalharem nos feriados, um lanche de boa qualidade acompanhado de um refrigerante ou suco.

Parágrafo 10º: As empresas que funcionarem com utilização de empregados nos feriados deverão formalizar com seus empregados e competente acordo de alteração, compensação ou prorrogação de jornada de trabalho, que deverá ser fixado às vistas de todos os interessados.

Parágrafo 11º: Caso haja a solicitação de cópia do acordo mencionado na cláusula quarta, por parte das entidades sindicais, quer seja da categoria econômica ou profissional, a empresa deverá apresentar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, rol dos funcionários que trabalharam na data solicitada, com comprovante de pagamento de todos os direitos convencionados no presente acordo, sob pena de pagamento de multa estabelecida na presente convenção por empregado, a favor do prejudicado.

Alínea “a”: Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias feriados, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

Alínea “b”: Aos casais que trabalham na mesma empresa, o benefício das folgas compensatórias será concedido no mesmo dia, como forma de prestigiar o convívio familiar.

Parágrafo 12º: As empresas fornecerão ao sindicato profissional relação nominal dos empregados que se ativarão em cada feriado, com descrição do horário a ser trabalhado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis que antecede o feriado, para controle e encaminhamento ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, integrante da categoria. A oposição, se de vontade do empregado, será manifestada pessoalmente, por escrito, de próprio punho, em 03 (três) vias, mediante apresentação de documento de identificação com foto (RG/CNH/CTPS) em no mínimo 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede social da entidade sindical, quando será fornecido protocolo de recebimento, em conformidade com o Termo de Ajuste de Conduta – Inquérito Civil n. 000176.2007.15.004/0-70 – firmado junto ao Ministério Público do Trabalho em Araçatuba – PRT 15ª Região.

Parágrafo 10 - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista na cláusula anterior, deverá entregar à empresa, em até 5 dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados, em conformidade com o Termo de Ajuste de Conduta Aditivo nº 08/2017 – firmado junto ao Ministério Público do Trabalho em Araçatuba – PRT 15ª Região.

19ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica, querem sejam associados ou não, deverão recolher uma contribuição assistencial, que visa o custeio das atividades do sindicato da categoria econômica patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:

Estabelecimento de Microempresa – ME, enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.	R\$ 600,00
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP, enquadrada no REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – COM ATÉ 20 FUNCIONÁRIOS	R\$ 930,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, com Adesão ao REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO.	R\$ 270,00
Estabelecimento de Empresa do Microempreendedor Individual – MEI, sem empregado.	ISENTO
Estabelecimento de Empresa de Pequeno Porte – EPP – COM MAIS DE 20 FUNCIONÁRIOS, NÃO ENQUADRADA NO REPIS	R\$1.250,00
Demais Empresas	R\$1.800,00

AS EMPRESAS QUE POSSUIREM 2ª LOJA OU MAIS FILIAIS COM O MESMO CNPJ NO MESMO MUNICÍPIO, PAGARÃO INTEGRAL EM UM CNPJ E TERÃO UM DESCONTO DE 50% A PARTIR DA 2ª LOJA, DOS VALORES PRINCIPAIS ACIMA DESCRITOS, COM VENCIMENTO EM 15 DE NOVEMBRO DE 2023.

Parágrafo 1º – O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, na data prevista pela Assembleia Geral, realizada em 31/07/2023.

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

Parágrafo 3º - A empresa que recolher valor maior e posteriormente for enquadrada no REPIS – Regime Especial de Pisos Simplificado 2023/2024, mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga a maior.

Parágrafo 4º - Os estabelecimentos da empresa que recolherem a contribuição correspondente a 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”.

Parágrafo 5º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º - nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

20ª- 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.

21ª- 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.

22ª- 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.

23ª- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 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 48 (quarenta e oito) horas do retorno ao trabalho.

24ª- GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos da Medida Provisória 676/2015 convertida na Lei n. 13.183/2015, 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.

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.

BSP

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 a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula a ela se adaptará.

25ª- ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo 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 perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no *caput* desta cláusula.

26ª- ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação; o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único: Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

27ª- 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.

28ª- DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro-, será concedida ao empregado do comércio, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2023, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:



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

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção; ou seja, até 31/08/2024.

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

29ª- AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, fazem jus ao aviso prévio indenizado de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único – Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias com as devidas opções de redução de jornada ou dias e, ao final do prazo, perceberá 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.

30ª - 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 do cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local do trabalho; sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

31ª - 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.

32ª - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

33ª – 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 – AgRg no REsp 1062530 – DF, AgRg no AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

34ª - 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.

35ª - 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.

36ª - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas, internações ou tratamentos médicos de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 23, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção, obedecendo aos ditames do Código de Defesa da Criança e do Adolescente.

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

37ª - 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.

38ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

39ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados; ressalvada a hipótese de fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

40ª - 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.

41ª - 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, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tenha 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.

42ª - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

43ª - 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. 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondentes, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades, bem como o disposto no parágrafo 5º desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecendo ao período de onze horas consecutivas para descanso:

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

- segunda a sexta feira: das 09:00h às 22:00 horas;
- sábado: das 09:00 horas às 18:00 horas

Parágrafo Único: entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio em geral, independentemente da denominação que se dê a nível local e durante a vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

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

- antevéspera e véspera: das 09:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas

c) Festas natalinas

- período de 01 a 23 de Dezembro: das 09:00 às 22:00 horas;
- aos sábados: - das 09:00 às 18:00 e aos domingos: - das 09:00 às 15:00 horas;
- não será permitido o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

Parágrafo 1º- A jornada prevista nessa Convenção é feita em caráter de prorrogação de jornada de trabalho e pagas como horas extraordinárias com o adicional de 60% (sessenta por cento) em dias úteis, 100% (cem por cento) em domingos e 150% (cento e cinquenta por cento) feriados, inclusive aos funcionários remunerados exclusivamente a base de comissões.

Parágrafo 2º- Os intervalos normais de refeição e descanso e entre jornadas deverão ser respeitados conforme legislação trabalhista, bem como no tocante as folgas referentes aos domingos laborados.

Parágrafo 3º- 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 representante legal.

Parágrafo 4º - Fica convencionado, que para funcionar em horário especial, as empresas terão que requerer a expedição de autorização, o que deve ser feito por meio de encaminhamento de formulário ao Sincomércio da cidade de Penápolis/SP. Esse procedimento deve ser feito com pelo menos 25 (vinte e cinco) dias de antecedência. As empresas sem autorização; estarão sujeitas a fiscalização.

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

Parágrafo 6º- Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

Parágrafo 7º - 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 n. 27.048/49, que regulamentou a Lei n. 605/49, não obstante deverão ser observadas as regras contidas na Lei 11.603 de 2007.

Parágrafo 8º - O Horário normal do funcionamento (jornada de trabalho) de **Shopping Centers** é das 10:00 às 22:00 horas, de segunda a sábado; domingos e feriados acordados das 13:00 às 19:00 horas, labor com dois turnos com jornada de 6h x 6h; excluídas a área de alimentação e entretenimento que não se enquadram na presente categoria.

- d) 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 multa de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo por feriado, e por empregado, a favor deste.

II) REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO: As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das específicas para cada segmento de comércio:

- a) Pagamento de vale transporte;
- b) Fornecimento de um lanche de boa qualidade, acompanhado de um refrigerante ou suco, ou um vale refeição no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais);
- c) Pagamento de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada e concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado no máximo, em até 60 (sessenta) dias. Fica a opção do empregador, ao invés da folga, remunerar o empregado, com o pagamento em dobro (200%) duzentos por cento, conforme Enunciado 146 do TST;
- d) Sem prejuízo do pagamento disposto na alínea "b" deste item II, o empregado que se ativar em feriado fará jus a um valor de R\$ 113,00 (cento e treze reais), que será pago como forma de diária ao final do expediente;
- e) O horário de trabalho dos empregados no comércio varejista das empresas optantes pelo funcionamento em caráter especial nos feriados será das 09:00h às 15:00h, com intervalo de no mínimo 15 (quinze) minutos;
- f) Fica proibido o trabalho dos menores e mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- g) A recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;
- h) Quando o feriado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

Parágrafo 1º - Em hipótese alguma haverá o trabalho dos funcionários nos seguintes feriados: 25/12/2023 (Natal); 01/01/2024 (Ano Novo) e 01/05/2024 (Dia do Trabalhador).

Parágrafo 2º - O não cumprimento das obrigações previstas no Item II desta Cláusula, ensejará o pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, por feriado e por empregado, a favor deste.

45ª – CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:
Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho:

Parágrafo 1º - A adoção do sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

- I – estar disponível no local de trabalho;
- II – permitir a identificação de empregador e empregado;
- III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

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

Parágrafo 4º - Os sistemas alternativos eletrônicos 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.

46ª – HOMOLOGAÇÃO – ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL:

As rescisões de contrato de trabalho com 180 (cento e oitenta) dias ou mais do empregado comerciário será, efetuada, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, quando houver sede ou sub sede da entidade sindical representativa de classe instalada base territorial da empresa; sob pena de ineficácia do instrumento rescisório. Em não havendo sede ou sub sede instalada na base territorial da empresa, a homologação torna-se facultativa, resguardado ao colaborador desligado o direito de requerer a assistência sindical no ato da homologação; o que deverá ser atendido pela empresa, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório. A

homologação será realizada sem ônus para o trabalhador comercial e também para empresa empregadora, obedecido o dia e hora agendado para a realização do ato.

Parágrafo Primeiro – A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho não poderá exceder:

- a) O primeiro dia útil imediato ao término do contrato de trabalho, quando o aviso prévio for trabalhado;
- b) Ao décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento. Caso o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil anterior.

Parágrafo segundo – Não sendo possível realizar o ato homologatório nos prazos previstos neste instrumento, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do sindicato da categoria profissional, ou por ausência do empregado comercial que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa empregadora para o ato, será fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

Parágrafo terceiro – As empresas empregadoras que se utilizarem de pagamento de verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança, ficando vedado depósito por meio de caixa eletrônico, ordem bancária de pagamento ou de crédito, transferência eletrônica e/ou crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos em lei, deverão homologar os documentos rescisórios junto ao sindicato da categoria profissional em até 5 (cinco) dias corridos após o prazo legal para pagamento.

Parágrafo quarto - O não cumprimento pela empresa empregadora dos prazos estabelecidos para a efetivação da homologação, ou o não comparecimento da empresa na data agendada para a homologação, acarretará o pagamento de multa equivalente a m salário do empregado comercial, revertida a seu favor, independente das demais penalidades e multas previamente previstas em lei.

Parágrafo quinto – A falta do cumprimento do disposto nesta cláusula implicará na nulidade das rescisões ocorridas.

47ª - MULTA – Fica estipulada multa no valor de R\$ 91,00 (noventa e um reais) a partir de 1º de setembro de 2023, por empregado, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo Único: A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas: COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO e TRABALHO EM FERIADOS.

48ª - 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 Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único: Fica instituída 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 FECOMERCIÁRIOS e da FECOMÉRCIO.

49ª - DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL - Os Sindicatos conventos, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem-se reciprocamente, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, conforme consta em seus registros sindicais no Ministério do Trabalho para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as respectivas categorias e seus representados.

50ª – ASSEMBLÉIA: Fica assegurado ao sindicato profissional o direito de realizar Assembléia geral e específica junto aos seus representados caso haja necessidade de constatação do efetivo cumprimento das obrigações contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, devendo para tanto, a empresa ser comunicada com antecedência no prazo de 05 (cinco) dias.

51ª – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fiadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas.

52ª - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024.

Parágrafo Único – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

Araçatuba/Penápolis-SP, 08 de dezembro de 2023.


JOSÉ CARLOS DOS SANTOS
Presidente

Sind. Empregados do Comércio de Araçatuba

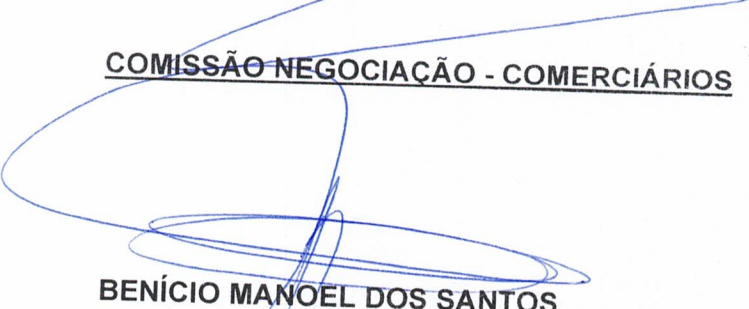

JULIO CESAR GALINARI
Presidente

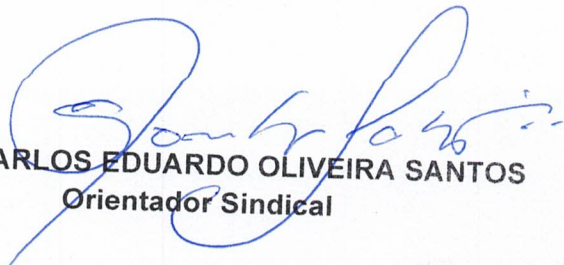
Sind. Comércio Varejista de Penápolis


DRA. BRICIA SILVESTRINI RODRIGUES
OAB-SP 267.073


DR. GUSTAVO RODRIGUES DA SILVA
OAB-SP 345.461

COMISSÃO NEGOCIAÇÃO - COMERCIÁRIOS


BENÍCIO MANOEL DOS SANTOS
Diretor


CARLOS EDUARDO OLIVEIRA SANTOS
Orientador Sindical