SINCOMERCIÁRIOS AVARÉ
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AVARÉ

SINCOMERCIO
FecomercioSP REGIONAL BOTUCATU

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 21/22

Por este instrumento e na forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional dos comerciários o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AVARÉ – SINCOMERCIARIOS DE AVARÉ,** Entidade Sindical, detentora da Carta Sindical n°, 24000.004227/92, CNPJ n° 57.268.120/0001-91, com sede na Rua Rio de Janeiro, n°1.965, centro, Ávaré, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente **FLÁVIO EDUARDO ZANDONÁ** e por outro lado, como representante da Categoria Patronal e Econômica o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BOTUCATU – SINCOMERCIO BOTUCATU,** Entidade Sindical, detentora da Carta Sindical n° 24440.024956/90, CNPJ 54.709.415/0001-68, com sede na Rua Amando de Barros, nº 817/11, centro, Botucatu, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente **MARIA DO ROSÁRIO FÁTIMA BALDINI,** devidamente autorizados por ASSEMBLÉIA GERAL, em conformidade com o Art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** prevalecendo no município de **AVARÉ** no período de 01/09/2021 à 31/08/2022, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTAMENTO – Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria, serão reajustados a partir de 1° de setembro de 2021, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários vigentes em 1° de setembro de 2021.

Parágrafo 1° - Somente as Empresas MEI, ME E EPP, QUE SOLICITAREM ADESÃO AO REPIS, que assim o desejarem e fizerem esta opção através de 'TERMO DE ADESÃO", este percentual poderá ser parcelado em duas vezes, sendo: A partir de 1º de Setembro de 2021 a primeira parcela de 6%(seis por cento) incidentes sobre os salários vigentes em 1 de setembro de 2021, como também sobre 13º salário e férias até 31 de dezembro de 2021; e em 1º de Janeiro de 2022, a segunda parcela de 4,42%(quatro vírgula quarenta e dois por cento), incidentes sobre o salário de 1º de setembro de 2021, totalizando o percentual do INPC de setembro/21, ou seja, 10,42%,(dez virgula quarenta e dois por cento). Isto, devido aos efeitos negativos da pandemia sobre as empresas, que sofreram com as portas fechadas, durante muitos meses neste período difícil pelo qual a nossa nação passou.

Parágrafo 2º - O formulário de adesão ao parcelamento deverá ser solicitado ao Sincomercio Botucatu somente através do email: parcelamentosincomerciobotucatu@hotmail.com, que após verificar que a empresa está cumprindo integralmente a CCT 21/22, já assinará o documento e o encaminhará ao Sincomerciários para verificação e assinatura do formulário. Esta adesão ao parcelamento, faz-se necessária, como forma de evitar futuros passivos trabalhistas, trazendo segurança jurídica às empresas, pois estas estarão assumindo o compromisso de cumprir totalmente o estabelecido nesta CCT 21/22.

Parágrafo 3º - A fim de colaborar com o fechamento da folha de pagamento, as diferenças de salário geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, referente aos meses de setembro e outubro/21, em razão da assinatura deste instrumento ter se efetivado no dia 5 de Novembro de 2021, poderão ser pagas posteriormente à critério da empresa, até 31 de dezembro de 2021.

CLÁUSULA 2ª – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021- O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

	1° SET/21	1° SET/21
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,1042	1,0600
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0951	1,0549
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0861	1,0498
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0772	1,0447
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0683	1,0396
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0595	1,0346
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0508	1,0296
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0422	1,0246
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0336	1,0196
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0251	1,0147
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0167	1,0098
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0083	1,0049
A PARTIR DE 16.08.21	1,0000	1,0000

Parágrafo 1º - Empresas que optarem pelo pagamento único do índice 10,42% (dez virgula quarenta e dois por cento), deverão utilizar a primeira tabela e as Empresas que fizerem ADESÃO AO PARCELAMENTO, com a aplicação do índice de 6%(seis por cento), deverão utilizar a segunda tabela.

Parágrafo 2º – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 04 e 05.

CLÁUSULA 3ª – COMPENSAÇÃO – Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 01 e 02 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01/09/2021 e 31/10/21, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação e térmico de aprendizagem.

CLÁUSULA 4ª – SALÁRIOS NORMATIVOS – Ficam estipulados para todas as Empresas Varejistas, os seguintes salários normativos, a viger a partir de 01/09/2021, com exclusão das **MEs, EPPs e MEIs** que solicitarem adesão ao **REPIS (CLAÚSULA 28ª) E TAMBÉM QUE OPTAREM PELO PARCELAMENTO**, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos de 3° e 4° da Lei 12.790/2013:

4.1 PARA EMPRESAS EM GERAL OS SALÁRIOS NORMATIVOS, COM EXCLUSÃO DAS OPTANTES PELO REPIS E OPTARAM PELO PARCELAMENTO, COM AS DEVIDAS AUTORIZAÇÕES, SERÃO OS SEGUINTES:

a) **EMPREGADOS EM GERAL: R$ 1.656,00 (mil, seiscentos e cinquenta e seis reais);**

b) **CAIXA: R$ 1.781,00 (mil, setecentos e oitenta e um reais);**

c) **FAXINEIRO E COPEIRO: R$ 1.461,00 (mil, quatrocentos e sessenta e um reais);**

d) **REPOSITOR, OFFICE-BOY E EMPACOTADOR EM GERAL: R$ 1.220,00 (mil, duzentos e vinte reais);**

Parágrafo Único - Enquadra-se na condição de **CAIXA**, empregado que tenha destinação especifica para tal fim e exerça a função durante toda a jornada de trabalho, **não sendo o salário atribuído a função de caixa pago a empregado que ocasionalmente ocupe a função.**

CLÁUSULA 5ª – GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionista puro), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 1.944,00 (mil, novecentos e quarenta e quatro reais)**, 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.

CLÁUSULA 6ª - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS – O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13° salário do comissionista 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 às comissões de dezembro, ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

CLÁUSULA 7ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS – A remuneração de repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base total de comissões auferidas durante o mês, dividindo por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6° da lei 605/49.

CLÁUSULA 8ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) - As empresas poderão conceder 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.

CLÁUSULA 9ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS – As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

CLÁUSULA 10ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituto.

CLÁUSULA 11ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE - Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 12ª - DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro, será concedida apenas ao comerciário contribuinte, isto é, associado ao Sincomerciários, 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 2021, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) Até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho ne empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) De 91 (noventa e um) dias até 180 (centro 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;
d) **Parágrafo 1°** - Fica facultado a empresa converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima.

Parágrafo 2° - A gratificação prevista no caput 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.

CLÁUSULA 13ª – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS – As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento).**

Parágrafo 1° - A EMPRESA DEVE EVITAR A PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA ACIMA DE 2 HORAS, pois na hipótese, tal excesso deixará a empresa sujeita a multa administrativa na forma de lei.

CLÁUSULA 14ª – 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 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 no alínea "b" por 0,50. 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 horaria;
b) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 0,50. O resultado é o valor da 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.

CLÁUSULA 15ª – 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. 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 salarias 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. 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 ao salário.

CLÁUSULA 16ª - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - O empregado que exercer a função de caixa, independentemente do porte da empresa, terá direito a indenização por "quebra de caixa " mensal, no valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais).

Parágrafo 1° - A conferência dos valores do caixa está sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo - 2° - 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 17ª – AVISO PRÉVIO – O aviso 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.

CLÁUSULA 18ª – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO – Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer uma 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 19ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Fica vedada a celebração de contrato de experiência somente quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

CLÁUSULA 20ª – 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 prestaram seus serviços.

CLÁUSULA 21ª – 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.

CLÁUSULA 22ª – 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 n° 3.048/99 (redação dada pelo Decreto n° 4.729/09), 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 1° - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do decreto n° 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 2° - A concessão prevista nesta cláusula, não será aplicada nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

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

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

CLÁUSULA 23ª - 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.

CLÁUSULA 24ª - AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA - As empresas interessadas na adoção de qualquer modalidade de jornadas diferenciadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, sob pena de nulidade, dependerão de obtenção de CERTIFICADO específica que autorizará a prática da jornada.

Parágrafo 1° - As empresas para poderem praticar as jornadas descritas nos itens I e II desta cláusula, deverão apresentar ao sindicato patronal representante da categoria econômica os seguintes documentos:

1 - Formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitante a expedição do CERTIFICADO de AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, que será disponibilizado pela entidade sindical patronal a todos os interessados;

2 - O formulário, que poderá ser tirado na sede da entidade sindical patronal ou solicitado através do email Sincomerciobotucatu@hotmail.com, 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 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 de contribuições e ou cota negocial devidamente quitada, ou certidão equivalente de ambos as entidades sindicais convenentes;
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 2° - Não serão processadas as solicitações quando estas forem apresentadas faltando qualquer um dos itens descritos no parágrafo anterior.

Parágrafo 3° - As empresas que quiserem se enquadrar na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA deverão entregar no SINCOMERCIO a documentação prevista no parágrafo 1°. 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, o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, que lhes facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática das jornadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula;

a) – A falsidade de declaração 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.

b) – Ainda ocorrerá o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, caso ocorra o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

c) – O CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA 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 do CERTIFICADO;
3) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenentes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

e) – o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização.

Parágrafo 4° - Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes do direito de adoção de jornadas diferenciadas, a prova do empregador se fará com a exibição do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA.

Parágrafo 5° - As empresas, ao adotarem as jornadas diferenciadas, com exceção da descrita no item III, se obrigam a utilizar no máximo de 20% (vinte) por cento do seu quadro geral de empregados trabalhando nestas jornadas.

I – JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquele 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 – Consolidação das Leis do trabalho;
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 (trinte) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o caso.

III – **JORNADA 12 X 36** – Nos termos do art. 59-A e parágrafo único da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, 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 (quarentena e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte.
c) Às funções insalubres fica vedada a presente jornada.

CLÁUSULA 25ª – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA – A comerciária 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 , terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 26ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE – O empregado estudante, após um ano de registro na empresa, que deixar de comparecer ao serviço 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 úteis e com comprovação posterior.

CLÁUSULA 27ª – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA – No caso falecimento do 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 28ª REPIS REGIME ESPECIAL DE PISOS E SALÁRIOS

As empresas enquadradas como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão solicitar ao Sincomercio Botucatu, através do email repissincomerciobtu@hotmail.com e apresentar, ao Sincomercio os seguintes documentos: formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição do CERTIFICADO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que será disponibilizado pela entidade patronal a todos os interessados em aderir ao REPIS;

II - o formulário que poderá ser retirado no Sincomercio ou solicitado através do nosso email repissincomerciobtu@hotmail.com encaminhado em 2 (duas) vias contendo:

a) Razão social, Nome Fantasia, CNPJ, CNAE, Capital Social registrado no JUCESP, endereço completo, atividade social, email e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;
b) Declaração atualizada do número de empregados;
c) Guia de pagamento da Contribuição de Representação da Categoria Econômica para o Custeio das Negociações Coletivas 21/22 (art.513,e,CTL), devidamente quitada.

c.1) empresas que estiverem inadimplentes com as entidades, portanto, não cumprindo na íntegra o presente instrumento coletivo, não poderão se utilizar dos pisos da enquadrados na Cláusula 29ª REPIS, pois somente poderão solicitar o CERTIFICADO de ENQUADRAMENTO no REPIS mediante Contribuições.

c.2) O CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, será assinado unicamente pela Presidente do Sincomercio, que se compromete a enviar a lista de todas as empresas que aderirem ao REPIS ao Sincomerciários, para que haja fiscalização do Ministério Público do Trabalho nas empresas não optantes e que, ilegalmente, se utilizam dos pisos do REPIS, como também para conhecimento dos comerciários das referidas empresas.

c.3) ao Sindicato Patronal deverá ser solicitada a guia de Contribuição de Representação da Categoria Econômica para o Custeio das Negociações Coletivas (arte 513, e, CTL), que seu valor para pagamento tomará como base o quadro abaixo.

ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS	VALORES
E.E.P. – Empresas de Pequeno Porte	R$ 900,00
M.E. – Microempresas	R$ 530,00
MEI – Microempreendedor Individual com funcionário	R$ 250,00

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

Parágrafo 1° - Não serão processadas as solicitações quando estas forem apresentadas faltando qualquer um dos itens descritos no parágrafo anterior.

Parágrafo 2° - As empresas que quiserem se enquadrar no REPIS deverão entregar no Sindicato Patronal – Sincomércio, a documentação prevista na Clausula 1ª., que encaminhará ao Sincomerciários para verificação e assinatura do formulário. Seguidamente, após a autorização no formulário o Sincomercio fornecerá à

empresa, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contatos da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, o CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que lhes facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática dos pisos salariais previstos no Regime Especial de Piso Salarial- REPIS;

I- AS EMPRESAS QUE NÃO OBTIVEREM A CERTIFICADO DE ENQUADRAMANETO NO REPIS, NÃO PODERÃO PRATICAR OS PISOS ESPECIAIS DE SALÁRIO (REPIS), devendo obrigatoriamente praticar os pisos descritos nas cláusulas 2ª, 3ª e 4ª deste Termo de Aditamento , mesmo que para os órgãos públicos estejam reconhecidas nos termos da lei 123/2006.

II - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários constantes nas cláusulas 4ª e 5ª desta CCT, bem como seus respectivos reflexos, respondendo por crime e falsidade.

III – As Empresas que fizerem adesão ao REPIS ficam dispensadas do **REQUERIMENTO DE BANCO DE HORAS, ESTA AUTORIZAÇÃO ESTARÁ DESCRITA NO CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.**

IV- O CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS deverá 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 do CERTIFICADO;
c) Será assinado somente pela Presidente do Sincomercio Botucatu, que se compromete a enviar a relação de todas as empresas que aderirem ao REPIS, ao Sincomerciarios Botucatu

Parágrafo 3°- Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos componentes, do direito ao pagamento dos pisos previstos no REPIS a prova do empregador se fará com a exibição do CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, nos temos do parágrafo 6°, item IV.

a) Após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia **15 de Dezembro de 2021** para solicitar a CERTIDÃO DE ENQUADRAMANETO;
b) As empresas que se constituírem a partir de 16 de Dezembro de 2021 e aquelas que não possuem e vierem a contratar empregados, poderão requerer o Certificado de Enquadramento no REPIS, no forma descrita nesta Convenção Coletiva, no prazo de até 30 (trinta) dias da contratação do primeiro empregado, que observado 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) O prazo para **RENOVAÇÃO DA ADESÃO** ao REPIS, com efeitos retroativos à data base (1º de setembro), será até **15 de Dezembro de 2021**;
g) A CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência de presente autorização.

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALARIOS (REPIS) PARA ME MICRO EMPRESA E MEI MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - Os empregados de Microempresas, Micro Empreendedores Individuais, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida

integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais, com o parcelamento em duas vezes, sendo de setembro a dezembro/21:,

Parágrafo 1º: SALÁRIOS PARA ME(MICRO EMPRESA) E MEI MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL, AUMENTO DE 6%, DE SETEMBRO A DEZEMBRO DE 2021, COMO SEGUE, A TABELA COM OS SALÁRIOS DE JANEIRO/22, SERÁ ENVIADA ATÉ 10(DEZ) DE JANEIRO DE 2022, RESPEITADO O §1º , DA CLAÚSULA 1º.

a) Empregados em Geral: R$ 1.461,00 (mil, quatrocentos e sessenta e um reais)

b) Caixa: R$ 1.589,00 (mil, quinhentos e oitenta e nove reais)

c) Faxineiro e Copeiro: 1.306,00 (mil, trezentos e seis reais);

d) Repositor ,Office-boy e Empacotador em geral: R$ 1.171,00(mil, cento e setenta e um reais)

e) Salário Normativo de Ingresso: R$ 1.298,00 (mil, duzentos e noventa e oito reais).

Parágrafo 1° - GARANTIA DO COMISSIONISTA ME E MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL INSCRITAS NO REPIS- Aos empregados em ME e MEI 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$ 1.710,00(mil, setecentos e dez , nela já incluído o descanso semanal remuneração 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 2° - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, e exerça a função durante toda a jornada de trabalho, não sendo atribuído a função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

Parágrafo 3° - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

Parágrafo 4°- SALÁRIOS NORMATIVOS APENAS PARA AS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE-EPP QUE OPTAREM PELA ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) – Os empregados das **EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - EPP-** , assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

4: SALÁRIOS PARA EMPRESA DE PEQUENO PORTE EPP, COM O AUMENTO DE 6%, DE SETEMBRO A DEZEMBRO DE 2021, COMO SEGUE, A TABELA COM OS SALÁRIOS DE JANEIRO/22, SERÁ ENVIADA ATÉ 10(DEZ) DE JANEIRO DE 2022, RESPEITADO O §1º , DA CLAÚSULA 1º. :

a) Empregados em Geral: R$ 1.525,00(mil, quinhentos e vinte e cinco reais);

b) Caixa: R$ 1.642,00 (mil, seiscentos e quarenta e dois reais)

c) Faxineiro e Copeiro: R$ 1.343,00 (mil, trezentos e quarenta e três reais);

d) Repositor, Office-Boy e empacotador em geral:R$ 1.171,00 (mil, cento e setenta e um reais);

e) Salário Normativo de Ingresso R$ 1.371,00 (mil, trezentos e setenta e um reais).

Parágrafo 1° - GARANTIA DO COMISSIONISTA DAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE INSCRITAS NO REPIS – Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte (EEP), 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$ 1.795,00 (mil, setecentos e noventa e cinco reais),** nela já incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecera no caso das comissões auferidas em casa mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente e jornada de trabalho.

Parágrafo 2° - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, e exerça a função durante toda a jornada de trabalho, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago ao empegado que ocasionalmente ocupe a função;

Parágrafo 3° - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial a critério da empresa com exceção dos pisos direcionados as funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

CLÁUSULA 29ª - TRABALHO EM FERIADOS, POR ADESÃO: Poderá ser autorizado o trabalho em feriados, com exceção de 25 de Dezembro (Natal), 1° de Janeiro (Confraternização Universal), 1° de Maio, desde que sejam cumpridas as seguintes regras:

1) – Empresas interessadas a aderir ao TRABALHO EM FERIADOS deverão:

1.a) - Preencher o formulário para a Adesão ao trabalho nos feriados **Finados, Proclamação da República, Sexta-feira da Paixão, Tiradentes, Corpus Christi , 9 de julhoo;**

2) - Para a adesão, as empresas deverão requerer a expedição do FORMULÁRIO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADO 2021/2022, para cada estabelecimento interessado, solicitado ao SINCOMERCIO BOTUCATU E REGIÃO, logo após a data da assinatura desta CCT até o dia 15 de Dezembro de 2021, pessoalmente ou via email sincomerciobotucatu@hotmail.com contendo as seguintes informações:

2.a) - razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, nome fantasia, whatsapp, email, número de empregados no estabelecimento e identificação do contador e do responsável;

2.b) - comprovação da quitação das contribuições previstas nessa convenção em favor dos sindicatos convenentes;

2.c) - constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionaL e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a autorização, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contatos a partir da data recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada imediatamente para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis.

2.d) - a falsidade de declaração ou descumprimento do disposto no inciso I desta Cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais apuradas.

2.e) - Pagamento das verbas de alimentação: **EMPRESAS EM GERAL, ME E EPP SEM REPIS O PAGAMENTO SERÁ NO VALOR DE R$ 130,00 (CENTO E TRINTA REAIS). PARA AS EMPRESAS ME COM ADESÃO AO REPIS R$ 62,00 (SESSENTA E DOIS REAIS) E EPP COM ADESÃO AO REPIS R$ 78,00 (SETENTA E OITO REAIS).**

2.f)- Em todos os feriados, a Empresa deverá encaminhar ao Sincomercio Botucatu, que se encarregará de encaminhar ao Sincomerciários, após verificação, a lista, com nome e assinatura, dos funcionários que optaram por trabalhar em cada feriado. Este documento trará segurança jurídica às empresas.

2.g) - A empresa que não optar pela adesão a todos os feriados, entregue até o dia 15 DE JANEIRO DE 2021, poderá entregar o formulário em até, no máximo) **15 (quinze) dias antes do feriado escolhido,** junto com a lista contendo nome e assinatura, dos funcionários que optaram por este trabalho no feriado escolhido. **A autorização, somente será válida, se for assinada pelas duas entidades.**

Parágrafo 1°: Para empresas de gênero alimentício, tais como **HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, QUINTADAS E MERCEARIAS** fica autorizado o trabalho em todos os feriados, com exceção dos dias **25 DE DEZEMBRO, 1° DE JANEIRO E 1° DE MAIO.**

I - REGRAS GERAIS PARA FERIADOS DE HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, QUITANDAS E MERCEARIAS específicas para cada segmento de comércio:

a) Pagamento do vale transporte;
b) Descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 30(trinta) dias a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa.
c) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, **exceto** se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário.
d) De acordo com o Decreto 9.127, de 16 de Agosto de 2017, que alterou o Decreto 27.048, de 12 de Agosto de 1.949, a falta ao trabalho em feriados nas empresas do Comércio Varejista de Supermercados e Hipermercados, deverá ser justificada, sob pena de sofrer descontos legais.
e) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia de jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento.

CLÁUSULA 30ª - 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 no inciso VI do artigo 8° da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.**

Parágrafo 1° - 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 2° - A ciência realizada pelo Sindicato Profissional ao Sindicato Patronal desobriga as empresas da responsabilidade prevista no parágrafo anterior, desde que atendidas o exposto do caput nesta clausula, ou seja, a assinatura conjunta das entidades convenentes em todos os acordos coletivos firmados, salvo os firmados pelas entidades de segundo grau.

CLÁUSULA 31ª – 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) As Empresas interessadas, nos termos do art.59 da CLT, poderão formalizar a Adesão ao Regime Especial de Compensação de Horário de Trabalho –Banco de Horas, atendidas as seguintes regras:

a.1) Solicitação do Formulário pessoalmente ou através do e-mail sincomerciobotucatu@hotmail.com, preencher e encaminhar ao Sincomercio Botucatu e Região contendo as seguintes informações:

a.2) Por estabelecimento: Razão Social, CNPJ, CNAE, nome fantasia, endereço completo, e-mail, telefone, WhatsApp, número de empregados e identificação do contador e do responsável pelo estabelecimento.

a.3) Comprovação da quitação das Contribuições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho 21/22, devidas às Entidades convenentes e comprovação do cumprimento integral da presenta CCT.

a.4) As empresas (MEI, ME e EPP) com adesão ao REPIS – regime especial de piso simplificado 21/22, estão dispensadas do preenchimento do formulário.

a.5) O prazo para Adesão ao Banco de horas, com efeitos retroativos à data-base, isto é, a 01 de Setembro de 2021, será até o dia 15 de Dezembro de 2021.

a.6) 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;

a.7) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas e compensadas em um ou outros dias. As que excederem do horário pactuado deverão ser remuneradas com o acréscimo previsto na cláusula 13 deste instrumento, bem como aquelas que ao término da compensação avençada, resultarem em saldo positivo em favor do empregado;

a.8) 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 artigo 413 da CLT.

Parágrafo Único – Na rescisão contratual, qualquer que seja a causa, o saldo de horas que houver a favor do empregado em virtude da compensação ou instituição do "Banco de Horas" de que trata esta cláusula, será pago como hora extra e com o valor do salário vigente no mês da rescisão e, mesmo, no caso do comissionista puro ou misto. Ao contrário, se o saldo for a favor da empresa, nenhum desconto será feito por esta no termo rescisório.

CLÁUSULA 32ª – TRABALHOS AOS DOMINGOS – Na forma do Decreto n°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, solicitação, ao Sincomercio, pessoalmente ou via email sincomerciobotucatu@hotmail.com, do formulário e após preenchimento e cumprimento total desta CCT 21/22, será assinado pelos Sindicatos Convenentes, regendo-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.** Se esta jornada, necessariamente for estendida, esta 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 **TRABALHO EM FERIADOS**, com exceção **dos domingos 12 e 19 de Dezembro de 2021, PERÍODO NATALINO.** –
d) O trabalho em domingos em hipóteses alguma terá aplicação de regras de Banco de Horas (exceto nos dois domingos de Dezembro -Lei 5.593/14).
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 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 sem a anuência das duas Entidades Convenentes desta CCT.
h) O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará multa prevista na cláusula 48ª;
i) A folga, obrigatoriamente, será dada antes do domingo trabalhado.

CLÁUSULA 33ª – FÉRIAS – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

CLÁUSULA 34ª – 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.

CLÁUSULA 35ª – 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 não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, a comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 36ª – LICENÇA PATERNIDADE – As empresas concederão licença paternidade, NO DECORRER DA PRIMEIRA SEMANA, equivalente a 5 (cinco) dias corridos.

CLÁUSULA 37ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – Serão reconhecidos todos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados, exceto por cirurgia plástica por estética. De igual forma, serão reconhecidas as declarações de comparecimento do trabalhador, durante a vigência da presente Convenção, limitando-se a quatro por ano, sendo duas por semestre, a qualquer órgão público municipal ou estadual de assistência médica ou odontológica para fins de consulta, sendo vedado o desconto nos salários das horas de ausência ao trabalho pelo trabalhador, com vistas a essa finalidade.

Parágrafo único – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, bem como deverão ser apresentados às empresas em até 05 (cinco) dias da data de sua emissão.

CLÁUSULA 38ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES – Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais etc..... For exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA 39ª – CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - As empresas descontarão de seus empregados comerciários beneficiários da presente norma coletiva integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,5 %(UM VIRGULA CINCO POR CENTO) , de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R$ 40,00(quarenta reais), por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na assembleia do sindicato da categoria profissional que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º o desconto previsto nesta clausula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038 da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, bem como a decisão de REPERCUSSÃO GERAL, proferida nos autos do Recurso Extraordinário 730.472-STF, de 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º- A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no

Comércio do Estado de São Paulo-FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária através de ficha de compensação (boleto ou no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS).

Parágrafo 3º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas informando o percentual aprovado.

Parágrafo 4º - A contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado devido ao sindicato.

Parágrafo 5º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição Assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após a data-base será descontado idêntico ao percentual a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo 7º - O recolhimento se dará através de ficha de compensação com o banco conveniado, que deverá obrigatoriamente efetuar o repasse de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Avaré e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio de Estado de São Paulo.

Parágrafo 8º - O valor da contribuição assistencial e/ou cota negocial reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical, da representação e defesa da categoria e de todos os serviços das entidades sindicais profissionais beneficiárias (Sindicato e Federação).

Parágrafo 9º- O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias, ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal. A multa será aplicada sobre o valor original acrescido do total de juros.

Parágrafo 10º- O desconto previsto nesta clausula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for de vontade do empregado comerciário, será feita de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou subsede do Sindicato, que fornecerá protocolo de recebimento. O direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido até 15 (quinze) dias do pagamento mensal do primeiro salário após a assinatura do instrumento coletivo. O empregado que exercer seu direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma desta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo Sindicato. Expirada a vigência desta norma coletiva será necessária nova carta de oposição. A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva. A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para efeito de devolução de valores já descontados.

Parágrafo 11º - A presunção de ato antissindical por parte das empresas, consistente na produção ou obrigação imposta ao empregado de apresentar oposição ao Sindicato dos Trabalhadores será comunicada imediatamente ao Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo 12º - Havendo alteração legal que venha modificar total ou parcialmente as regras da referida contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenentes mediante provocação do sindicato profissional.

Parágrafo 13º - O Sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

CLÁUSULA 40ª – CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONOMICA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ASSISTENCIAL PATRONAL - Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Botucatu – Sincomercio Botucatu e Região, dentro de sua base territorial, a **contribuição de representação da categoria econômica para o custeio das negociações coletivas** – assistencial patronal, por empresa constituída em única parcela e nos valores máximos aprovados pela A.G.E. em 23/08/2019

CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONOMICA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ASSISTENCIAL PATRONAL	
ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS	**VALOR**
Grandes Empresas de 01 a 100 Empregados	R$ 1.990,00
Grandes Empresas de 101 a 300 Empregados	R$ 3.990,00
Grandes Empresas de 301 a 500 Empregados	R$ 5.990,00
Grandes Empresas Acima de 501 Empregados	R$ 7.990,00
E.P.P. – Empresas de Pequeno Porte	R$ 900,00
M.E. – Microempresas	R$ 530,00
MEI – Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e vendedores Ambulantes Somente Inscritos na Prefeitura Municipal	R$ 250,00

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 22/12/2021, exclusivamente em bancos através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comercio Varejista de Botucatu – SINCOMERCIO BOTUCATU E REGIÃO.

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.

CLÁUSULA 41ª – 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 as empresas nestes procedimentos.

CLÁUSULA 42ª – 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 (PRL) da empresa, nos termos do inciso XI do artigo 7° da Constituição Federal concomitante a Lei 10.101/2--- e artigo 621 da CLT.

CLÁUSULA 43ª - 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 este designado, mediante solicitação prévia da entidade profissional com a indicação do motivo.

Parágrafo1º - 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.

CLÁUSULA 44ª – ASSEMBLEIAS SINDICAIS – URNA ITINERANTE – As empresas se obrigam, nos termos do parágrafo único do artigo 529 combinado com artigo 543, § 6º, ambos da CLT, a permitir que os mesários das urnas itinerantes das assembleias sindicais que se processem no sindicato profissional convenente, colham o voto dos integrantes da categoria, associados e não associados da entidade, dentro de seus estabelecimentos, desde que prevista no edital que a convocou, sob pena de descumprimento, passível da aplicação da multa prevista na letra "a" do artigo 553 da CLT em ação de execução junto à Justiça Federal Especializada do trabalho.

CLÁUSULA 45ª – 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 das suas funções, ou na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA 46ª – DOCUMENTOS – RECEBIMENTOS 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.

CLÁUSULA 47ª – 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.

CLÁUSULA 48ª – MULTA – Fica estipulada uma multa no valor de R$ 500,00 (quinhentos 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 4 (SALÁRIOS NORMATIVOS), item 4.1, "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 empregador, manifeste-se sobre a notificação.

CLÁUSULA 49ª – EXAMES MÉDICOS, PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS 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, de acordo com a avaliação do profissional competente desde que custeado pelo empregador. As empresas, quando solicitado pelas entidades convenentes, deverão apresentar PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais 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 50ª – UNICIDADE SINDICAL: As Empresas e os Comerciários abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observando o Princípio Constitucional da Unicidade Sindical, reconhecem reciprocamente os respectivo sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias para atendimentos, assinaturas de acordo ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que, para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e comerciários, deverá ser realizada sempre com a participação dos Sindicatos subscritores deste instrumento, sob pena de NULIDADE.

CLÁUSULA 51ª – CALENDÁRIO DO COMÉRCIO DE AVARÉ

NOVEMBRO/2021

7, 14, 21 E 28 DOMINGOS	FECHADO
2 (FINADOS) E 15 (PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA)	FECHADO
6, 13, 20 E 27 SÁBADOS	9H ÀS 17H
1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 29 E 30	9H ÀS 18H
26 – BLACK FRIDAY	9H ÀS 22H

DEZEMBRO/2021

5 e 26 DOMINGO	FECHADO
25 – NATAL	FECHADO
12 E 19 – DOMINGOS QUE ATENCEDEM O NATAL	9H ÀS 17H
4, 11 E 18 SÁBADO	9H ÀS 17H
24 E 31	9H ÀS 17H
1, 2, 3, 27, 28, 29 E 30	9H ÀS 18H
6,7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 E 23	9H ÀS 22H

JANEIRO/2022

1,2, 9, 16, 23 E 30	FECHADO

8, 15, 22 E 29	9H ÀS 17H
3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 E 31	9H ÀS 18H

FEVEREIRO/2022

6, 13, 20 E 27	FECHADO
28 – CARNAVAL (SEGUNDA-FEIRA)	9H ÀS 18H
5, 12, 19 E 26	9H ÀS 17H
1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24 E 25	9H ÀS 18H

MARÇO/2022

6, 13, 20 E 27	FECHADO
1 – CARNAVAL	FECHADO
5, 12, 19 E 26	9H ÀS 17H
2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30 E 31	9H ÀS 18H

ABRIL/2022

3, 10, 17(PÁSCOA) E 24	FECHADO
15 (SEXTA-FEIRA DA PAIXÃO E 21(TIRADENTES)	FECHADO
2, 9, 14,16, 23 E 30	9H ÀS 17H
1, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 22, 25, 26, 27, 28 E 29	9H ÀS 18H

MAIO/2022

1(DIA DO TRABALHADOR), 8(DIA DAS MÃES), 15, 22 E 29	FECHADO
7, 14, 21 E 28	9H ÀS 17H
2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 E 31	9H ÀS 18H
6 (ANTEVÉSPERA DO DIA DAS MÃES)	9H ÀS 22H

JUNHO/2022

5, 12(DIA DOS NAMORADOS), 19 E 26	FECHADO
16 – CORPUS CHRISTI	FECHADO

4, 11, 18 E 25	9H ÀS 17H
1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29 E 30	9H ÀS 18H
10 (ANTEVÉSPERA DO DIA DAS NAMORADOS)	9H ÀS 22H

JULHO/2022

3, 10, 17, 24 E 31	FECHADO
2, 9(REVOLUÇÃO CONSTITUCIONALISTA), 16(DIA DO COMERCIANTE), 23 E 30	9H ÀS 17H
1, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 E 29	9H ÀS 18H

AGOSTO/2022

7, 14(DIA DOS PAIS), 21 E 28	FECHADO
6, 13, 20 E 27	9H ÀS 17H
1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 30 E 31	9H ÀS 18H
12 (ANTEVÉSPERA DO DIA DOS PAIS)	9H ÀS 22H

CLÁUSULA 52ª – 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 - Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA 53º – VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (UM) ano, a contar de 1° de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022.

Parágrafo 1º - Este.instrumento poderá ser prorrogado por 12 meses .

Parágrafo 2° - 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 firmado entre as Entidades Convenentes.

Botucatu, 5 de Novembro de 2021

FLÁVIO EDUARDO ZANDONÁ
PRESIDENTE

MARIA DO ROSÁRIO FATIMA BALDINI
PRESIDENTE