CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022/2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARULHOS**, **CNPJ nº 49.088.818/0001-05 e Registro Sindical nº MTPS 213.262/963,** com base territorial nos municípios de Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Poá, com sede na Rua Morvan Figueiredo, 65 - 7º andar - Cep: 07090-010 – Centro - Guarulhos/SP, neste ato representado por seu Presidente Sr. **Walter dos Santos, RG nº 3.757.957 e CPF nº 053.307.348-00** e assistido por sua advogada Dra. **Silvia Kazue Nakamura Kitakawa**, **inscrita na OAB/SP nº 239.286** e de outro lado, como representante da categoria empresarial econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES, CNPJ nº 52.372.380/0001-99** e **Registro Sindical nº MTPS 002.127.02090-6,** com base territorial nos municípios de Itaquaquecetuba, Ferraz de Vasconcelos e Poá, com sede à Rua Coronel Souza Franco, 74 - Cep: 08710-020 – Centro - Mogi das Cruzes - SP, neste ato representado por seu Presidente Sr. **Valterli Martinez, RG nº 19.660.853** e **CPF nº 095.145.228-26,** e assistido por seu Advogado Dr. **Dilermando Cruz Oliveira,** inscrito na **OAB/SP 208.080,** devidamente autorizados pelas suas respectivas Assembléias Gerais, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** na forma do artigo 611 e seguintes da CLT, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA 1ª: – Apresente Convenção Coletiva de Trabalho visa a proteção dos direitos e garantias individuais e coletivos do trabalho, e, a manutenção da segurança jurídica, Constitucionalmente garantido pelo artigo 60 §4º inciso IV, visando sua prevalência sobre acordos coletivos, salvo com anuência dos sindicatos convenentes, evitando-se o retrocesso dos direitos sociais conquistados (caput. Artigo 7º CF) bem como a proteção ao hipossuficiente, (inciso XXVI da CF), objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e problemas de seus representados, os sindicatos convenentes, se obrigam à negociação e celebração conjunta de acordos coletivos de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva Categoria econômica, sob pena de ineficácia do ato.

Parágrafo Primeiro: - a presente convenção coletiva de trabalho tem como objetivo proporcionar um equilíbrio na relação capital e trabalho, com vistas a assegurar a segurança jurídica através de assistência social e jurídica das entidades convenentes a seus representados, inclusive com a possibilidade de sua revisão total ou parcial, para assegurar e apoiar o ambiente de transformação permanente na relação capital e trabalho.

Parágrafo Segundo: - Para fim de cumprimento do disposto nesta cláusula o Sindicato dos Empregados no Comercio de Guarulhos, comunicará a entidade empresarial, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, contar da data prevista para a realização da reunião agendada pelo sindicato profissional.

Parágrafo Terceiro: - Todas as matérias objetos de acordos coletivos de trabalho serão feitas mediante a celebração de assembleia geral, com os empregados, convocados pela entidade sindical profissional, especialmente para esse fim, os quais deliberarão sobre a aprovação ou não.

Parágrafo Quarto: As Empresas que necessitarem, deverá formalizar o pedido de acordos coletivos de trabalho comprovando o cumprimento de sua obrigação convencional no que diz respeito às contribuições devidas aos sindicatos signatários da presente Convenção. Sem prejuízo das demais clausulas da norma coletiva.

CLAUSULA 2ª - REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de **01 de outubro de 2022**, data-base da Categoria Profissional, mediante aplicação do percentual de **7,45% (sete e quarenta e cinco por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de outubro de 2021.

Parágrafo Primeiro – As diferenças de salários geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinentes ao mês de outubro de 2022, em razão do reajuste constante no *caput* ter se efetivado posteriormente a data-base, poderão ser complementadas em forma de abono junto com o pagamento dos salários de competência do mês de março de 2023.

Parágrafo Segundo - As eventuais diferenças, não sendo pagas em forma de abono conforme parágrafo anterior, os encargos de natureza previdenciária, tributária e trabalhista delas decorrentes, serão deduzidos e recolhidos juntamente com aqueles relativos ao mês em que forem pagas as mesmas.

Parágrafo Terceiro - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho do empregado, independentemente do motivo, as eventuais diferenças salariais a que se refere o Parágrafo 1º deverão ser pagas juntamente com as verbas rescisórias do empregado, a título de indenização.

Parágrafo Quarto - Dos empregados já demitidos, independentemente do motivo, eventuais diferenças salariais a que se refere o Parágrafo 1°, deverão ser pagas, de forma proporcional nos termos da lei, até o quinto dia útil do mês de março de 2023.

Parágrafo Quinto - O índice de 7,45%, deverá ser aplicado sobre o salário de até R$ 7.000,00 (sete mil reais). Para os salários acima de 7.001,00 o reajuste será feto respeitando o índice de 7,45% até a faixa de 7.000,00 e a diferença do real salário será de livre negociação entre as empresas e seus respectivos empregados.

CLÁUSULA 3ª. – REAJUSTAMENTO DOS SALÁRIOS DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2021 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2022: O reajuste salarial será aplicado de forma proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, respeitado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA 4ª. - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 02 e 03 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 5ª. - SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes Salários Normativos, a viger a partir de **01 de outubro de 2022**, com exclusão das Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) enquadradas no sistema REPIS previsto na cláusula 7ª deste instrumento, para os empregados da categoria dos municípios de **Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba**, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

Empregados em Geral	R$ 1.808,00
Multifunção	R$ 1.808,00
Caixa	R$ 1.942,00
Faxineiro e Copeiro	R$ 1.593,00
Empacotador	R$ 1.486,00
Auxiliar do Comércio	R$ 1.549,00

Parágrafo 1° - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, não podendo os salários atribuídos à função de caixa serem pagos ao empregado que de forma eventual ocupe a função.

Parágrafo 2º - Enquadra-se como auxiliar do comércio aqueles empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionado com a atividade comercial do empregador. A função é restrita as empresas que contém até 05 (cinco) empregados, as quais poderão contratar e manter em seu quadro até 02 (dois) auxiliares do comércio.

Parágrafo 3º - Os empregados contratados nesta função, depois de completado 6 (seis) meses de permanência na mesma, passarão a receber o piso de "Empregados em Geral".

Parágrafo 4º - Enquadra-se nas atribuições de Empacotador as seguintes funções:

a) Empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
b) Auxiliar o cliente no transporte destas mercadorias;
c) Verificar na área de venda, quando for o caso, o preço e peso da mercadoria;
d) Recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
e) Auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

CLÁUSULA 6ª. - APRENDIZAGEM: Menores de idade, entre 14 e 16 anos de idade, conforme previsto no artigo 60, da Lei nº 8069/90, bem como a Instrução Normativa n. 26, de 20/12/01 do Ministério do Trabalho e Emprego e demais alterações, podendo prestar serviço, na condição de aprendizes, cumprindo jornada de até 6 (seis) horas de trabalho, mediante pagamento de **ajuda de custo**, em no **mínimo 10% (dez por cento)** superior ao salário mínimo vigente, à época da contratação.

CLÁUSULA 7ª.- GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.126,00 (Dois mil cento e vinte seis reais)**, nela incluindo o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês, em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

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

CLÁUSULA 8ª. - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado dos municípios de Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de **R$ 98,00 (noventa e oito reais),** a partir de 01 de outubro de 2022.

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.

CLÁUSULA 9ª. – REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS – REPIS: Os Sindicatos Convenentes conforme os objetivos do legislador junto aos artigos 170, IX e 179 da CF/88, regulamentados na Lei 123/2006, alicerçados pelos artigos 7°, inciso XXVI c/c art. 8°, inciso VI da Carta Magna de 1988, estabelecem o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) aplicáveis no âmbito desta Convenção Coletiva para as MICROEMPRESAS (ME) e EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP), desde que cumprida às condições abaixo especificadas:

Parágrafo 1° - Para efeito desta cláusula convencional considera-se Microempresa **(ME)** a pessoa jurídica ou a ela equiparada que em cada ano calendário aufira receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); considera-se Empresa de Pequeno Porte **(EPP),** a pessoa jurídica ou a ela equiparada que a cada ano calendário aufira receita bruta (faturamento) superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Parágrafo 2° - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar estes limites, prevalecerão os novos valores limites fixados.

Parágrafo 3° - As empresas enquadradas como MICROEMPRESA (ME) e EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão apresentar à entidade sindical patronal em seu respectivo endereço os seguintes documentos:

I – formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa, com sua firma reconhecida, e pelo contabilista responsável, solicitando a expedição da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO no REPIS, que será disponibilizado nas sedes dos sindicatos convenentes ou impressas em qualquer meio eletrônico das entidades, devendo obrigatoriamente informar:

a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados;

c) declaração de que a receita total 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 Pisos de Salariais (REPIS);

d) declaração e compromisso de cumprir integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva;

e) ciência de que a falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido aos empregados os salários constantes nas cláusulas 04, 05 e 06, sob pena de crime de falsidade ideológica.

f) Certidão de regularidade e enquadramento sindical emitida pelo sindicato dos empregados representantes da categoria profissional.

Parágrafo 4ª - As empresas que quiserem enquadrar no REPIS deverão entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no § 3º, para apreciação dos documentos que, quando preenchidos todos os requisitos, emitirá termo de homologação com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta Convenção, salvo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições Seguidamente os sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva, fornecerão à empresa no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados da data de entrega do formulário, sem quaisquer ônus, a Certidão de Enquadramento no REPIS, que lhes facultará, a partir da data de expedição da certidão, a prática dos

pisos salariais previstos no Regime Especial de Pisos Salarial – REPIS, desde que sejam preenchidos todos os requisitos previstos neste Capítulo.

a) As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO REPIS 2022/2023, não poderão praticar o REPIS, devendo obrigatoriamente praticar os pisos descritos nas cláusulas, desta Convenção Coletiva, mesmo que para os órgãos públicos estejam enquadradas nos termos da Lei 123/2006.

Parágrafo 5° - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho juntos as autoridades competentes, bem como perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS, a prova do empregador se fará com a exibição da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO REPIS 2022/2023.

a) Após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 28/05/2023 para solicitar à CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO no REPIS 2022/2023, ficando ressalvadas as empresas que já praticavam o piso previsto no REPIS 2021/2022, devendo, no entanto, observar o prazo ora previsto para renovação da CERTIDÂO.

b) As empresas que se constituírem a partir do dia 30/09/2022, bem como aquelas que vierem a contratar empregados após a data base, poderão regularizar com o requerimento dentro do prazo estipulado até a data de 28/05/2023, que observado o prazo, terá efeito retroativo a data base;

b.1) As empresas que se constituírem ou contratar empregados a partir de 30/05/2020, poderão no prazo de 60 (sessenta) dias contados do início de suas atividades ou da contratação de novo empregado, requerer a Certidão de Enquadramento REPIS 2022/2023 na forma descrita nesta Convenção Coletiva;

c) a aplicação do sistema REPIS, não implica em equiparação salarial com os empregados existentes;

d) as empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após a entrega da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO e para os empregados contratados a partir da data inserta na certidão.

e) a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização.

CLÁUSULA 10ª. - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS NA MICROEMPRESA (ME): Os empregados de MICROEMPRESAS (ME) dos municípios de Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba, terão garantido o percentual de **90% (noventa por cento)**, dos valores constantes das cláusulas 05 e 07

a título, respectivamente, de salários normativos e da garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

Empregados em Geral	R$ 1.660,00
Multifunção	R$ 1.660,00
Empacotador	R$ 1.338,00
Auxiliar do Comércio	R$ 1.396,00

Parágrafo 1º - Enquadra-se como auxiliar do comércio aqueles empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionado com a atividade comercial do empregador. A função é restrita às empresas que contém até 05 (cinco) empregados, as quais poderão contratar e manter em seu quadro até 02 (dois) auxiliares do comércio.

Parágrafo 2º - Os empregados contratados nesta função, depois de completado 06 (seis) meses de permanência na mesma, passarão a receber o piso de "Empregados em Geral".

Parágrafo 3º - Se enquadram nas atribuições de Empacotador as seguintes funções:

a) Empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
b) Auxiliar o cliente no transporte destas mercadorias;
c) Verificar na área de venda, quando for o caso, o preço e peso da mercadoria;
d) Recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
e) Auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

CLÁUSULA 11ª. - GARANTIA DO COMISSIONISTA MICROEMPRESAS (ME) INSCRITAS NO REPIS: Aos empregados em Microempresas (ME) dos municípios de Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba, remunerados exclusivamente à base de comissões, percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.910,00 (mil novecentos e dez reais)**, nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

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

CLÁUSULA 12ª. - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: Os empregados das Empresas de Pequeno Porte (EPP) dos municípios de Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba, terão garantido o percentual de **95% (noventa e cinco por cento)**, dos valores constantes das cláusulas 05 e 07, a título, respectivamente, de salários

normativos e da garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

Empregados em Geral	R$ 1.733,00
Multifunção	R$ 1.733,00
Empacotador	R$ 1.413,00
Auxiliar do Comércio	R$ 1.476,00

Parágrafo 1º - Enquadra-se como auxiliar do comércio aqueles empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionado com a atividade comercial do empregador. A função é restrita às empresas que contém até 05 (cinco) empregados, as quais poderão contratar e manter em seu quadro até 02 (dois) auxiliares do comércio.
Parágrafo 2º - Os empregados contratados nesta função, depois de completado 06 (seis) meses de permanência na mesma, passarão a receber o piso de "Empregados em Geral".
Parágrafo 3º - Se enquadram nas atribuições de Empacotador as seguintes funções:

a) Empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
b) Auxiliar o cliente no transporte destas mercadorias;
c) Verificar na área de venda, quando for o caso, o preço e peso da mercadoria;
d) Recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
e) Auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

CLÁUSULA 13ª. - GARANTIA DO COMISSIONISTA DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) INSCRITAS NO REPIS: Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte (EPP) dos municípios de Poá, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba, remunerados exclusivamente à base de comissões, percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.040,00 (Dois mil e quarenta reais)**, nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas de cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

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

CLÁUSULA 14ª.- NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 e 13, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

CLÁUSULA 15ª.- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, signatário da presente, ficam obrigadas a descontar de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos, **em 6% (seis por cento)** do salário do primeiro mês de reajustamento, a título de contribuição assistencial, aprovada pela assembleia que autorizou a celebração da presente norma coletiva, conforme segue:

Parágrafo 1º- O recolhimento da contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia **10/03/2023**, na agência do Banco do Brasil S/A, através de boleto bancário fornecido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos, **os quais as empresas deverão solicitar e informar o valor a ser repassado,** através dos seguintes e-mails:

recolhimento@comerciariosdeguarulhos.org.br

cobrança@comerciariosdeguarulhos.org.br

Paragrafo 2º- Os empregados admitidos após data-base (01.10.2022) e que não tiveram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo 3º- O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado nos parágrafos 1º e 2º será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 4º- Havendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), será cobrado juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, atualizado pela variação do INPC, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

Parágrafo 5º- Do convênio com o Banco do Brasil S/A, referente ao recolhimento da Contribuição previsto nos parágrafos 1º e 2º, desta cláusula, do montante devido, será creditado 80% (oitenta por cento) a favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º- O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e, do custeio financeiro do plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 7º - O desconto previsto nesta cláusula, fica condicionado a não oposição do empregado sindicalizado ou não, manifestada perante o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE GUARULHOS, **e protocolizados na Rua Benedito Faustino de Moraes, 176, Centro, Guarulhos**, obedecendo ao que determina o **TERMO DO AJUSTE DE CONDUTA (TAC)**, firmado com o Ministério Público do Trabalho, conforme segue:

DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

"O compromitente receberá as cartas de oposição dos integrantes da categoria ao desconto da contribuição assistencial prevista na convenção coletiva e lhes dará o devido efeito, desde que protocoladas pessoalmente pelo trabalhador interessado nos 10 dias subsequentes ao desconto; entende-se como dia do desconto para fins de contagem do prazo a data de recebimento do contracheque pelo empregado no qual for lançado o mencionado desconto, considerando-se como tal a data assinalada pelo trabalhador neste documento; o sindicato poderá exigir cópia do contracheque para a verificação da contagem do prazo; O sindicato também condiciona a devolução à comprovação pela empresa do efetivo recolhimento da contribuição com a apresentação da lista discriminando o nome do trabalhador e o valor descontado e repassado; O sindicato tem até 90 (noventa) dias para realizar a devolução, contados da comprovação pela empresa do repasse dos valores descontados a título de contribuição assistencial de seus representados; O sindicato receberá as cartas ininterruptamente durante o seu horário regular de funcionamento".

§8º - Tendo em vista a natureza jurídica do TAC (TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA) supra mencionado, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica a hipótese à regra do artigo 545 da CLT.

CLÁUSULA 16ª - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO: Como incentivo a participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da categoria profissional, os comerciários que participarem com a Contribuição Assistencial, receberá no **mês subsequente ao reajuste** previsto nesta Norma, a título de abono, como segue:

Parágrafo 1º- O empregado com até 12 meses de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2022, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês **subsequente ao reajuste**, valor equivalente ao percentual de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) sobre seu salário.

Parágrafo 2º- O empregado com mais 12 meses de contrato de trabalho completo em 30 de outubro de 2022, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês **subsequente ao reajuste**, valor equivalente ao percentual de 6,66% (seis vírgula sessenta e seis por cento) sobre seu salário.

Parágrafo 3ª- Poderá haver a conversão do abono em um dia de descanso, obedecida a proporcionalidade em porcentual prevista nos §s 1º e 2º desta cláusula, durante a vigência da convenção, mediante manifestação do empregado.

Parágrafo 4ª - Eventuais alterações legais, que provoquem modificações totais ou parciais nas regras, ora estabelecidas, será objeto de aditamento, entre os convenentes, mediante provocação, devendo ser levado a depósito e registro, junto aos órgãos competentes.

CLÁUSULA 17ª. - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes das categorias empresariais econômicas querem sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes dentro de sua base

territorial, a Contribuição Assistencial por empresa constituída em única parcela e nos valores máximos aprovados pela Assembleia Geral Extraordinária conforme a seguinte tabela:

VAREJO	
ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS	***VALOR***
Microempresas (ME)	*R$ 563.00*
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	*R$ 1.003,00*
Demais Empresas	*R$ 2.463,00*
Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos da Prefeitura Municipal	*R$ 333,00*
Micro Empreendedor Individual (MEI) – desde que não possuam empregados	*ISENTO*

Parágrafo 1º – O recolhimento deverá ser efetuado até o dia **17 de outubro de 2022**, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes.

Parágrafo 2º - O recolhimento da Contribuição Assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subseqüente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

CLAÚSULA 18ª. - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL – Conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal, pelo mesmo valor previsto na clausula 16ª, devida por todos os integrantes da categoria econômica, filiados ou não, que se beneficiarem direta ou indiretamente do presente instrumento coletivo, tendo como fato gerador a assinatura da presente convenção coletiva, acordos coletivos ou participação em dissídios coletivos, visando, principalmente, o princípio da isonomia e concorrência leal entre as empresas.

CLÁUSULA 19ª. - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, especialmente os artigos 59 e parágrafos e inciso 1º do art. 413 da CLT, bem como a legislação municipal pertinente fica autorizada, desde que obedecido o que determina a Cláusula "JORNADA DE TRABALHO".

Parágrafo Único: Em havendo interesse por parte dos empregados e dos empregadores poderá ser celebrado o instituto "BANCO DE HORAS", desde que firmado com a assistência das entidades signatárias deste instrumento, sob pena de ineficácia.

CLÁUSULA 20ª. - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado o emprego aos empregados em vias de aposentadoria por tempo de

contribuição, em seus prazos mínimos, no período anterior à implementação das condições previstas no art. 188 do Decreto nº 3.048/99 para concessão do benefício previdenciário, como segue:

TEMPO MÍNIMO DE CONTRIBUIÇÃO:

	TOTAL	NA EMPRESA	ESTABILIDADE
HOMENS	a) 28 anos	28 anos	2 anos
	b) 29 anos	10 anos	1 ano
	c) 29 anos e 6 meses	5 anos	6 meses
MULHERES	a) 23 anos	23 anos	2 anos
	b) 24 anos	10 anos	1 ano
	c) 24 anos e 6 meses	5 anos	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante da contagem total de tempo de contribuição correspondente ao seu direito de, no mínimo 28 anos (homens) e 23 anos (mulheres) fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99 e comprovante da idade exigida no art. 188 do mesmo Diploma Legal, para obtenção do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

CLÁUSULA 21ª. - ESTABILIDADE DA GESTANTE – Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75(setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo Único – Poderá a garantia estabelecida no "caput" ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados, relativos ao período de garantia.

CLÁUSULA 22ª. - 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, a garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 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 médicos e ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontológicos, 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 e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código internacional de Doença (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

CLÁUSULA 24ª. - ABONO DE FALTA À MÃE, PAI OU RESPONSÁVEL LEGAL MEDIANTE GUARDA JUDICIAL: A comerciária ou comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos, menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em caso de internações, devidamente comprovada nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

CLÁUSULA 25ª - 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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 do alistamento compulsório, desde que realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias, após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo Único - Estão excluídos da hipótese prevista no *"caput"* dessa cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

CLÁUSULA 27ª - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, não sendo aplicada a garantia na admissão, para as empresas que aderirem ao REPIS.

CLÁUSULA 28ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULA 29ª - NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver um novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicitada a sua dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

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

CLÁUSULA 31ª - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

CLÁUSULA 32ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM A 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 venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 33ª - FORNECIMENTO DE UNIFORME: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões, etc., for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA 34ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIOS DE CHEQUE: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meios 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.

CLÁUSULA 35ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamentos dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

CLÁUSULA 36ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA 37ª - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA 39ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a futura ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções, ou na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSLA 40ª - DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS: A carteira de trabalho e previdência social (CTPS), bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidas pelas empresas mediante contra-recibo, em nome do empregado.

CLÁUSULA 41ª - 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.

CLÁUSULA 42ª - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras horas e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, EM RAZÃO DA EXCEPCIONALIDADE E NA FORMA PREVISTA EM LEI, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 43ª - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 06 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com a cláusula nominada **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**, conforme segue:

a) Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 06 (seis) meses;

b) Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6, conforme percentual previsto na cláusula nominada **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**. O resultado é o valor do acréscimo;

d) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

CLÁUSULA 44ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso dos comissionistas será calculada tornando-se por base o total de comissões auferidas durante o mês, dividindo por 25 (vinte e cinco) e multiplicando o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º da Lei 605/49.

CLÁUSULA 45ª - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês do pagamento.

Parágrafo Único: Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário, será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

CLÁUSULA 46ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compras" ou, qualquer outra modalidade por elas concedido, prevalecendo nesses casos, apenas um deles.

CLÁUSULA 47ª - ACORDOS COLETIVOS – As entidades convenentes objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, sob pena de ineficácia e invalidade, em caso de atos praticados sem as respectivas negociações.

CLÁUSULA 48ª - DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES – A entidade sindical representante da categoria profissional, se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncia de irregularidades em face da legislação vigente ou de descumprimento desta convenção, a comunicar simultaneamente a entidade sindical representante da categoria econômica, a convocação para que esta acompanhe a empresa nestes procedimentos.

Parágrafo Único – Considera-se irregularidade qualquer ato que seja incompatível e contrário a letra da legislação vigente, bem como das cláusulas desta Convenção Coletiva, sujeitando a empresa a ser denunciada junto ao Ministério Público do Trabalho e/ou a Delegacia Regional do Trabalho.

CLÁUSULA 49ª - BALANÇOS E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS NOS DIAS FERIADOS E DIAS COMPENSADOS: As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados nos dias feriados e dias compensados, para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, 'mediante acordo específico entre os Sindicatos respectivos, sempre aditados ao presente Instrumento.

CLÁUSULA 50ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E DATAS ESPECIAIS – Nas empresas em geral, com exclusão daquelas com atividade constante na relação anexa do Decreto n° 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho nas datas especiais na forma das leis n° 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela lei 11.603/07**, inclusive no sistema 2X1 (dois domingos trabalhados seguido de um de descanso)** e respeitada a legislação municipal, e que estiverem em dia com o cumprimento integral das normas desta C.C.T, e nas normas infraestatutárias dos Sindicatos Convenentes, além de cumprirem as regras determinadas para cada caso descritas na presente clausula deverão protocolar com antecedência mínima de 07 (sete) dias de cada data ou período especial , no Sindicato da Categoria Econômica, requerimento solicitando sua ADESÃO ao trabalho em Datas Especiais . O requerimento deverá conter a qualificação da empresa e a especificação das Datas Especiais, em que se pretende trabalhar, com observância do período constante no paragrafo 1°. Concomitantemente a empresa deverá declarar que esta cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho. Sob pena de denúncia ao Ministério do Trabalho a presente regra se aplica inclusive aos Shoppings Centers.

Parágrafo 1º - A eficácia do Termo de Adesão ao Acordo para Trabalho em Datas Especiais, se dará somente com a emissão de Certidão Autorizatória, específica para este fim, assinada pelos sindicatos da categoria econômica e da categoria profissional. A validade da Adesão será pelo 1º. período de 01/10/2022 a 31/03/2023 e 2º. Período de 01/04/2023 a 30/09/2023 a contar da data da expedição da Certidão.

Parágrafo 2º - As empresas deverão obrigatoriamente afixar a Certidão a que se refere o parágrafo anterior em local visível propiciando conhecimento aos empregados e a fiscalização em geral.

Parágrafo 3º - As empresas que não possuírem ou que requereram e ainda não retiraram a Certidão Autorizatória para o trabalho em datas especiais e feriados assinada pelos dois Sindicatos, não poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados nestes dias, sob pena da multa prevista na cláusula nominada MULTA, deste instrumento e denúncia ao setor de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 4° - Aos Shoppings Centers, aplica-se o Precedente Administrativo n° 45 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Ato Declaratório n° 12 do M.T.E., publicado em 09/09/2011, que determina a obrigatoriedade de acordo coletiva para abertura nos feriados.

Parágrafo 5º – TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS – As empresas interessadas no trabalho nas datas especiais abaixo especificadas deverão seguir as seguintes regras:

1. Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, em sentido contrário.

2. São datas especiais e seus respectivos horários de funcionamento:

A) SEMANA DO CONSUMIDOR OU DO PATRÍA (uma semana no ano de 2022):

- Segunda a Sexta-feira: das 8:00 às 22:00 horas;
- Sábado: das 8:00 às 18:00 horas.
- Shoppings Centers: segunda a sábado das 10:00 às 23:00 horas

B) DIA DAS MÃES, DIA DOS NAMORADOS, DIA DOS PAIS E DIA DAS CRIANÇAS:

- Antevéspera e véspera: das 8:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas.
- Shoppings Centers: antevéspera e véspera das 10:00 às 24:00 horas

C) FESTAS NATALINAS: (ano de 2022)

- Segunda a Sexta-feira no período de 01 a 31 de dezembro: das 8:00 às 22:00 horas;
- Sábados: das 9:00 às 20:00 horas.
- Shopping Centers: Período de 1 a 31 de dezembro das 10:00 as 23:00 horas, salvo nos dias 16/12/2022 e 23/12/2022, onde poderão estender seus horários ate as 24:00 horas. As horas suplementares deverão ser feita **MEDIANTE ACORDO COLETIVO**, através das entidades signatárias do presente instrumento, bem como as disposições contidas neste instrumento e a legislação municipal correspondente.

D) BLACK FRIDAY: As empresas poderão instituir uma sexta – feira no ano para incentivo de vendas com horário especial das sete as vinte e quatro horas. As horas suplementares deverão ser feita **MEDIANTE ACORDO COLETIVO**, através das entidades signatárias do presente instrumento, bem como as disposições contidas neste instrumento e a legislação municipal correspondente.

Parágrafo 6º Fica autorizado o trabalho no comércio varejista dentro da base territorial comuns das entidades celebrantes, desde que atendidas às regras abaixo capituladas e na forma do Decreto nº 99.467/90, da Lei 605/49 6º da Lei 10.101,de 19/12/2000, alterada pela Lei 11.603 de 05/12/2007, da disposição constitucional e legislação

municipal aplicável, bem como as demais normas, portarias, etc., aplicável à matéria, visando o sindicato da categoria profissional estabelecer melhores condições de trabalho aos seus representados nesses dias. O pagamento no domingo será renumerado como dia normal de trabalho, no sistema 2x1 (dois domingos trabalhados seguido de um de descanso), desde que seja concedido o Dsr's dentro de 7 (sete) dias.

CLÁUSULA 51ª – TRABALHO EM FERIADOS: Na forma do Decreto 99.467 de 20/08/90 combinado com a Lei 605/49, Artigo 6° da Lei 10.101 de 19/12/2000 e legislações municipais aplicáveis poderão ser para as empresas portadoras da **CERTIDÃO,** autorizando o trabalho em feriados com **exceção** do dia **25 de dezembro (natal)** e **1° de janeiro (Confraternização Universal)**, desde que atendidas às seguintes regras:

1.Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado ou alternativamente, a critério da empresa, a concessão de uma folga compensatória, que deverão ser gozadas em até 60 (sessenta) após o feriado laborado, sob pena de dobra remunerado; Para os comissionistas puros o cálculo desta remuneração corresponderá o valor de mais 01 (um) descanso semanal

2. Caso a empresa opte em conceder a Folga compensatória, no prazo de 60 (sessenta) dias, desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

3. As horas trabalhadas em feriados não poderão em hipótese alguma ser incluído no sistema "Banco de Horas";

4. As empresas deverão fornecer sem ônus para os empregados, vale transporte ou o equivalente de ida e volta ao trabalho, bem como o valor mínimo de **R$ 33,00 (trinta e três reais)** para sua alimentação, salvo as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, estas fornecerão alimentação nesses dias;

5. A recusa em trabalhar nos feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar aplicação de qualquer sanção ao empregado.

6. A licença municipal para a empresa funcionar em feriados não afasta a obrigatoriedade do cumprimento da integralidade do presente instrumento coletivo em vigor.

CLÁUSULA 52ª - MULTA: Fica estipulada uma multa de R$ **430,00(quatrocentos e trinta reais)** por empregado prejudicado, pelo descumprimento de qualquer das obrigações contidas no presente instrumento.

Parágrafo Único: A multa prevista nesta cláusula não poderá ser cumulativa com outras multas previstas neste instrumento normativo.

CLÁUSULA 53ª - LICENÇA DE DIRETORES DO SINDICATO - As empresas concederão licença remunerada aos diretores dos Sindicatos convocados para prestação de serviço à sua entidade sindical, ou eventos que haja exigência da participação da entidade Sindical através de representantes.

Parágrafo Único: O Afastamento remunerado deverá ser requerido e comprovado no prazo de 30 (trinta) dias anteriores à convocação, não podendo exceder de 02 (dois) no ano.

CLÁUSULA 54ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS O RETORNO DE FÉRIAS - O empregado que retornar das férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de seu retorno, sob pena de pagamento de multa equivalente de 01 salário nominal do empregado.

CLÁUSULA 55ª – DA ASSISTÊNCIA SINDICAL OBRIGATÓRIA NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – As entidades sindicais convenentes colocarão a disposição de seus representados, na sede e, subsedes do sindicato profissional, o serviço de assistência sindical que **será obrigatória** nas rescisões de contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

Parágrafo 1° - A assistência sindical no ato de rescisão de contrato de trabalho de seus representados, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato, será formalizada através do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), com exceção das verbas que forem expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

Parágrafo 2° - O pedido de demissão, de empregado portador de garantia de emprego ou estabilidade PROVISÓRIA deverá ser realizado de forma obrigatória nos moldes do caput, salvo constatação, no ato da assistência, de vício de consentimento do empregado.

Parágrafo 3° - Se, por conveniência dos representados ou por serem portadores de alguma deficiência, desejarem serem atendidos de forma especial, em caráter urgente, devendo neste caso o empregador informar a deficiência do empregado quando este for o portador, 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 a rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 4° - Na eventualidade da homologação não ser efetivada, sem culpa do empregador ou por negativa do sindicato profissional de fazê-la, este último fica obrigado a descrever no verso do termo de homologação, de imediato e de forma pormenorizada, as razões pelas quais esta não foi processada, observando, contudo, que será priorizada a ressalva ao invés da recusa.

Parágrafo 5º- Fica fixada multa de um salário nominal a favor do empregado, para a empresa que deixar de concretizar as homologações da rescisão contratual, no prazo de 25 (vinte cinco) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do aviso prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 6º.: Caso não haja comparecimento do empregado na homologação, previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá sindicato profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa prevista no "Caput".

CLÁUSULA 56ª – DO MULTIFUNÇÃO – As empresas interessadas na contratação de empregados na modalidade de MULTIFUNÇÃO, sob pena de nulidade, dependerão de obtenção de certidão específica que autorizará o presente registro do empregado, obedecendo as regras abaixo descritas

Parágrafo 1° - As empresas para poderem contratar, deverão apresentar, salvo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições, ao sindicato patronal representante da categoria econômica.

a) última guia de pagamento de contribuições e/ou cota negocial mensal devidamente quitada, ou certidão equivalente de ambos as entidades sindicais convenentes;

b) declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva

c) formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição da CERTIDÃO de AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO, que será disponibilizado pela entidade patronal a todos os interessados;

d) o formulário, que poderá ser retirado na sede da entidade sindical patronal ou no site www.sincomercio.com.br, será encaminhado em 3 (três) vias, sendo uma para cada sindicato convenente e uma para protocolo, deverá obrigatoriamente informar:

e) Razão social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

f) declaração atualizada do número de empregados;

g) certidão de regularidade e enquadramento sindical emitida pelo Sindicato dos Empregados representante da categoria profissional.

h) Considerando que a eficácia do presente instrumento coletivo de trabalho, retroage a data base da categoria, fica assegurado as empresas o prazo de 20 dias úteis contados da assinatura deste, para a devida regularização da contratação dos empregados nessa modalidade.

Parágrafo 2° - Não serão processadas as solicitações quando estas forem apresentadas faltando qualquer um dos itens descritos no parágrafo anterior.

a – Considera-se o empregado contratado na modalidade de Multifunção, aquele que exerce minimamente e, em constante revezamento todas as funções constantes na empresa, com exceção aquelas que exigem especialidade técnica.

b - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários e demais incidências, bem como seus respectivos reflexos; ainda podendo o declarante responder por crime de falsidade.

c - Ainda ocorrerá o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO, com as mesmas penalidades do item b deste parágrafo, o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

d – A CERTIDÃO de AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

1) Razão Social, CNPJ e o endereço da empresa;

2) Prazo de início e término da validade da CERTIDÃO;

3) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenentes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

e) a CERTIDÃO de AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização.

Parágrafo 3° - Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes do direito de adoção de contratação de empregados na modalidade Multifunção, a prova do empregador se fará com a exibição da CERTIDÃO de AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO, nos termos do parágrafo 3°, item d, bem como o competente registro na Carteira de Trabalho do empregado.

Parágrafo 4° - É vedada a alteração de contratos de trabalho em vigência para a modalidade prevista nesta cláusula, salvo Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 57ª - JORNADA DE TRABALHO: Além da jornada normal de 44 horas semanais (artigo 3º da Lei de nº 12.790 de 14 de março de 2013), as empresas do comércio varejista, somente poderão contratar empregados em outras jornadas diferenciadas, mediante **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, firmadas pelas entidades convenentes.

CLÁUSULA 58ª – TELETRABALHO – A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá obedecer o disposto nos arts. 75-A a 75-F da CLT e deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Parágrafo 1º - Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Parágrafo 2º - O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Parágrafo 3º - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, mantendo-se todos os benefícios já concedidos ao empregado, exceto o vale transporte, que será concedido gratuitamente quando da necessidade de comparecimento à empresa ou em decorrência de serviço externo.

Parágrafo 4º - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo 5º - O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Parágrafo 6º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, entre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo 7º - As utilidades mencionadas no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo 8º - Havendo necessidade de regras ou condições específicas, poderá ser firmado Acordo Coletivo nos moldes da cláusula nominada **"JORNADA DE TRABALHO"**.

CLÁUSULA 59ª - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS - Fica estabelecida que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social não constante nesta Convenção Coletiva, beneficiando empregados de empresas ou grupos de empresas, mediante acordo coletivo de trabalho formulado entre as entidades sindicais convenentes, inclusive a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) da empresa, nos termos do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal concomitante a Lei 10.101/2000 e Artigo 621 da CLT.

CLÁUSULA 60ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, será observada as disposições constantes do Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA 61ª - 74 – SERVIÇOS ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT - A fim de promover a saúde, segurança e proteger a integridade dos empregados no ambiente de trabalho, as empresas poderão constituir **SESMT** comum, a ser organizado pelo Sindicato Empresarial representante da categoria econômica conforme as Normas Regulamentadoras **NR-1, NR-5 e NR 7**.

Parágrafo 1º - O Sindicato Empresarial representante da categoria econômica manterá serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Parágrafo 2º - O Sindicato Empresarial representante da categoria econômica deverá realizar anualmente o **SIPAT** (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), com conteúdo diversificado na orientação da segurança de trabalho como prevista na Portaria/MTP nº 422 alterada em 07 de outubro de 2021, NR-5, item 5.3 "Atribuições da CIPA" – letra i: "promover, anualmente, em conjunto com o **SESMT**, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – **SIPAT**, conforme programação definida pela CIPA".

CLÁUSULA 62ª - EXAMES MÉDICOS, GRO – GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS/PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS E **PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL E OUTROS DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS** – Os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos (admissionais, demissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e, outros complementares) indispensáveis à função exercida, ou a ser exercida, de acordo com a avaliação do profissional competente desde que custeado pelo empregador. As empresas, quando solicitado pelas entidades convenentes, deverão apresentar **PGR – Programa de Gerenciamento de Risco,** O **LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional,**

como também exibir outros documentos necessários a esclarecimentos às entidades no que tange ao contrato de trabalho.

CLÁUSULA 63ª - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC - Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores da categoria profissional e econômica do comércio em geral, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente Convenção Coletiva, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame da Câmara de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas na base territorial da representação das entidades sindicais.

Parágrafo 1º – Fica instituído uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores da Câmara de Conciliação Prévios, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para a manutenção e desenvolvimento da Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC, marca identificadora das Comissões existentes no âmbito da representação da FECOMERCIÁRIOS e da FECOMÉRCIO.

Parágrafo 2º - A empresa demandada que convocada para comparecer à sessão de conciliação das Comissões de Conciliação Prévia, deixar de fazê-lo sem justo motivo, obrigando o empregado a procurar seus direitos na Justiça do Trabalho, no caso de procedência do pedido, mesmo que em parte, será condenado a pagar uma multa a favor do empregado pelo valor correspondente a 3% (três por cento) da condenação.

a) Para os fins da cláusula anterior, a ausência do empregador será registrada em declaração fornecida ao empregado, firmada pelos membros da comissão e juntada na ação trabalhista.

b) Em caso da ausência do empregado na sessão de conciliação designada, fica o empregador isento da referida multa.

CLÁUSULA 64º – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD): As empresas deverão se adaptar aos moldes da Lei no. 13.709, de 14 de agosto de 2018, podendo as entidades solicitarem a operação de manipulação aplicada para tanto.

Parágrafo Único – Em atenção a Lei 13.709/2018 Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, o Sindicato Empresarial disponibilizará serviços para auxiliar o empresário a atender às requisições dos titulares em conformidade com o disposto nos arts. 9 e 18 da LGPD, bem como, serviços de Encarregado de Dados - DPO.

CLÁUSULA 65ª – SISTEMA ALTERNATIVOS DE CONTROLE: Ficam as empresas autorizadas a adoção dos sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho previsto na Portaria 373 do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA 66ª - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência e eficácia de 11 meses, contados a partir de 1º de outubro de 2022 até 31 de agosto de 2023, tendo em vista a aprovação em Assembleia Geral, para alteração da data base, de 01 de outubro para 01 de setembro, a partir do exercício 2023/2024.

Parágrafo Único – As entidades convenentes determinam que a superveniência de novas regras oriundas das alterações legislativas que passarem a integrar o ordenamento jurídico, visando melhor adequação das condições de trabalho e objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas, se entenderem necessários promoverão alterações no presente instrumento através de Aditamento ou Acordo Coletivo firmado nos termos da nominada "ACORDOS COLETIVOS".

Guarulhos, 01 de fevereiro de 2023.

WALTER DOS SANTOS
Sindicato dos Empregados
no Comércio de Guarulhos

VALTERLI MARTINEZ
Sindicato do Comercio
Varejista de Mogi das Cruzes

Silvia Kazue N. Kitakawa
Advogada – OAB/SP nº 239.286

Dilermando Cruz de Oliveira
Advogado – OAB/SP nº 208080