

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria econômica **SINCOMERCIO** – SINDICATO PATRONAL DO COMERCIO VAREJISTA DA REGIAO DE SÃO JOAO DA BOA VISTA, entidade sindical em primeiro grau, com sede na Rua Prudenciana de Azevedo nº 185, Centro, São João da Boa Vista, Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 54.683.883/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Rubens Eduardo Birochi Morgabel e, do outro lado, como representante da categoria profissional **SINCOMERCIÁRIOS** – SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA E REGIAO, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Prof. Hugo Sarmiento nº 206, Centro, São João da Boa Vista, Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 66.074.485/0001-76, neste ato representado por seu Presidente, Sr. João Carlos Miiller, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, abrangendo os municípios de Aguaí/SP, Águas da Prata/SP, Vargem Grande do Sul/SP e São João da Boa Vista/SP, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 - REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2022, mediante aplicação do percentual de **8,83%** (oito virgula oitenta e três por cento) sobre os salários já reajustados em **01/09/2021**.

2 - COMPENSAÇÃO: No reajustamento previsto na cláusula "1" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre **01/09/2022** e data da presente assinatura, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e termino de aprendizagem.

3 - PISOS SALARIAIS - Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de **01/09/2022**, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

- a) Empregados em Geral.....**R\$ 1.799,00** (mil e setecentos e noventa e nove reais);
- b) Faxineiro e Copeiro.....**R\$ 1.589,00** (mil e quinhentos e oitenta e nove reais);
- c) Caixa.....**R\$ 2.021,00** (dois mil e vinte um reais);
- d) Office-boy e Empacotador.....**R\$ 1.322,00** (mil e trezentos e vinte e dois reais);
- e) Garantia do Comissionista.....**R\$ 2.119,00** (dois mil e cento e dezenove reais);
- f) Piso Salarial de Ingresso.....**R\$ 1.708,00** (mil e setecentos e oito reais).

4 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's), Microempreendedores Individuais (MEI's) e Feirantes e Ambulantes, como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, a vigorar a partir de **01/09/2022**, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

MICROEMPRESAS (ME)

- a) Empregados em Geral.....**R\$ 1.671,00**
- b) Faxineiro e Copeiro.....**R\$ 1.503,00**
- c) Caixa.....**R\$ 1.924,00**
- d) Office-boy e Empacotador.....**R\$ 1.322,00**
- e) Garantia do Comissionista.....**R\$ 1.999,00**
- f) Piso Salarial de Ingresso.....**R\$ 1.509,00**

EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)

- a) Empregados em Geral.....**R\$ 1.727,00**
- b) Faxineiro e Copeiro.....**R\$ 1.588,00**
- c) Caixa.....**R\$ 1.981,00**
- d) Office-boy e Empacotador.....**R\$ 1.322,00**
- e) Garantia do Comissionista.....**R\$ 2.033,00**
- f) Piso Salarial de Ingresso.....**R\$ 1.592,00**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

a) Empregados em Geral.....R\$ 1.612,00

b) Piso Salarial de Ingresso.....R\$ 1.479,00

FEIRANTES E AMBULANTES (EPP)

a) Empregados em Geral.....R\$ 1.716,00

b) Piso Salarial de Ingresso.....R\$ 1.588,00

FEIRANTES E AMBULANTES (ME)

a) Empregados em Geral.....R\$ 1.664,00

b) Piso Salarial de Ingresso.....R\$ 1.497,00

4.1 - O piso salarial de ingresso é devido aos novos contratados, pelo prazo de 180 dias, a partir da contratação e até o término da vigência desta norma coletiva, findo o qual (o prazo máximo de contratação ou o término da vigência desta norma, o que primeiro ocorrer) esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superiores acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "b" (faxineiro e copeiro) e "d" (office-boy e empacotador), segundo o enquadramento da empresa como "ME" ou "EPP".

4.2. - As empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula, para poderem praticar os valores acima estabelecidos, deverão apresentar ao Sindicato da categoria econômica os seguintes documentos:

I - Formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa, e também pelo contabilista responsável, requerendo a expedição da Certidão para Adesão ao **REPIS 2022/2023**, que será disponibilizado pela Entidade Patronal correspondente e do qual conste:

a) Razão Social, CNPJ, Número de Inscrição do Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social, identificação do empresário e contabilista responsável.

b) Cópia da última RAIS;

c) Declaração atualizada dos empregados existentes na data de solicitação da Certidão, bem como em exercício no dia **31/08/2022**.

d) Declaração de que a Receita total auferida no ano-calendário, vigente ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a Empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2022/2023**;

e) Declaração e comprovação de que estão cumprindo **integralmente** a presente Convenção Coletiva de Trabalho;

f) Cópia da última Alteração e Consolidação Contratual;

4.3 - A falsidade da Declaração ocasionará o **desenquadramento** da empresa do **REPIS 2022/2023**, sendo-lhe imputado o pagamento de diferenças salariais existentes.

4.4 - Preenchidos os requisitos da cláusula "4.2", as empresas receberão das Entidades Sindicais Econômica e Profissional convenientes, após regular reunião designada entre os Sindicatos para tal fim, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2022 até 31/08/2023, a prática dos pisos salariais previstos nesta cláusula "4", conforme o caso.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

4.5 - As empresas que protocolarem o Requerimento a que se refere a cláusula "4.2", poderão praticar os valores do **REPIS 2022/2023** a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula "3" com aplicação retroativa a 01 de Setembro de 2022. O prazo de adesão ao **REPIS 2022/2023** irá até o dia **31/08/2023**.

4.6 - A Entidade Patronal encaminhará, mensalmente, ao Sindicato Laboral, para fins de designação da reunião para conferência dos requisitos da cláusula "4.2", relação das empresas que solicitarão o **CERTIFICADO REPIS 2022/2023**.

4.7 - Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO REPIS 2022/2023 a que se refere ao item 4.4, desta cláusula.

5 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia da remuneração mínima fixada nos moldes da tabela descrita na alínea "e" das cláusulas "3 e 4", nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

6 - QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa (em qualquer modalidade de empresa) terá direito ao pagamento mensal, à título de quebra de caixa, no valor de **R\$80,00** (oitenta reais), a partir de 01 de setembro de 2022.

6.1 - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficara aquele isento de qualquer responsabilidade.

6.2 - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento por "quebra de caixa" prevista no caput desta cláusula.

7 - MULTA: Fica estipulada uma multa no valor de **R\$1.000,00** (mil reais) por cada descumprimento a favor de cada trabalhador prejudicado, cujo pagamento deverá ser efetuado ao Sindicato Laboral, o qual ficará responsável pelo repasse ao empregado prejudicado.

8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "3", "4" e "5" não se constituirão, sob qualquer hipótese em salários fixos ou parte fixa dos salários.

9 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: as empresas deverão descontar mensalmente em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de **2% (dois por cento)** de sua respectiva remuneração mensal, limitado cada desconto ao valor de **R\$62,00 (sessenta e dois reais)**, aprovado nas assembleias das Entidades Profissionais que autorizam a celebração da Presente Norma Coletiva, ou seja, 12 (doze) recolhimentos/meses, ficando isento do desconto – apenas no mês de março/2023 - o empregado comerciário que sofrer o desconto da contribuição sindical no referido mês, não podendo serem cumulados os descontos de ambas as contribuições.

9.1 - O desconto previsto nesta cláusula 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 à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada, mesmo na vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), haja vista que encontra amparo e legitimidade no art.513, alínea “e”, da CLT, bem como no fato de que foi legitimamente aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, estando de acordo, ainda, com a **NOTA TÉCNICA No. 02, de 26 de outubro de 2018, da CONALIS (órgão do Ministério Público do Trabalho - MPT) e com o Enunciado 24 da CCR-Câmara de Coordenação e Revisão do MPT (Decisão/Ata publicadas no DOU Seção 1 de 30/11/2018 página 262).**

9.2 - A Contribuição referida nesta cláusula deverá ser descontada na forma acima especificada, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.

9.3 - Do modelo padrão da Guia de Recolhimento referida no parágrafo primeiro deverá constar obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelos Sindicatos (RE).

9.4 - O valor da Contribuição Assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das Entidades Sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo.

9.5 - Dos empregados admitidos após o mês de **Setembro/2022**, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma Contribuição em outra Empresa, para a mesma categoria.

9.6 - O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado na cláusula “9.2” será acrescido multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

9.7 - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

9.8 - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional.

9.8.1 - **Como a oposição deve ser um ato pessoal e espontâneo dos comerciários, os sócios, gerentes e demais representantes das empresas e dos escritórios de contabilidade, ficam desautorizados de incitar, motivar e/ou obrigar referidos comerciários a protocolarem carta de oposição, sob pena de responderem por ato antissindical, bem como as penalidades impostas no Código Civil, Código Penal e Administrativas, sem prejuízo das imposições previstas na presente norma.**

9.8.2 - A oposição deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou subsede da entidade sindical. Caberá ao trabalhador, de posse de seu recibo, efetuar a comunicação ao seu empregador no prazo de 5 (cinco) dias.

9.8.3 - A oposição poderá ser exercida até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva.

9.8.4 - O empregado, na carta de oposição, manifestará a intenção de que não se lhe aplique quaisquer das cláusulas que compõe a Presente Norma Coletiva, o que também será objeto de notificação à Empresa, no prazo acima assinalado.

9.8.5 - A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

9.8.6 - A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

9.8.7 - Expirada a vigência da norma coletiva será necessária nova carta de oposição.

9.9 – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional dos empregados, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequência perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no art. 462 da CLT.

9.10 - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através notificação extrajudicial cartorial, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual, para que a entidade possa requerer sua admissão à lide como terceiro interessado e defender seus direitos e interesses em juízo. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o Sindicato da Categoria Profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de devolução atualizada monetariamente da importância devida, exceto se a comunicação ao sindicato prevista acima não ocorrer no modo e tempo devidos.

10 - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS:

Nos termos da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical; a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída uma RECEITA PARA O EXERCÍCIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL, com fulcro no artigo 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal e artigo 513, alínea "e", da CLT, conforme a seguinte tabela e condições:

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R\$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R\$)
1	de 0,01 a 31.431,00	Contr. Mínima	278,56
2	de 31.431,00 a 62.862,00	0,80%	-
3	de 62.862,00 a 628.620,00	0,20%	417,83
4	de 628.620,00 a 62.862.000,00	0,10%	1.114,22
5	de 62.862.000,00 a 335.264.000,00	0,02%	56.825,42
6	de 335.264.000,00 em diante	Contr. Máxima	131.107,02

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

10.1 - O recolhimento deverá ser efetuado em parcela única, em **31 de janeiro de 2023**, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela FECOMERCIO SP e/ou SINCOMERCIO SJBVista.

10.2 - Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

10.3 - Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

11 - CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO PROFISSIONAL: Para apuração do fiel cumprimento dos pagamentos dos pisos salariais e demais cláusulas coletivas e ainda também para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia, via protocolo, da RAIS ao Sindicato dos Empregados no Comércio de São João da Boa Vista e Região (Sincomerciários), até 15 (quinze) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como da relação de admissões e desligamentos de empregados "CAGED" (parágrafo único do Art. 1º. Da Lei 4923/65), no mesmo prazo da remessa à DRT.

12 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação de duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras, com a obrigatória participação das Entidades Signatárias da Presente Convenção:

12.1 - Manifestação de vontade, por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual, no qual conste o horário normal e o compensável.

12.2 - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que obedecidas às disposições dos §§ 2º e 3º, do art. 59 da CLT. As horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na **cláusula "37"**, sobre o valor da hora normal.

12.3 - As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 18h 00min.

12.4 - Obedecidos os dispositivos desta cláusula, as Entidades Signatárias da Presente Convenção se obrigam a dar assistência sem ônus para as partes, salvo a da publicação de Editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre Empregados e Empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente Base Territorial.

13 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99 (redação dada pelo Decreto No. 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

<u>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</u>	<u>GARANTIA</u>
20 ANOS OU MAIS	02 ANOS
10 ANOS OU MAIS	01 ANO
05 ANOS OU MAIS	06 MESES

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

13.1 - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130, do Decreto n.º 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.

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

14 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória a gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da Licença Maternidade.

14.1 - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar a empresa atestado médico comprobatório da gravidez, dentro de 90 (noventa) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

15 - GARANTIA DE EMPREGO 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.

16 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 12, §§ 1o. e 2o. do decreto Nº 27.048/49 e entendimento da Súmula No. 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual, municipal ou particular.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

17 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária ou, na sua falta, o representante legal, que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento dos seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, em consultas médicas, no limite de uma por mês e, em caso de internação, no limite máximo de 15 (quinze) dias corridos por ano, suas faltas serão abonadas, durante o período de vigência da Presente Convenção.

18 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação previa as empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

19 - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada garantia de emprego provisória ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 anos até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa da incorporação, o que primeiro ocorrer.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

19.1 - Estão excluídos da hipótese prevista no caput desta Cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

20 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

22 - NOVO EMPREGO – DISPENSAM DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado de 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.

23 - 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 exercestes 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.

24 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

25 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa por ela estabelecido e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

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

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

28 - 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 (inclusive horas pagas) e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado, ficando vedado para esta finalidade, o fornecimento de holerites através de extratos bancários.

29 - FALECIMENTO DE SOGRO, 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 do salário.

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

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

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

32 - DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao dia 30 de outubro, Dia do Comerciário, será concedida ao Empregado do Comércio um abono correspondente a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração mensal auferida em outubro/2022, que será paga juntamente com esta.

32.1 - Fica facultado as partes, de comum acordo, converter o abono em descanso de dois dias úteis durante a vigência da Presente Convenção, devendo tal manifestação de vontade ser formalizada pela Empresa e Empregado, em documento autônomo e específico, do qual, obrigatoriamente, uma das vias deverá ser entregue ao Empregado, sob pena de não validade da avença e necessário pagamento da gratificação.

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

34 - DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como as Certidões de Nascimento, de Casamento e Atestados serão recebidos pela Empresa mediante Contra Recibo, em nome do empregado.

35 - 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.

36 - DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (TRCT): Os sindicatos convenientes ajustam que - independentemente da revogação do §1º. do art.477 da CLT, através da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) - que o ato de assistência na rescisão contratual (TRCT), para o trabalhador e empregador, deverá ser realizado no sindicato da categoria profissional (**SOB PENA DE NULIDADE E INEFICÁCIA DO TRCT COMO DOCUMENTO DE QUITAÇÃO LIBERATÓRIA DAS VERBAS DEMONSTRADAS, TUDO NA FORMA DO ART.9º. DA CLT**), tudo em consonância com os princípios basilares do direito do trabalho e da vedação de retrocesso social, cuja incidência impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive.

36.1 - As homologações de Rescisões de Contrato de Trabalho dos Empregados somente poderão ser feitas mediante a exibição do REPIS 2022/2023 (para ME e EPP) e, para as demais empresas, a comprovação do cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho.

37 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

38 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos **06** (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula "37".

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

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

40 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos **06** (seis) últimos meses anterior ao mês do pagamento.

40.1 - Para a integração das comissões no cálculo de 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser pagas até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro.

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

42 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS: Na forma da Lei Federal No. 11.101/2000 (red. da lei fed. 11.603/2007) fica permitido às empresas a abertura de seus estabelecimentos, bem como o trabalho dos seus empregados, nos domingos e feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir.

42.1 – TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS – ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de **PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS** nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

42.2 – Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS através do protocolo de formulário específico ao **Sincomercio** (Sincovar - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da Região de São João da Boa Vista) e **Sincomerciários** (Sindicato dos Empregados no Comércio de São João da Boa Vista e Região), cujo modelo será fornecido por estes.

42.3 – O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;

c) declaração e comprovação de que cumprem e se comprometem a continuar cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho em todos os seus termos;

d) cópia do contrato social consolidado ou contrato original e todas as alterações contratuais;

e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E /OU FERIADOS, sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis.

42.4 – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas **PODERÃO, SOMENTE, EM CONJUNTO**, fornecer à empresa solicitante o **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS**, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

42.5 – Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail ou qualquer outro tipo de correspondência, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários poderão emitir o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS em até 10 (dez) dias úteis.

42.6 – O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 1º de setembro de 2022, será estendido até 20/12/2022. A partir de 21/12/2022, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

42.7 – A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2023, ressalvados o caso de revogação.

42.8. DOS DOMINGOS. Na forma o Decreto No. 99.467/90 c.c a Lei No. 10.101/2000 fica facultado às empresas permitirem o trabalho dos seus empregados nos domingos, desde que obedecidas às cláusulas e demais condições a seguir:

a) As empresas somente poderão permitir o trabalho de cada empregado, individualmente, em domingos alternados, de forma que este trabalhe um domingo sim e outro não, em jornada máxima de 8:00 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite ou com desobediência ao revezamento. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos para lanche ou refeição para os empregados com jornada de até seis 6:00 (seis) horas diárias e intervalo de 1:00 (uma) hora para os empregados que trabalhem acima de seis (06) horas e máxima de 8:00 (oito) horas;

b) Apresentação de requerimento endereçado ao **Sincomercio** (Sincovar - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da Região de São João da Boa Vista) e **Sincomerciários** (Sindicato dos Empregados no Comércio de São João da Boa Vista e Região), constando a relação dos funcionários que irão laborar em respectiva data, bem como sua respectiva assinatura e data de concessão de sua folga;

c) Pagamento em dobro do domingo trabalhado ou concessão de descanso compensatório, na semana imediatamente ao domingo trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana, ficando a cargo do empregado a opção;

d) Pagamento do Vale Transporte com antecedência de dois dias, bem como fornecimento de refeição no domingo trabalhado;

e) A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos domingos, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias;

f) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

g) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias (domingos) deste calendário, independentemente de manifestação em escrito pelos próprios interessados.

42.9 - DOS FERIADOS. As empresas autorizadas ao trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade e com o art. 58 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 hora para jornadas de 6h a 8h e 15 minutos para jornada de até 6 horas para refeição e descanso.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

b) Pagamento em dobro do feriado trabalhado ou concessão de descanso compensatório, na semana imediatamente ao feriado trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana, ficando a cargo do empregado a opção;

c) Pagamento de abono de caráter indenizatório e isento de tributos, no valor de **R\$32,00** (trinta e dois reais), por feriado trabalhado, para cada empregado que compareça para o trabalho;

d) Pagamento do Vale Transporte, com antecedência de dois dias;

e) Fornecimento de refeição (para jornada de até 08h00min horas) e lanche (para jornada de até 06h00min horas), gratuitamente e sem nenhum ônus e/ou desconto do salário, a todos os empregados que trabalharem no feriado, em valores correspondentes à tabela abaixo:

I - Empresas com até 10 empregados.....**R\$30,00** (trinta reais);

II - Empresas com mais de 10 empregados.....**R\$75,00** (setenta e cinco reais);

f) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

g) A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.

h) O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.

i) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

j) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias (feriados) deste calendário, independentemente de manifestação em escrito pelos próprios interessados.

43 – PROIBIÇÃO DE TRABALHO: As empresas se comprometem a não utilizarem o trabalho dos comerciários nos feriados previstos nas cláusulas seguintes (45 e 46), sob pena de pagamento de uma multa de **R\$1.000,00** (mil reais), por feriado trabalhado, a favor de cada trabalhador, cujo pagamento deverá ser efetuado ao Sindicato Laboral, o qual ficará responsável pelo repasse ao empregado prejudicado.

44. A multa prevista no parágrafo anterior desta cláusula também se aplica às empresas que não possuem o **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS** e, ao abrirem em domingos/feriados, utilizarem o trabalho de seus empregados, bem como em caso de descumprimento das disposições desta cláusula.

45 – RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO: Em conformidade com a Lei 10.101/00, será permitido o trabalho em todos os feriados compreendidos entre **01/09/2022** até **31/08/2023**, exceto nos seguintes feriados abaixo relacionados:

a) **25 de Dezembro.....(Natal);**

b) **01 de Janeiro.....(Confraternização Universal – Ano Novo);**

c) **01 de Maio.....(Dia do Trabalho).**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

46. - RELAÇÃO DOS FERIADOS CUJO TRABALHO FICA PROIBIDO SOMENTE NA CIDADE VINCULADA AO RESPECTIVO FERIADO:

- a) **24 de Junho**.....(Aniversário da Cidade de São João da Boa Vista);
- b) **03 de Julho**.....(Aniversário da Cidade de Águas da Prata);
- c) **26 de Setembro**.....(Aniversário da Cidade de Vargem Grande do Sul);
- d) **06 de Agosto**.....(Aniversário da Cidade de Aguai).

47 – NÃO APLICABILIDADE: As cláusulas 42 à 46 acima não se aplicam às empresas do setor de supermercados, minimercados, hipermercados e demais empresas do mesmo gênero, as quais se regem pelas cláusulas seguintes.

48 – TRABALHO EM FERIADOS. SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, EMPRESAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E DEMAIS EMPRESAS DO MESMO RAMO DE ATIVIDADE – ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS, mediante as condições abaixo:

48.1. Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS através do protocolo de formulário específico ao Sincomercio (Sincovar - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da Região de São João da Boa Vista) e Sincomerciários de São João da Boa Vista, cujo modelo será fornecido por estes.

48.2 - O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;

c) declaração e comprovação de que cumprem e se comprometem a continuar cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho em todos os seus termos;

d) cópia do contrato social consolidado ou contrato original e todas as alterações contratuais;

e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS, sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis;

48.3 - Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas poderão em conjunto, fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

48.4 - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail ou qualquer outro tipo de correspondência, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários poderão emitir o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS em até 10 (dez) dias úteis.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

48.5 - O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 1º de setembro de 2022, será estendido até **20/12/2022**. A partir de **21/12/2022**, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

48.6 - A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2023, ressalvados o caso de revogação.

48.7 - DOS FERIADOS PARA SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, EMPRESAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E DEMAIS EMPRESAS DO MESMO RAMO DE ATIVIDADE: As empresas autorizadas ao funcionamento e trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho extraordinário de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade e com o art. 58 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 hora para jornadas de 6h a 8h trabalhadas e 15 minutos para jornada de até 6 horas trabalhadas, para refeição e descanso.

b) Pagamento em dobro do feriado trabalhado ou concessão de descanso compensatório, na semana imediatamente ao feriado trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana, ficando a cargo do empregado a opção;

c) Pagamento de abono de caráter indenizatório e isento de tributos, no valor de **R\$32,00** (trinta e dois reais), por feriado trabalhado, para cada empregado que compareça para o trabalho;

d) Pagamento do Vale Transporte, com antecedência de dois dias;

e) Fornecimento de refeição (para jornada de até 08h00min horas) e lanche (para jornada de até 06h00min horas), gratuitamente e sem nenhum ônus e/ou desconto do salário, a todos os empregados que trabalharem no feriado, em valores correspondentes à tabela abaixo:

I - Empresas com até 10 empregados.....**R\$ 30,00** (trinta reais);

II - Empresas com mais de 10 empregados.....**R\$ 75,00** (setenta e cinco reais);

f) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

g) A empresa deverá deixar facultado aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.

h) O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.

i) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

j) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias (feriados) deste calendário, independentemente de manifestação em escrito pelos próprios interessados.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

48.8 - DOS DOMINGOS PARA SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, EMPRESAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E DEMAIS EMPRESAS DO MESMO RAMO DE ATIVIDADE: Na forma o Decreto No. 99.467/90 c.c a Lei No. 10.101/2000 fica facultado aos supermercados permitirem o trabalho dos seus empregados nos domingos, desde que obedecidas às cláusulas e demais condições a seguir:

a) Os supermercados somente poderão permitir o trabalho de cada empregado, individualmente, em domingos alternados, de forma que este trabalhe um domingo sim e outro não, em jornada máxima de 8:00 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite ou com desobediência ao revezamento. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos para lanche ou refeição para os empregados com jornada de até seis 6:00 (seis) horas diárias e intervalo de 1:00 (uma) hora para os empregados que trabalhem acima de seis (06) horas e máxima de 8:00 (oito) horas;

b) Apresentação de requerimento endereçado ao **Sincomercio** (Sincovar - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da Região de São João da Boa Vista) e **Sincomerciários** (Sindicato dos Empregados no Comércio de São João da Boa Vista e Região), constando a relação dos funcionários que irão laborar em respectiva data, bem como sua respectiva assinatura e data de concessão de sua folga;

c) Pagamento em dobro do domingo trabalhado ou concessão de descanso compensatório, na semana imediatamente ao domingo trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana, ficando a cargo do empregado a opção;

d) Pagamento do Vale Transporte com antecedência de dois dias, bem como fornecimento de refeição no domingo trabalhado;

e) A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos domingos, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias;

f) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

g) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias (domingos) deste calendário, independentemente de manifestação em escrito pelos próprios interessados.

49 – RELAÇÕES DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO EM SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, EMPRESAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E DEMAIS EMPRESAS DO MESMO RAMO DE ATIVIDADE.

Fica proibido o trabalho dos empregados nos seguintes feriados:

a) 25 de Dezembro.....(Natal);

b) 01 de Janeiro.....(Confraternização Universal – Ano Novo);

50 - Em caso de descumprimento das disposições previstas nas cláusulas 48 e 49 a empresa incidirá em uma multa no importe de **R\$ 1.000,00** (mil reais) a favor de cada trabalhador prejudicado.

51 - CALENDÁRIO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: A duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecendo ao disposto do Art. 59, parágrafos 1º e 2º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta Convenção e Legislação Municipal correspondente respeitada as Convenções e Acordos existentes nas localidades, ficam autorizadas no seguinte calendário de funcionamento do comércio em datas especiais aprovado pelas Entidades Signatárias.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

I - DIA DAS MÃES E DIA DOS PAIS:

a) Antevéspera: das 08h00min às 22h00min horas, salvo quando a véspera recair aos sábados, quando o horário será até às 18h30min horas.

b) Véspera: das 08h00min às 18h30min horas.

II - DIA DOS NAMORADOS E DIA DAS CRIANÇAS

a) Antevéspera e Véspera: das 08h00min às 22h00min horas, salvo quando a véspera recair aos sábados, quando o horário será até às 18h30min horas.

III - FESTAS NATALINAS:

a) período de 01 a 23 de dezembro: das 08h00min às 22h00min, exceto os sábados e domingos;

b) sábados, dias 03, 10 e 17 de dezembro: das 08h30min. às 18h30min;

c) domingos, dias 04, 11 e 18 de dezembro: das 08h30min. às 18h30 min;

d) Véspera (dia 24 e 31): das 08h30min. às 18h00min.

51.1 - O presente calendário não se aplica aos domingos e feriados do período de vigência desta Norma Coletiva, cujo horário será objeto de Aditamento à Presente Convenção Coletiva de Trabalho.

51.2 - Fica desde já, ajustado que **poderão haver** futuras negociações com vistas à alteração do presente calendário de funcionamento do comércio e trabalho dos comerciários, bem como com relação a outros domingos existentes na vigência desta norma.

51.3 – Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, independentemente de manifestação em escrito pelos próprios interessados.

52 – TRABALHO NA SEMANA DO CONSUMIDOR E/OU BLACK FRIDAY - ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de **PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO NA SEMANA DO CONSUMIDOR E/OU BLACK FRIDAY**, para os estabelecimentos comerciais que pretendam utilizar-se do trabalho de seus empregados, no horário compreendido das **08h00 às 22h00** de **Segunda a Sexta-feira** e, aos **Sábados**, das **08h00 às 18h30m**, durante **2 (duas) semanas por ano (Semana do Consumidor e Semana Black Friday)**, nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

52.1 – Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE TRABALHO NA SEMANA DO CONSUMIDOR E/OU BLACK FRIDAY** através do protocolo de formulário específico ao **Sincomercio** (Sincovar - Sindicato Patronal do Comércio Varejista da Região de São João da Boa Vista) e **Sincomerciários** (Sindicato dos Empregados no Comércio de São João da Boa Vista e Região), cujo modelo será fornecido por estes.

52.2 – O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

c) declaração e comprovação de que cumprem e se comprometem a continuar cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho em todos os seus termos;

d) cópia do contrato social consolidado ou contrato original e todas as alterações contratuais;

e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do **CERTIFICADO DE TRABALHO NA SEMANA DO CONSUMIDOR E/OU BLACK FRIDAY**, sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis.

52.3 – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas PODERÃO, SOMENTE, EM CONJUNTO, fornecer à empresa solicitante o **CERTIFICADO DE TRABALHO NA SEMANA DO CONSUMIDOR E/OU BLACK FRIDAY**, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

52.4 – O prazo para protocolo do requerimento será até **31 de agosto de 2023**. Os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail ou qualquer outro tipo de correspondência, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários poderão emitir o **CERTIFICADO DE TRABALHO NA SEMANA DO CONSUMIDOR E/OU BLACK FRIDAY** em até 10 (dez) dias.

52.5 - As empresas autorizadas ao trabalho nos respectivos dias, deverão atender as seguintes condições por dia trabalhado:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima prevista no *caput* da presente. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para almoço e mais 1 (uma) hora adicional para a jornada extraordinária.

b) Pagamento do Vale Transporte respectivo a jornada extraordinária, com antecedência de dois dias;

c) A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos respectivos dias, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.

d) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências constantes na CLT e dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

53 - AUXILIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregado em geral, previsto na **cláusula “3”, alínea “a”**, visando auxiliar nas despesas do funeral.

54 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO - Fica autorizado o desconto no salário dos empregados, pelas empresas, da prestação mensal relativa aos planos de saúde e/ou odontológicos mantidos pelo Sindicato Profissional ou por este contratado com terceiros a que o empregado tenha ou venha a aderir, mediante prévia comunicação feita pela Entidade Sindical Profissional.

55 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência da Presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIO E SINCOMERCIÁRIOS – 2022/2023**

56 - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS: As diferenças decorrentes de quaisquer cláusulas desta convenção, que tenham reflexos salariais ou econômicos nos meses de setembro e outubro de 2022, deverão ser pagas até o dia 10 (dez) do mês de dezembro de 2022.

56.1 - As empresas que não efetuarem o desconto da Contribuição Assistencial dos Empregados prevista na cláusula “9” deverão fazê-lo por ocasião do pagamento das diferenças previstas no caput deste artigo, sendo que o recolhimento deverá ser feito dentro de 15 (quinze) dias após o desconto.

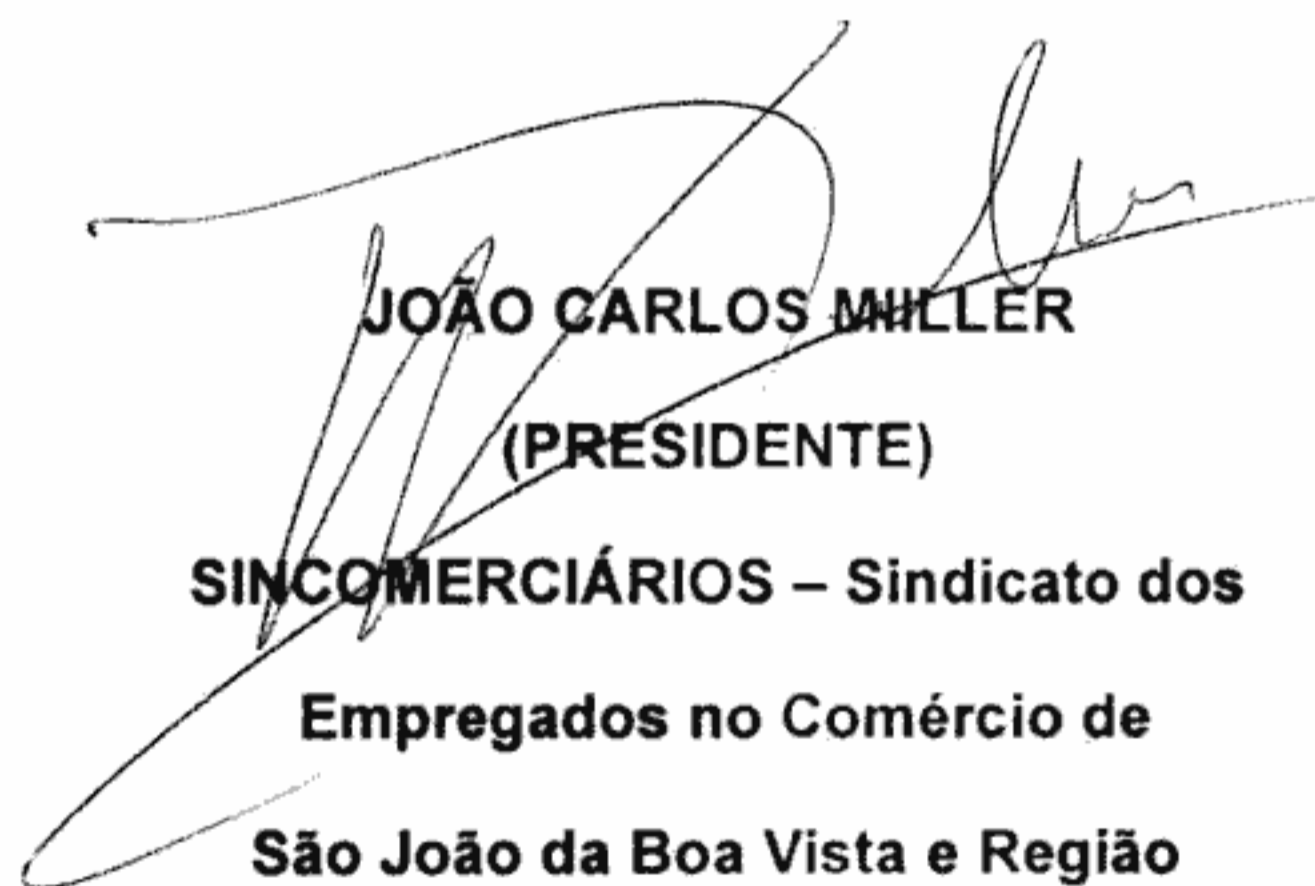
57 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denuncia ou revogações totais ou parciais desta Convenção serão observadas as disposições constantes do Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

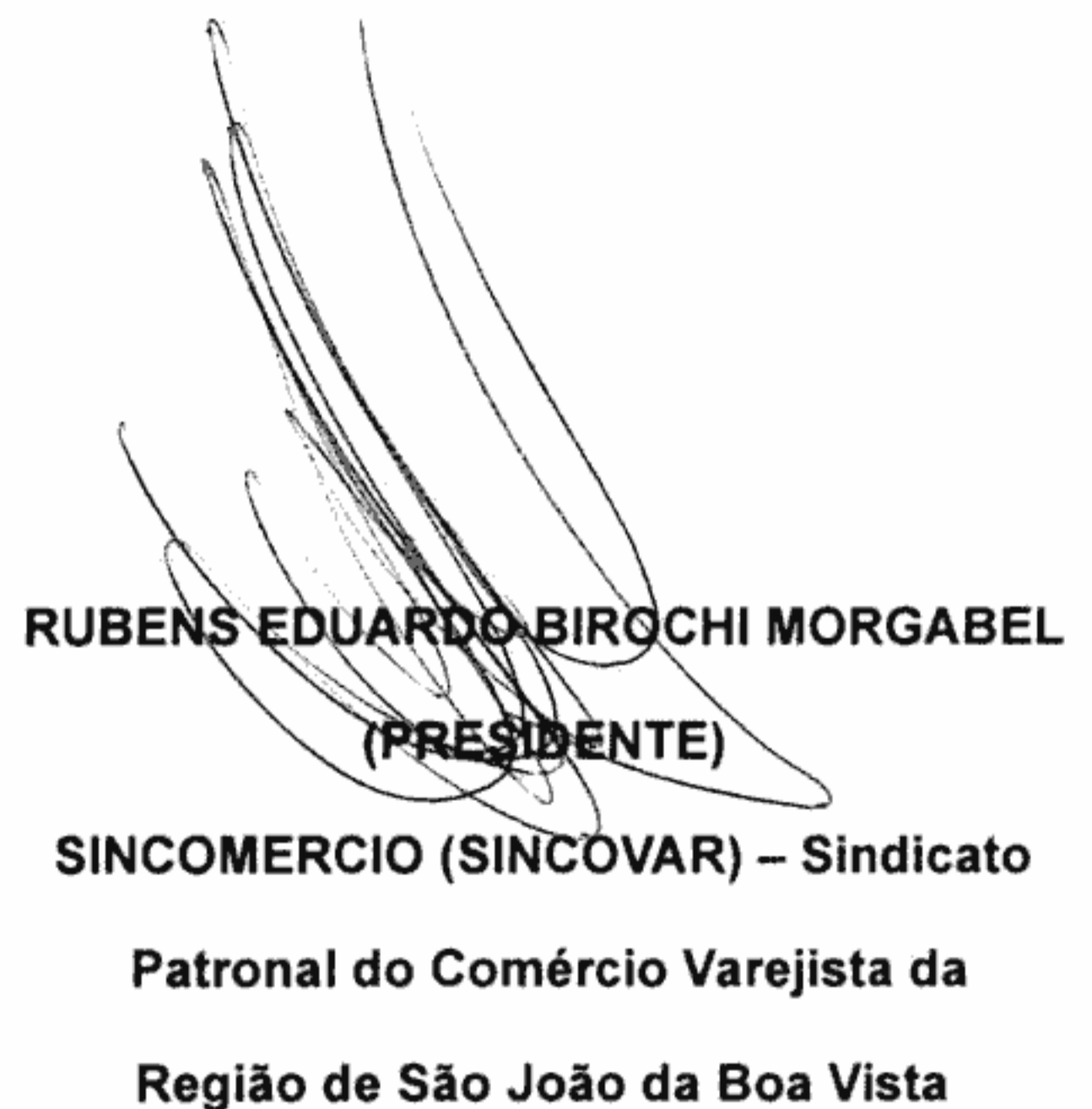
58 - AS PARTES ESTIPULAM: Em prestígio do princípio justrabalhista da norma mais favorável que se aplicará aos empregados e empresas representados pelos sindicatos ora signatários, as cláusulas e/ou estipulações mais benéficas (aos empregados) revistas na Convenção Coletiva de Trabalho que será firmada entre a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo e a Federação do Comércio do Estado de São Paulo e seus respectivos filiados, vigente de 01/09/2022 a 31/08/2023.

59 - FORO COMPETENTE: As divergências decorrentes da aplicação dos dispositivos contidos neste instrumento serão dirimidas, via conciliação ou julgamento, pela Justiça do Trabalho.

60 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de doze meses, a partir de **01 de Setembro de 2022** a **31 de Agosto de 2023**.

São João da Boa Vista, 06 de outubro de 2022.


JOÃO CARLOS MILLER
(PRESIDENTE)
SINCOMERCIÁRIOS – Sindicato dos
Empregados no Comércio de
São João da Boa Vista e Região


RUBENS EDUARDO BIROCHI MORGABEL
(PRESIDENTE)
SINCOMERCIO (SINCOVAR) – Sindicato
Patronal do Comércio Varejista da
Região de São João da Boa Vista