CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022/2023

"COMÉRCIO PET SHOP"

Por este instrumento, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO DE PETSHOPS, CANIS, CLÍNICAS VETERINÁRIAS, HOSPITAIS VETERINÁRIOS, ESCOLA DE ADESTRAMENTO DE ANIMAIS DOMÉSTICOS E HOTÉIS PARA ANIMAIS DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDPETSHOP** - CNPJ nº 13.479.301/0001-91 e com base no Estado de São Paulo, e sede na Rua Clélia nº 550, 04º andar - SÃO PAULO - SP, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JOÃO APARECIDO DE PAULA BRITO**, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 11/03/2022 assistido por seu advogado Dr. Marcos Vinicius Poliszezuk - OAB/SP 193.280 e Dra. Marli Oliveira Porto Guimarães – OAB/SP 166.585 e, e do outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES**, entidade sindical regularmente inscrita no CNPJ nº 52.372.380/0001-99, com registro sindical nº 24000.001825/91, com sede na Rua Cel. Souza Franco, 74, Centro, Mogi das Cruzes, Estado de São Paulo, com base territorial nas seguintes cidades: **MOGI DAS CRUZES, SUZANO, GUARAREMA, BIRITIBA MIRIM e SALESÓPOLIS**, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **VALTERLI MARTINEZ**, inscrito no CPF/MF sob o nº 095.145.228-26, assistido pelo advogado Dilermando Cruz Oliveira, OAB/SP nº 208.080, de comum acordo celebram, na forma do Art. 611 e seguintes, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

01 - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

Parágrafo 1º – Para as cláusulas sociais, o prazo acima será estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no Art. 614, parágrafo 3°, da CLT.

Parágrafo 2º – 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 necessário, promoverão alterações no presente instrumento através de Aditamento ou Acordo Coletivo firmado nos termos da cláusula "ACORDOS COLETIVOS".

02 - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica exclusivamente para os trabalhadores representados pelo SINDPETSHOP/SP, conforme sua carta sindical, com exclusão total dos empregados integrantes de categoria do comercio varejista e motoristas já abrangidos por norma coletiva firmada, dentro da base territorial comum dos Sindicatos convenentes, abrangidos pela Lei.

I – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

03 – DO REAJUSTAMENTO – Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria, já praticados, serão reajustados a partir 01/09/2022 conforme data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito virgula oitenta e três por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1° de Setembro de 2021.

Parágrafo Primeiro – O índice de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) 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 8,83% até a faixa de 7.000,00 e a diferença do real salário será de livre negociação entre as empresas e seus respectivos empregados, salvo o item

Parágrafo Segundo – As empresas que já aplicaram o reajuste previsto nesta cláusula por ocasião da data base, fica desobrigada de seu cumprimento, devendo ser observado ainda o piso previsto neste instrumento.

04 - SALÁRIOS NORMATIVOS - Ficam estipulados, a partir de 01 de setembro de 2022, os seguintes salários normativos, a viger a partir da assinatura deste instrumento, com exclusão das microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas no sistema REPIS previsto na cláusula "REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS)" deste instrumento e desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 8 (oito) diárias, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/2013:

Para os empregados nos municípios de:

	A: Mogi das Cruzes e Suzano	B: Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis
Atendente/ Recepcionista de Petshop	R$ 1.436,00	R$ 1.307,00
Banhadores	R$ 1.441,00	R$ 1.311,00
Tosador	R$ 1.601,00	R$ 1.457,00
Esteticistas	R$ 1.848,00	R$ 1.682,00
Entregador de Animais/ Taxi Dog	R$ 1.877,00	R$ 1.708,00
Passeador de Animais	R$ 1.568,00	R$ 1.427,00
Adestrador de Animais	R$ 2.081,00	R$ 1.894,00
Auxiliar Veterinário	R$ 1.874,00	R$ 1.705,00
Tratadores / Cuidadores	R$ 1.441,00	R$ 1.311,00

Parágrafo Primeiro: Enquadra-se como Entregador de Animais/ Taxi Dog. – os empregados que exerça, exclusivamente, durante todo a jornada de trabalho, apenas a busca e a devolução de animais, não sendo aplicado, o enquadramento acima, aos motoristas que realizarem, entregas de mercadorias e demais serviços.

Parágrafo Segundo: Enquadra-se como Atendente/ Recepcionista de serviços de petshop, o empregado que exerça exclusivamente, durante toda a jornada de trabalho, esta função.

05 - GARANTIA DO COMISSIONISTA – Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre os serviços realizados (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.117,00** (dois mil cento e dezessete reais), para os empregados nos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano e a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.881,00** (mil oitocentos e oitenta e um reais), para os empregados nos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, nela já incluído 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.

06 – REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) – Os Sindicatos Convenentes, conforme expressa os artigos 170, IX e 179, da Constituição Federal/1988, regulamentados na Lei Complementar nº 123/2006, alicerçados pelos artigos 7°, inciso XXVI c/c art. 8°, inciso VI

da Constituição Federal/1988, estabelecem o **REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS),** aplicáveis no âmbito desta Convenção Coletiva para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, desde que cumpridas as regulamentações abaixo especificadas, por estabelecimento e C.N.P.J.:

Parágrafo 1º – 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 2º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar estes limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 3º - As empresas enquadradas como Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão requerer, salvo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições, CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, conforme as regras dispostas na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 4º - As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), que não aderirem ao REPIS, ou seja, que não obtiverem a devida CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO, deverão praticar aos empregados os pisos constantes nas cláusulas "SALÁRIOS NORMATIVOS" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA" desta Convenção Coletiva, mesmo que para os órgãos públicos estejam reconhecidas nos termos da Lei Complementar 123/2006.

Parágrafo 5º - A falsidade de declaração ao obter a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários constantes nas cláusulas "SALÁRIOS NORMATIVOS" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA

Parágrafo 6º - Ainda ocorrerá o desenquadramento do REPIS, com as mesmas penalidades do parágrafo 5º, se houver o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 7º - Para comprovação do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos

competentes, a prova do empregador se fará com a exibição da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, emitida nos moldes previsto na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES".

Parágrafo 8º - Além das disposições previstas no caput e parágrafos anteriores, a utilização do REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) obedecerá às seguintes regras:

a) Após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 28 de julho de 2023 para solicitar a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO;

b) As empresas que se constituírem a partir de 02 de maio de 2023 e aquelas que não possuem e vierem a contratar empregados, poderão requerer a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, na forma descrita cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES", no prazo de até 30 (trinta) dias da contratação do primeiro empregado, que observado o prazo, terá efeito retroativo a data base;

c) A aplicação do sistema REPIS, não implica sob nenhuma hipótese em equiparação salarial com os empregados existentes;

d) As empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após o início da validade da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que terá impressa o termo final e inicial de sua validade fixada em até 01 (um) ano;

e) Independentemente do prazo de validade da CERTIDÃO esta não ultrapassará a data de validade da Convenção Coletiva;

f) As empresas que já utilizam o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) e tem interesse em manter sua adesão, deverão obrigatoriamente manter atualizada a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, solicitando sua renovação até o dia 28 de julho de 2023, mediante o preenchimento de nova solicitação na forma expressa nesta Convenção Coletiva;

g) O prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será até 28 de julho de 2023;

h) 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;

i) Fica estipulado que as empresas que obtiveram a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS, ou que já utilizam o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) na forma prevista na presente cláusula, e que praticam pisos salariais inferiores aos pisos estabelecidos na Tabela de Salários, deverão proceder a devida equiparação ao valor dos salários nela previstos, salvo previsto clausula **08 – APLICABILIDADE PARA REGIME ESPECIAL DE PISO SALÁRIAIS (REPIS)**;

07 – APLICABILIDADE PARA REGIME ESPECIAL DE PISOS SALÁRIAIS (REPIS) - Fica estipulado que as empresas que já obtiveram a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS ou que já utilizam o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS), pela **CATEGORIA PREPONDERANTE** e que já praticam pisos salariais iguais ou superiores aos pisos estabelecidos na Tabela de Salários **CATEGORIA PREPONDERANTE**, deverão manter os pisos já estabelecidos, devendo, apenas, ratificar o pedido aos sindicato convenentes, até o dia 28 de julho de 2023.

08 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALARIOS (REPIS) PARA AS MICROEMPRESAS - Os empregados de Microempresas, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

Para os empregados nos municípios de:

	A: Mogi das Cruzes e Suzano	**B: Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**
Atendente/Recepcionista de Petshop	R$ 1.364,00	R$ 1.307,00
Banhador	R$ 1.369,00	R$ 1.311,00
Tosadores	R$ 1.521,00	R$ 1.445,00
Esteticista	R$ 1.756,00	R$ 1.668,00
Entregador de Animais/ Taxi Dog.	R$ 1.783,00	R$ 1.693,00
Passeador de Animais	R$ 1.490,00	R$ 1.415,00
Adestrador de Animais	R$ 1.977,00	R$ 1.878,00
Auxiliar de Veterinário	R$ 1.781,00	R$ 1.692,00
Tratadores / Cuidadores	R$ 1.369,00	R$ 1.311,00

Parágrafo Primeiro: Enquadra-se como Entregador de Animais/ Taxi Dog. – os empregados que exerça, exclusivamente, durante todo a jornada de trabalho, apenas a busca e a devolução de animais, não sendo aplicado, o enquadramento acima, aos motoristas que realizarem, entregas de mercadorias e demais serviços.

Parágrafo Segundo: Enquadra-se como Atendente/ Recepcionista de serviços de petshop, o empregado que exerça exclusivamente, durante toda a jornada de trabalho, esta função.

09 - GARANTIA DO COMISSIONISTA MICROEMPRESAS INSCRITAS NO REPIS - Aos empregados em microempresas enquadradas no REPIS, remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.939,00** (mil novecentos e trinta e nove reais), para os empregados nos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano e a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.693,00** (mil seiscentos e noventa e três reais), para os empregados nos municípios de **Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**, nela já incluído 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.

10 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - Os empregados das Empresas de Pequeno Porte, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

Para os empregados nos municípios de:

	A: Mogi das Cruzes e Suzano	**B: Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis**
Atendente/Recepcionista de Petshop	R$ 1.393,00	R$ 1.307,00
Banhadores	R$ 1.328,00	R$ 1.311,00
Tosador	R$ 1.475,00	R$ 1.402,00
Esteticista	R$ 1.703,00	R$ 1.618,00

Entregador de Animais /Taxi Dog	R$ 1.729,00	R$ 1.642,00
Passeador de Animais	R$ 1.445,00	R$ 1.372,00
Adestrador de Animais	R$ 1.917,00	R$ 1.822,00
Auxiliar Veterinário	R$ 1.728,00	R$ 1.641,00
Tratadores / Cuidadores	R$ 1.328,00	R$ 1.311,00

Parágrafo Primeiro: Enquadra-se como Entregador de Animais/ Taxi Dog. – os empregados que exerça, exclusivamente, durante todo a jornada de trabalho, apenas a busca e a devolução de animais, não sendo aplicado, o enquadramento acima, aos motoristas que realizarem, entregas de mercadorias e demais serviços.

Parágrafo Segundo: Enquadra-se como Atendente/ Recepcionista de serviços de petshop, o empregado que exerça exclusivamente, durante toda a jornada de trabalho, esta função.

11 - GARANTIA DO COMISSIONISTA DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE INSCRITAS NO REPIS - Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas no REPIS, remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.036,00** (dois mil e trinta e seis reais), para os empregados nos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano e a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.791,00** (mil setecentos e noventa e um reais), para os empregados nos municípios de Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, nela já incluído 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.

12 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS - O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13° 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 13° salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13° salário, correspondente as comissões de dezembro, ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

13 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS - A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-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. 6° da Lei 605/49.

14 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) - As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, de no mínimo 40% (quarenta por cento) de seu salário líquido, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

15 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

16 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

17 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM – Nos contratos de aprendizagem não se aplicam os pisos salariais previstos neste instrumento, ficando garantido ao aprendiz o salário mínimo nacional hora, conforme previsão do § 2° art. 428 da CLT.

18 - 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 30 (trinta) minutos.

19 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas nas cláusulas "SALÁRIOS NORMATIVOS", "GARANTIA DO COMISSIONISTA" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

II – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

20 - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO FUNCIONÁRIO PET - Pelo Dia do Funcionário Pet - 06 de outubro, será concedida ao funcionário pet contribuinte que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2022, a ser paga na folha de pagamento do mês de junho em razão da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, 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 a empresa converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima até 31/05/2023, desde que informado ao empregado beneficiado até **30/11/2022**.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias, às empregadas em licença maternidade e aos empregados afastados por acidente de trabalho até 06 (seis) meses anteriores a data comemorativa, devendo ainda ser paga quando da rescisão contratual acaso não tenha sido feita no curso do contrato de trabalho.

Parágrafo 3º - São considerados funcionários de petshops contribuintes aqueles empregados enquadrados nos termos do *caput* da cláusula "CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - CONTRAPARTIDA OBRIGATÓRIA – COTA NEGOCIAL" do presente instrumento.

21 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) as duas primeiras horas e 60% (sessenta por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - Na hipótese de ocorrer prorrogação da jornada de trabalho diária acima do limite de 02 (duas) horas, tal excesso deverá ser remunerado como hora extraordinária, de acordo com o percentual previsto no caput, ficando ainda a empresa sujeita a multa administrativa na forma da lei.

Parágrafo 2º - A presente cláusula não se aplica a horas extras em dias previstos nas cláusulas "TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS E FERIADOS", "TRABALHO AOS DOMINGOS" desta Convenção.

22 - 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 por 220. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
c) Multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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 do comissionista:

a) Divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
b) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;
c) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

23 - 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 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;
c) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas 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 por 220. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
c) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,50 ou 0,60, conforme percentual previsto na "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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.

III – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

24 - 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.

25 - AVISO PRÉVIO - O aviso prévio previsto na CLT será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que tenham até um ano de serviço prestado na mesma empresa, sendo acrescido de 03 (três) dias por ano superveniente de serviço prestado a mesma empresa, até o limite de 60 (sessenta dias), somando o total de 90 (noventa) dias.

26 - 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 solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

Parágrafo Único - A empresa fornecerá carta de referência ao empregado demitido sem justa causa ou que pediu demissão desde que em sua admissão tenha sido solicitada carta de referência da empresa que prestou serviço anteriormente.

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

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

29 - TERCEIRIZAÇÃO – Fica proibido às empresas firmarem com seus empregados contratos que impliquem tornarem os mesmos PJ (Pessoa Jurídica) ou autônomos de qualquer fim, salvo se implementadas integralmente novas regras definidas para a terceirização.

Parágrafo Único - Os trabalhadores da empresa prestadores de serviço deverão ter as mesmas condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores da empresa tomadora, inclusive os benefícios incrementados por este instrumento normativo, sendo a representação sindical da atividade preponderante da empresa e da categoria profissional da atividade fim, signatária deste instrumento normativo.

30 - 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.

31 – DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – As Entidades Sindicais convenentes colocam a disposição de seus representados, na sede e subsede 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, além da penalidade prevista na cláusula "MULTA" contida neste instrumento coletivo.

Parágrafo 1º - 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), que será de eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho, com exceção das verbas que forem expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

Parágrafo 2º - O pedido de demissão, bem como o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência prevista no caput.

Parágrafo 3º - O pedido de demissão de empregado portador de garantia de emprego ou estabilidade deverá ser realizado de forma obrigatória nos moldes do caput, salvo constatação, no ato da assistência, de vício de consentimento do empregado.

Parágrafo 4º - 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 assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

Parágrafo 5º - Na eventualidade da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho (TRCT) 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 assistência (TRCT), 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 6º – Se o Sindicato se recusar a fornecer por escrito os motivos da recusa, a empresa poderá, de imediato, recorrer à Câmara de Conciliação Trabalhista – CINTEC, conforme cláusula "CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – CINTEC" deste instrumento coletivo.

Parágrafo 7º – A assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho, previstos nesta cláusula, a entrega da documentação obrigatória nos termos do parágrafo 1º e o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

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

32 - 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 de gravidez iniciada até a data de seu desligamento da empresa, sendo devida a estabilidade somente a partir da comunicação da gravidez à empresa até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

33 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive Tiro-de-Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado completa 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.
Parágrafo Único - Estão excluídos da hipótese prevista no caput desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

34 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do

art. 188, do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

35 - 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.

V – JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

36 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013, a jornada normal dos empregados é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Único: 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", ou

ainda mediante solicitação de certidão específica, conforme regras das cláusulas "AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA" e "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES".

37 – AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA – As empresas interessadas na adoção de quaisquer modalidades de jornadas diferenciadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, sob pena de nulidade, dependerão de obtenção de certidão específica que autorizará a prática da jornada.

Parágrafo 1º - As empresas, para poderem praticar as jornadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, deverão requerer, salvo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições, CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, conforme as regras dispostas na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, facultará à empresa, a partir da data de validade da certidão, a prática das jornadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, obedecidas as seguintes regras:

a) As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, não poderão praticar as jornadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, devendo obrigatoriamente cumprir o descrito na cláusula "JORNADA NORMAL DE TRABALHO" desta Convenção.

b) A falsidade de declaração ao obter a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO ocasionará o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, 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 da AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, com as mesmas penalidades do item "b" deste parágrafo, o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 3º - A CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA terá vigência da data de sua emissão até a data final da vigência da presente Convenção Coletiva, devendo ser renovada para que seus efeitos continuem válidos.

Parágrafo 4º - Para comprovação do direito de adoção de jornadas diferenciadas perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes, a prova do empregador se fará com a exibição da CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, emitida nos moldes previsto na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES".

Parágrafo 5º - As empresas, ao adotarem uma das jornadas diferenciadas previstas nesta cláusula, com exceção da descrita no item III, se obrigam a utilizar no máximo 20% (vinte) por cento do seu quadro geral de empregados trabalhando nestas jornadas, bem como a buscar, mediante regras internas de merecimento a alteração da contratação para os moldes da cláusula "JORNADA NORMAL DE TRABALHO", salvo solicitação por escrito do empregado da necessidade de manutenção do contrato.

Parágrafo 6º - É vedada a alteração de contratos de trabalho em vigência nos moldes da cláusula "JORNADA NORMAL DE TRABALHO", para os modelos descritos nos itens I, II e III da presente cláusula, mesmo mediante solicitação do empregado, salvo se previsto em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 7º - Estarão desobrigadas do percentual descrito no parágrafo 5º, empresas que contarem com até 10 (empregados) em épocas de grande fomentação de prestação de serviços.

I – JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras e obedecidas os seguintes requisitos:

a) Dentro da semana, a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
b) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
c) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
d) É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
e) O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II – JORNADA REDUZIDA – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

a) Horário contratual
b) O salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
c) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III – JORNADA 12 x 36 – Nos termos do art. 59-A e parágrafo único da CLT, fica autorizada a prática de jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
b) Não serão considerados como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte.
c) Às funções insalubres fica vedada a presente jornada.

38 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais bem como a legislação municipal pertinente fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o compensável, precisando-se no documento dias em que o trabalho será prorrogado e os dias em que será reduzido ou suprimido;
b) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias. As que excederem do horário pactuado deverão ser remuneradas com o acréscimo previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" deste instrumento, bem como aquelas que ao término da compensação avençada, resultarem em saldo positivo em favor do empregado;
c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas horas), obedecido sempre, o disposto no Inciso I do art. 413 da CLT.
d) As entidades sindicais signatárias, cumpridos os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando a compensação ora pactuada.

Parágrafo 1º - Na rescisão contratual, qualquer que seja a causa, o saldo de horas que houver a favor do empregado em virtude da compensação de que trata esta cláusula ou instituição do "BANCO DE HORAS", conforme cláusula seguinte, será pago como hora extra e com o salário vigente no mês da rescisão e, no caso do comissionista puro ou misto consoante previsto nas cláusulas "REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO" e "REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO". Ao contrário, se o saldo for a favor da empresa, nenhum desconto será feito por esta no termo rescisório.

Parágrafo 2º - Como no ano de 2022 está prevista a realização da Copa do Mundo de Futebol no Qatar, a compensação de horas não trabalhadas pelo empregado dispensado para assistir aos jogos da Seleção Brasileira poderá ser feita utilizando-se das regras contidas na presente cláusula.

39 – BANCO DE HORAS – Ficam as empresas autorizadas a adoção de Sistema de Compensação de Horas Suplementares às normais diárias, mediante folgas remuneradas a serem gozadas posteriormente, devidamente controladas mediante BANCO DE HORAS fundamentado no artigo 59, seus parágrafos e no artigo 413 e seus Incisos, ambos da CLT e também na atual Súmula nº 85 do TST, mediante obtenção de CERTIDÃO específica DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS, e ajustado nas condições a seguir.

Parágrafo 1º - As empresas, para poderem se utilizar de BANCO DE HORAS, deverão requerer, salvo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições, CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS, conforme as regras dispostas na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS, facultará à empresa, a partir da data de validade da certidão, a compensação de horas suplementares às normais diárias, mediante folgas remuneradas a serem gozadas posteriormente, obedecida a integralidade das regras contidas na presente cláusula.

a) As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS, não poderão praticar o BANCO DE HORAS, devendo obrigatoriamente cumprir o descrito na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" desta Convenção.

b) A falsidade de declaração ao obter a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO ocasionará o desenquadramento na CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO

DE HORAS, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os adicionais previstos na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" em seus salários e demais incidências, bem como seus respectivos reflexos; ainda podendo o declarante responder por crime de falsidade.

c) Ainda ocorrerá o desenquadramento da CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS, com as mesmas penalidades do item "b" deste parágrafo, o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 3º - A CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS terá vigência da data de sua emissão até a data final da vigência da presente Convenção Coletiva, devendo ser renovada para que seus efeitos continuem válidos.

Parágrafo 4º - Para comprovação do direito de adoção de BANCO DE HORAS perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes, a prova do empregador se fará com a exibição da CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS, emitida nos moldes previsto na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES".

Parágrafo 5º - As horas suplementares que serão registradas no BANCO DE HORAS, para fins de compensação na forma da presente cláusula não poderão ultrapassar o limite de 02 (duas) horas diárias.

Parágrafo 6º - As horas suplementares, registradas através de sistema de controle de presença utilizado pela empresa, não serão pagas no mês em que foram trabalhadas, mas contabilizadas em controles individuais periódicos, não podendo ultrapassar o limite de 180 (cento e oitenta) horas, durante cada semestre.

Parágrafo 7º - As horas suplementares lançadas nos controles individuais do Sistema de BANCO DE HORAS serão quitadas mediante compensação com folgas remuneradas correspondentes, sem qualquer acréscimo e mediante o critério da paridade 1x1, dentro do limite de cada período semestral.

Parágrafo 8º - As horas eventualmente trabalhadas além do limite de duas diárias, nos casos previstos no Artigo 61 e parágrafos da CLT, bem como, as que eventualmente excederem ao limite de 180 (cento e oitenta) horas do parágrafo 2º, deverão ser quitadas mediante o adicional extraordinário previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS".

Parágrafo 9º - As disposições constantes dos parágrafos anteriores desta cláusula serão aplicáveis, no caso dos Empregados menores, ao trabalho em horário diurno, das 5h00 (cinco) até 22h00 (vinte e duas) horas e desde que obedecido o artigo 413 e seu Inciso I, da CLT.

Parágrafo 10 - Nas dispensas por iniciativa da empresa, nas solicitações de demissão dos empregados ou nas dispensas por justa causa, eventuais créditos de horas suplementares em favor do empregado lançados no Sistema de BANCO DE HORAS, deverão ser quitados e pagos, mediante o adicional extraordinário previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS", juntamente com as demais verbas rescisórias

Parágrafo 11 - As empresas fornecerão relatório mensal ao empregado relativo ao espelho de seu saldo (crédito) no BANCO DE HORAS, discriminando: I) identificação do semestre de que se trata, que deve informar o mês inicial e o mês final do semestre; II) o saldo do mês anterior; III) a jornada do mês referente, discriminando os dias e a jornada efetuada e IV) o saldo obtido ao final. O relatório poderá ser entregue via física mediante protocolo ou por meio eletrônico idôneo que comprove a entrega ao empregado. As empresas também disponibilizarão as informações destes relatórios aos sindicatos convenentes quando solicitado, sempre concedendo prazo mínimo de 05 (cinco) dias úteis para levantamento das informações.

Parágrafo 12 - No caso de descumprimento de limites diários, mensais e semestrais de créditos e débitos de horas suplementares autorizados no Sistema de BANCO DE HORAS desta convenção, implicará no pagamento da multa prevista na cláusula "MULTA" e também, na imediata suspensão da aplicação da presente cláusula.

40 – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE - Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão do Art. 73 e seguintes da Portaria 671 do Ministério do Trabalho e Previdência, publicada em 11/11/2021, desde que observado o seguinte:

Parágrafo 1º - A adoção de 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 - 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 previa para marcação de sobre jornada; e,

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

41 - ABONO DE FALTA À MÃE, PAI OU RESPONSÁVEL LEGAL MEDIANTE GUARDA JUDICIAL – O funcionário ou funcionária de petshop 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 casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - O direito previsto no caput será extensivo ao detentor legal da guarda comprovada por decisão judicial.

Parágrafo 2º - Caso mãe e pai ou guardião trabalhem na mesma empresa ou empresa pertencente ao mesmo grupo empresarial, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador.

Parágrafo 3º - O benefício previsto nesta cláusula é concedido, exclusivamente, a um empregado, ou seja, à mãe, ao pai ou ao detentor legal da guarda, obedecidas às condições estabelecidas no caput desta cláusula.

Parágrafo 4º - Para fins desta cláusula, é válida a apresentação de atestados médicos ou declaração de comparecimento em nome do (a) filho (a) menor.

42 - ABONO DE FALTA AO FUNCIONÁRIO PET 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, ou ainda para prestar o ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio, limitado a uma falta por ano, terá esta falta abonada desde que nestas hipóteses haja comunicação prévia à empresa com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

44 - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS E FERIADOS – Nas empresas em geral, fica permitido o trabalho nas Datas Especiais e Feriados, na forma das Leis n.º 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e respeitada a legislação municipal, desde estejam em dia com as contribuições previstas em lei, nesta Convenção Coletiva de Trabalho e nas normas infra estatutárias dos Sindicatos convenentes, cumpram as regras determinadas para cada caso descritas na presente cláusula e que requeiram, salvo havendo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições, CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS OU FERIADOS, conforme as regras dispostas na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 1º - As empresas que não possuírem ou que requereram e ainda não retiraram a CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS OU FERIADOS assinada pelos dois Sindicatos, não poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados nestes dias, sob pena de multa prevista no parágrafo 4.3 desta cláusula e denúncia ao setor de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo 2º - Aos Pet Shops locados em Hipermercados, Supermercados, Mercados e Congêneres, e em Shoppings Centers, aplica-se o precedente administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Ato Declaratório nº 12 do M.T.E., publicado em 09/09/2011, devendo estes estabelecimentos seguirem as regras contidas nesta cláusula, inclusive a de solicitar a CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS OU FERIADOS.

Parágrafo 3º - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS: As empresas interessadas no trabalho nas datas especiais abaixo especificadas deverão cumprir as determinações do caput desta cláusula e seguir as seguintes regras:

1- São datas especiais e seus respectivos horários de funcionamento:

1.1 - **SEMANA DO CONSUMIDOR E SEMANA DA PÁTRIA (UMA SEMANA NO ANO DE 2023):**

- Segunda a sexta-feira das 8h00 às 22h00;
- Sábado das 8h00 às 18h00;
- Shoppings Centers: segunda a sábado das 10h00 às 23h00.

1.2 - **DIAS DAS MÃES, DIA DOS NAMORADOS, DIA DOS PAIS E DIA DAS CRIANÇAS:**

- Antevéspera e véspera das 8h00 às 22h00, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18h00.
- Shoppings Centers: antevéspera e véspera das 10h00 às 23h00.

1.3 - **FESTAS NATALINAS (ANO DE 2023):**

- Período de 01 a 31 de dezembro das 8h00 às 22h00;
- Shoppings Centers: período de 01 a 31 de dezembro das 10h00 às 23h00, salvo entre os dias 16/12/2022 a 23/12/2022, onde poderão estender seus honorários até às 24h00. As horas suplementares deverão ser feitas mediante Acordo Coletivo, através das entidades signatárias do presente instrumento, bem como as disposições contidas neste instrumento e a legislação municipal correspondente.

1.4 - **PRIMEIRO SÁBADO SUBSEQUENTE AO 5º DIA ÚTIL:**

- Das 8h00 às 18h00, excetuados os Pet Shops locados em Shoppings Centers que poderão estender a jornada até as 23h00 horas. As horas suplementares deverão ser feitas mediante Acordo Coletivo, através das entidades signatárias do presente instrumento, bem como as disposições contidas neste instrumento e a legislação municipal correspondente.
- Caso o 5º dia útil recaia no primeiro sábado do mês, este será assim considerado para efeitos deste item.

1.5 - **BLACK FRIDAY:** as empresas poderão instituir duas sexta-feira no ano para incentivo de vendas com horário especial das 7h00 às 24h00. As horas suplementares deverão ser feitas mediante Acordo Coletivo, através das entidades signatárias do presente instrumento, bem como as disposições contidas neste instrumento e a legislação municipal correspondente.

Parágrafo 4º - TRABALHO EM FERIADOS: Poderá ser autorizado o trabalho em feriados, com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que sejam cumpridas as determinações do caput desta cláusula e atendidas as seguintes regras:

01- Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, salvo Acordo Coletivo de Trabalho em vigor, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados;

02- Haverá um dia de folga para cada feriado trabalhado, a qual deverá ser usufruída nos 60 (sessenta) dias subsequentes ao dia trabalhado, sem prejuízo do Artigo 67 da CLT, sendo que

as folgas não poderão ultrapassar o período de 30 (trinta) dias da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

03- A concessão do DSR, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

04- As horas trabalhadas aos feriados não serão incluídas no sistema de banco de horas;

05- Concessão gratuita e antecipada pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

06- Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro no valor de R$ 49,00 (quarenta e nove reais);

07- O trabalho nos feriados é facultativo. Sua recusa não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;

08- Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal, calculada sobre a hora em dobro;

09- Os empregados poderão trabalhar em até três feriados consecutivamente;

10- Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

11- Na existência, na mesma empresa, de empregados casados ou convivendo em união estável, pai, mãe, filho (a) ou membro da família que more na mesma residência, que tenham laborado no mesmo feriado, terão folga estabelecida obrigatoriamente no mesmo dia;

12- Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes;

13- Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

14- Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

15- O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazerem as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo 4.1 - TRABALHO EM 1º DE MAIO: Para o trabalho em 1º de maio além das regras previstas no parágrafo 4º, com exceção dos itens 2 e 8, ficam definidas as específicas e especiais regras:

1- A Jornada de trabalho não poderá ser superior a 6 (seis) horas e deverá ser paga em dobro;
2- Ficam terminantemente proibidas horas extraordinárias que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo de 200%, calculada sobre a hora em dobro;
3- Concessão de 1 (uma) folga aos empregados que trabalharem neste dia, em até 15 (quinze) dias a contar desta data;

Parágrafo 4.2 - Em dias de eleições federais, estaduais ou municipais, observar-se-á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

Parágrafo 4.3 - Pelo descumprimento, por parte das empresas, de qualquer disposição contida nesta cláusula a respeito de feriados, ficam estipuladas as penalidades previstas no caput cláusula "MULTA" deste instrumento, por empregado e em seu favor.

Parágrafo 5º - Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.
Parágrafo 6º - A licença municipal para a empresa funcionar em feriados não afasta a obrigatoriedade do cumprimento da integralidade do presente instrumento coletivo em vigor.

45 - TRABALHO AOS DOMINGOS - Na forma do Decreto nº 99.467, de 20/08/90, combinado com a Lei 605/49, artigo 6º da Lei 10.101, de 19/12/2000, com nova redação dada pela Lei 11.603/2007 e legislações municipais aplicáveis, que dispõe o funcionamento dos estabelecimentos comerciais, rege-se pelas seguintes disposições:

a) Os empregados poderão trabalhar somente em dois domingos consecutivos, ou seja, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de

três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, sem prejuízo do D.S.R. na forma do caput do artigo 67 da CLT.

b) O trabalhador que prestar serviço nos domingos, terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas no máximo, sendo que eventual jornada extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento), ficando ainda a empresa, se o caso, sujeita a multa administrativa na forma da lei.

c) O pagamento no domingo será remunerado como dia normal de trabalho;

d) O trabalho em domingos em hipótese alguma terá aplicação de regras de banco de horas.

e) Qualquer que seja o período trabalhado pelo empregado, mesmo não atingidas as 08 (oito) horas diárias, fica obrigado o empregador a efetuar o pagamento da remuneração como um dia normal de trabalho, ou seja, na base de 08 (oito) horas diárias.

f) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

g) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às horas estabelecidas;

h) O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará na penalidade prevista na cláusula "MULTA" deste instrumento;

i) Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

VI – FÉRIAS E LICENÇAS

46 - FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

47 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - Em casos de dispensa sem justa causa, bem como de pedido de demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá o empregado direito às férias proporcionais acrescidas de 1/3 na forma da lei.

48 - 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 vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Parágrafo Único - Se não coincidir o casamento com as férias, conforme o caput, o empregado terá direito a concessão de três dias úteis consecutivos, nos moldes do art. 473, II da CLT.

49 - LICENÇA PATERNIDADE - As empresas concederão licença paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, sem prejuízo do DSR.

VII – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

50 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Serão reconhecidos todos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados, ou seja, aqueles emitidos por médico/dentista da empresa ou por empresa conveniada, do INSS e SUS, do Sindicato, do SESC, SENAC, de qualquer repartição federal, estadual ou municipal, bem como de médicos e dentistas que atendam em consultório particular. De igual forma, serão reconhecidas as declarações de comparecimento do funcionário a consultas médicas ou odontológicas firmadas por profissionais habilitados, conforme acima descrito, limitando-se a quatro por ano, sendo duas por semestre, sendo vedado o desconto nos salários das horas de ausência ao trabalho pelo funcionário, com vistas a essa finalidade.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos/odontológicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, sendo que, conforme a previsão da citada Portaria, não pode ser exigido constar o Código Internacional de Doenças – CID para sua validade se o empregado não consentiu sua inclusão no ato da emissão do atestado.

Parágrafo 2º - Os atestados deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão, podendo, se o afastamento for superior a este prazo, ser previamente apresentado por meio eletrônico dentro do prazo estipulado e apresentado de forma física quando do retorno do funcionário às suas atividades laborais.

51 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando do uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, sapatos e acessórios for exigido pelas empresas ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso, ficando, nestes casos, autorizado o desconto na folha de pagamento.

Parágrafo 1º - Equipamento de Proteção Individual – EPI´s – as empresas deverão observar as NRs incidentes sobre as atividades correlatas de Petshop e fornecendo os equipamentos necessários para o exercício das funções.

Parágrafo 2º - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

I - A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador.

VIII – RELAÇÕES SINDICAIS

52 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - COTA NEGOCIAL -Conforme autorizado por assembleia geral extraordinária da categoria realizada aos 11/03/2022, em sede do sindicato laboral, as empresas deverão descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiada por este instrumento normativo, em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO DE PETSHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDPETSHOP, 3% (três por cento), incidentes sobre o salário já reajustado à partir da data da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, a título de contribuição negocial, observado o limite para desconto de R$ 130,00 (cento e trinta reais), e 2% (dois por cento) a ser descontado mensalmente a título de contribuição assistencial, limitado a R$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro - O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL relativamente ao mês da assinatura da presente convenção coletiva no percentual de 3% (três por cento), será feito pelas empresas na folha de pagamento dos funcionários do mês de maio de 2023, a ser pago até o quinto dia útil do mês de junho de 2023, mediante guia fornecida pelo sindicato laboral;

Parágrafo Segundo - Aos empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

Parágrafo Terceiro - O recolhimento da contribuição mensal, relativamente a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL no percentual de 2% (dois por cento), será feito pelas empresas, também por meio de boletos emitidos/fornecidos pelo sindicato laboral vencíveis sempre até o dia 10 de cada mês, ou primeiro dia útil após, sendo que este recolhimento também será efetuado sobre os valores negociados com cada empresa em relação a implantação da PLR e sobre o 13º salário.

Parágrafo Quarto - O recolhimento das contribuições assistencial e negocial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e 20% de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Quinto - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, incidirá, independente da multa prevista acima, a multa prevista no artigo 600 da CLT.

Parágrafo Sexto - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar até o 05ª dia útil do mês subsequente a notificação para o envio da guia de recolhimento da contribuição assistencial e/ou negocial.

53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Os integrantes das categorias econômicas, quer 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 A.G.E. em 10/08/2022, conforme a seguinte tabela:

VAREJO	
ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS	**VALOR**
Grandes Empresas	R$ 2.463,00
E.P.P. - Empresas de Pequeno Porte	R$ 1.003,00
M.E. – Microempresas	R$ 563,00
MEI - Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos na Prefeitura Municipal	R$ 333,00
MEI - Microempreendedor Individual (desde que não possuam empregados)	ISENTO

Parágrafo 1º – O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 17/10/2022, conforme A.G.E. de 28/07/2021, 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 subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - Havendo alteração legal que venha a modificar total ou parcialmente as regras da contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenentes, mediante provocação, devendo ser levada a depósito e registro junto ao órgão competente.

54 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL – Conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal, pelo mesmo valor previsto na

cláusula "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL", devida a todos os integrantes da categoria econômica, filiados ou não, que se beneficiarem de alguma forma 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.

Parágrafo Único – O não recolhimento em momento oportuno incidirá na multa prevista no parágrafo 2º da cláusula anterior.

55 - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E/OU COTA NEGOCIAL MENSAL - CLÁUSULAS "CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - COTA NEGOCIAL", CONTRIBUIÇÃO SINDICAL" "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL" E "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL" - Os comprovantes de recolhimento das contribuições e/ou cota negocial mensal serão enviados às entidades sindicais respectivas no prazo máximo de 15 (quinze) dias após seu vencimento, com a respectiva relação dos empregados contribuintes.

56 - ACORDOS COLETIVOS - As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e a celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas associadas ou não que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

Parágrafo 1º - Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para que este assuma caso verifique a necessidade à direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

Parágrafo 2º - A ciência realizada pelo Sindicato Profissional ao Sindicato Patronal desobriga as empresas da responsabilidade prevista no parágrafo anterior, desde que atendidas o escopo do caput nesta cláusula, ou seja, a assinatura conjunta das entidades convenentes em todos os acordos coletivos firmados, salvo os firmados pelas entidades de segundo grau.

57 - DENUNCIA 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 as empresas nestes procedimentos.

58 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS - Fica estabelecido que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social não constantes 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.

59 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA – Quando, no desempenho de suas funções, for necessário o contato do dirigente sindical com a direção da empresa, ele será efetuado no estabelecimento desta através de interlocutor por esta designado, mediante solicitação prévia da entidade profissional com a indicação do motivo.

Parágrafo 1º - Havendo recusa da empresa no atendimento do solicitado, o sindicato profissional deverá suscitar a entidade patronal para solução do conflito.

Parágrafo 2º - Permanecendo o conflito fica a entidade sindical profissional liberada a suscitar mesa redonda junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou qualquer outra medida cabível.

60 - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – CINTEC – Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio em geral, da base territorial comum dos Sindicatos convenentes, deverão ser submetidas a Câmara de Conciliação Trabalhista – CINTEC, obedecidos os artigos 625-A a 625-H da CLT e a Lei 9958/2000. Também, como meio alternativo de solução de conflitos, fica assegurada a possibilidade das entidades signatárias da presente convenção utilizarem a Câmara de Conciliação individualmente, respeitando a representatividade de cada entidade sindical, bem como a cobrança de todo e qualquer valor devido por força de lei ou de toda e qualquer cláusula deste instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, antes de tomar qualquer medida judicial cabível.

Parágrafo 1º - Fica instituída uma taxa retributiva em conformidade com regimento interno da CINTEC ou acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

Parágrafo 2º - A empresa demandada que convocada para comparecer à sessão de conciliação da CINTEC 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 condenada a pagar uma multa a favor do empregado pelo valor correspondente a 3% (três por cento) da condenação.

Parágrafo 3º - Para os fins do parágrafo anterior, a ausência do empregador será registrada em declaração fornecida ao empregado, firmada pelos membros da comissão e juntada na ação trabalhista.

Parágrafo 4º - Em caso da ausência do empregado na sessão de conciliação designada, fica o empregador isento da multa referida no parágrafo 2º.

Parágrafo 5º - As entidades signatárias autorizam outras categoriais profissionais e econômicas a se credenciarem junto a CINTEC e ao PLANO DE BENEFICIOS AOS FUNCIONÁRIOS DE PETSHOPS, respeitando seu estatuto e regimento interno para tanto.

IX – DISPOSIÇÕES GERAIS

61 - OBTENÇÃO DE CERTIDÕES - As empresas interessadas na obtenção da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, da CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, da CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS ou da CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS OU FERIADOS deverão seguir os procedimentos e regras descritos nos parágrafos desta cláusula.

Parágrafo 1º - Para obtenção de qualquer uma das CERTIDÕES elencadas no caput desta cláusula deverá apresentar ao Sindicato Patronal, representante da categoria econômica, os seguintes documentos:

I – Formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição da CERTIDÃO a que se tem interesse;

II – 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:

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

c.1) empresas que estiverem inadimplentes com as entidades, portanto não cumprindo na íntegra o presente Instrumento Coletivo, poderão solicitar qualquer CERTIDÃO mediante o pagamento de guias de cota negocial anual que servirão única e exclusivamente para o ano da autorização que será limitada a data de validade da Convenção Coletiva de Trabalho;

c.2) ao Sindicato Laboral deverá ser solicitada através do e-mail dp@sindpetshop.org.br ou juridico2@sindpetshop.org.br, a guia de cota negocial anual, juntamente com cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), para que com base na quantidade de empregados e remunerações dos mesmos, seja emitida o competente documento para pagamento que levará em conta para cálculo os 12 (meses) efetivos da Convenção Coletiva Trabalho;

c.3) ao Sindicato Patronal deverá ser solicitada a guia de cota negocial, que seu valor para pagamento tomará como base o quadro abaixo:

VAREJO	
ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS	**VALOR**
Grandes Empresas	R$ 2.463,00
E.P.P. - Empresas de Pequeno Porte	R$ 1.003,00
M.E. – Microempresas	R$ 563,00
MEI - Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e Vendedores Ambulantes Somente Inscritos na Prefeitura Municipal	R$ 333,00
MEI - Microempreendedor Individual (desde que não possuam empregados)	ISENTO

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

e) Certidão de Regularidade e Enquadramento Sindical emitida pelo Sindicato dos Empregados representante da categoria profissional.

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

Parágrafo 3º - A empresa que quiser obter qualquer uma das CERTIDÕES elencadas no caput desta cláusula deverá entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no parágrafo 1º. Seguidamente os Sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva fornecerão à empresa, no prazo de 20 (vinte) dias úteis contados da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, a CERTIDÃO solicitada; desde que todos os requisitos do parágrafo 1º tenham sido cumpridos. A CERTIDÃO emitida facultará, a partir da data de sua validade a prática do previsto na cláusula desta Convenção Coletiva a que esta CERTIDÃO se refere.

Parágrafo 4º - Qualquer uma das CERTIDÕES previstas nesta cláusula deverão obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

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

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

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

Parágrafo 5º - Qualquer uma das CERTIDÕES previstas nesta cláusula deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da autorização.

Parágrafo 6º - As CERTIDÕES DE AUTORIZAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, e DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE BANCO DE HORAS poderão ser solicitadas a qualquer tempo, sendo que seu prazo de validade é a data a vigência desta Convenção Coletiva, devendo ser renovadas para que seus efeitos continuem válidos.

Parágrafo 7º - A CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS deverá ser solicitada até o dia 28 de fevereiro de 2023, conforme estipulado na cláusula "REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS)", com exceção do previsto no item "b" do parágrafo 8º da referida cláusula, sendo que seu prazo de validade é a data da vigência desta Convenção Coletiva, devendo ser renovadas para que seus efeitos continuem válidos.

Parágrafo 8º - A CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS OU FERIADOS deverá ser solicitada através do formulário a que se refere os itens I e II do parágrafo 1º para os períodos de 01/09/2022 a 28/02/2023 e de 01/03/2023 a 31/08/2023, sendo que para o segundo período, as solicitações poderão ser iniciadas a partir de 10/02/2023. A Certidão de Autorização será válida somente a partir de sua data de expedição e abrangerá toda data especial ou feriado do período a que se referir.

Parágrafo 9º - As CERTIDÕES previstas nos parágrafos 6º e 7º, quando renovadas após assinatura de nova Convenção Coletiva que mantenha a obrigatoriedade de sua expedição, poderão ter seus efeitos retroativos à data base.

62 – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD) – As empresas deverão se adaptar aos moldes da Lei nº 13.709 - Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, de 14 de

agosto de 2018, podendo as entidades solicitarem a operação de manipulação aplicada para tanto.

Parágrafo Único - Em atenção a LGPD, o Sindicato Empresarial representante da categoria econômica, 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.

63 - CHEQUES DEVOLVIDOS - É vedado às empresas descontarem dos empregados 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.

64 - 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.

65 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS - A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pelas empresas mediante contra recibo, em nome do empregado.

66 - BALANÇOS E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS - As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas garantias asseguradas por lei, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 3 (três) dias, no Sindicato da categoria profissional.

67 - MULTA - Fica estipulada uma multa no valor de R$ 359,00 (trezentos e cinquenta e nove reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo 1º – No caso de reincidência, após notificação e prazo para manifestação de 5 (cinco) dias, caberá multa no valor de um salário normativo em vigor, nos termos da cláusula "SALÁRIOS NORMATIVOS", item "A", desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º – Notificada a empresa pelo Sindicato representante da categoria profissional, este por sua vez deverá dar ciência ao Sindicato representante da categoria econômica para que, se entender necessário e juntamente com o empregador, manifeste-se sobre a notificação.

68 – 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".

69 - 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.

70 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da CLT.

Mogi das Cruzes, 12 de abril de 2023.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE PET SHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDPETSHOP
Presidente do Sindicato JOÃO APARECIDO DE PAULA BRITTO

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES
Presidente do Sindicato VALTERLI MARTINEZ

MARCOS VINICIUS POLISZEZUK - Advogado – OAB/SP 193.280

MARLI OLIVEIRA PORTO GUIMARÃES - Advogada – OAB/SP 166.585

DILERMANDO CRUZ OLIVEIRA - Advogado – OAB/SP 208.080