CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2021/2022

Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA**, representante legal da categoria profissional, inscrito no CNPJ nº 71.866.818/0001-30 e Registro Sindical – Processo nº 46000.003612/98, com sede na Rua Francisco Scarpa, 269, Centro – Sorocaba – São Paulo – CEP 18035-020, neste ato devidamente representado por seu Presidente Sr. Milton Matias da Costa, devidamente inscrita sob o nº CPF/MF 055.864.038-97, devidamente autorizado por sua Assembleia Geral realizada em sua sede nos dias e 18/19 e 20 de agosto de 2021, e o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA E LOJISTA DE SÃO ROQUE E REGIÃO** –representante legal da categoria econômica, inscrito no CNPJ nº58.987.413/0001-91 e Registro Sindical — Processo nº 002.127.90610-6, com sede na Rua Marechal Deodoro da Fonseca, nº 93, Centro, São Roque/SP, CEP 18.130-970, devidamente autorizado por sua Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 20/08/2021, neste ato representado por seu Presidente Sr. Antonio Di Girolamo, CPF/MF 048.996.088-02, estabelecem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** 2021/2022, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

1) **REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez virgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de janeiro de 2021.

Parágrafo 1º - As diferenças salariais em razão da data da assinatura da presente norma, deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de **outubro de 2021.**

Parágrafo 2º — EMPREGADOS DESLIGADOS APÓS 31 DE AGOSTO DE 2021: Os empregados que foram desligados após 31 de agosto de 2021, farão jus ao pagamento das diferenças salariais que deverão *ser* pagas em uma única parcela no mês de outubro de 2021.

2) **REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE JANEIRO DE2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2021:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:		Multiplicar o salário de admissão por:
Até 15.01.2021		1,1042
de 16.01.21 a	15.02.21	1,0910
de 16.02.21 a	15.03.21	1,0780
de 16.03.21 a	15.04.21	1,0650
de 16.04.21 a	15.05.21	1,0520
de 16.05.21 a	15.06.21	1,0390
de 16.06.21 a	15.07.21	1,0260
de 16.07.21 a	15.08.21	1,0130
A partir de 16.08.20		1,0000

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

3) **COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 4ª, 7ª e 8ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 31 de agosto de 2021 até a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência,implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4) **PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 1° de setembro de 2021, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

Empregados em Geral.....R$1.678,00;
Caixa.....R$ 1.804,00;
Faxineiro e Copeiro..... R$ 1.485,00;
Office boy e Empacotador.....R$ 1,344,00;
Garantia do Comissionista, conforme cláusula 5°.....R$ 1.970,00;

5) **GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.

Parágrafo único: Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ouantecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

6) **GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA:** Durante a vigência desta Convenção, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional ou do piso regional salarial do Estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desses valores, serão automaticamente equiparados aos valores estabelecidos pelo Governo do Estado de São Paulo, para o grupo em que se enquadre o funcionário.

7) **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL — REPIS — ADESÃO:** Em observância aos ditames da Lei Complementar n° 123/2006 que instituiu o ESTATUTO NACIONAL DAMICROEMPRESA E DA EMPRESA DE PEQUENO PORTE, os sindicatos signatários,observando o estabelecido nas suas respectivas Assembleias Gerais, convencionam a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte da atividade de comércio varejista, na região de representação dos subscritores, no âmbito de piso salarial a ser aplicado aos empregados admitidos após 1° de setembro de 2021 e aqueles que já recebem o valor estipulado no REPIS.

O tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte, acima referenciado, será gerido pelas normas a seguir especificadas:

Parágrafo 1°: Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se microempresa o empresário, ou a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufira em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se empresa de pequeno porte o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufira em cada ano calendário receita bruta superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais), de acordo com o art. 30 e seus parágrafos, da Lei Complementar n° 123/2006.

Parágrafo 2°: No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido atividade, inclusive as frações de meses.

Parágrafo 3°: Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1° desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do protocolo de formulário especifico ao Sindicato do Comércio Varejista de São Roque, cujo modelo será fornecido por este, na Rua Marechal Deodoro da Fonseca, 93 —Centro — São Roque/SP.

1)O requerimento será elaborado em 03 (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 e Identificação do Representante Legal e do Contabilista Responsável.
b) Número total de empregados na data do requerimento.
c) Declaração de que a receita total auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa na faixa de microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP) no regime especial de piso salarial.
d) Compromisso e comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção, inclusive as cláusulas 14° e 15°, bem como as cláusulas constantes na Convenção 2021/2022.
e) Compromisso e comprovação do recolhimento da contribuição sindical dos anos de 2021 e 2022, prevista no artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho.
f) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a exclusão da empresa do REPIS e a obrigará ao conseqüente pagamento das diferenças salariais eventualmente apuradas.

2)Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, profissional e patronal, estas deverão em conjunto fornecer às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

3) Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize a sua situação em até 07 (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 deverão emitir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS em até 10(dez) dias úteis.

4) As empresas poderão praticar os pisos especiais após protocolar o requerimento de adesão junto ao Sindicato do Comércio Varejista de São Roque, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os pisos previstos na cláusula 4ª deste Instrumento.

5)O prazo para protocolo do requerimento REPIS e/ou regularização das pendências, se estenderá da assinatura desta até a data de 15/03/2022, a partir desta data, os certificados só produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

6) A adesão produzirá seus efeitos até o dia 01 de setembro de 2022, ressalvados os casos de revogação previstos no parágrafo 3°, item 1 alínea "f" desta cláusula.

7) A adesão ao sistema REPIS não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes.

8) Em atos homologatórios facultativos de rescisão do contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2021-2022.

Parágrafo 4°: Salários Normativos do Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) — O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS facultará as empresas varejistas, a partir de 1° de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022, a pratica de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4ª, conforme o caso, desde que cumprida integralmente a jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou 44 (quarenta e quatro)horas semanais efetivamente trabalhadas, como segue:

Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nas MICROEMPRESAS (MEs)

Salário especial de ingresso (por 180dias).....R$1.322,00;
Empregados em geral.....R$ 1.517,00;
Caixa.....R$1.633,00;
Faxineiro e copeiro.....R$1.376,00 ;
Office boy e empacotador.....R$ 1.302,00;
Garantia do Comissionista, conforme cláusula 5ª.....R$1.772,00 ;

Ressalva: *Após 180 dias percebendo o salário de ingresso, o empregado será enquadrado em uma das funções de nível salarial superior, acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daqueles contratados na função de office/boy ou empacotador.*

Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) nas EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs)

Salário especial de ingresso (por 180 dias).....R$ 1.396,00;
Empregados em geral.....R$1.591,00;
Caixa.....R$1.721,00 ;
Faxineiro e copeiro.....R$ 1.418,00;
Office boy e empacotador.....R$1.302,00
Garantia do Comissionista, conforme cláusula 5ª.....R$ 1.885,00;

Ressalva:*Após 180 dias percebendo o salário de ingresso, o empregado será enquadrado em uma das funções de nível salarial superior, acima especificadas, a critério da empresa à exceção daqueles contratados na função de office/boy ou empacotador.*

Parágrafo 5°: A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4ª- PISO SALARIAL, sendo-lhe ainda imposta multa equivalente a um salário nominal do empregado e a favor deste.

8) **INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de R$ 84,00 (oitenta e quatro reais).

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 3°: A jornada de trabalho dos operadores (as) de caixa será limitada a 06 (seis)horas diárias, exclusivamente nos estabelecimentos comerciais que mantêm serviços de recebimento de contas de terceiros, correspondente bancário ou correspondente postal,combinados com as operações normais da atividade-fim da empresa. Nestes casos específicos, a realização de horas extras será condicionada ao pagamento de um adicional de 100% nas horas que excederem o limite estabelecido. Em nenhuma hipótese, ainda que recebendo o adicional pactuado, o operador de caixa das empresas enquadradas nesta condição poderá laborar em jornada superior a 08 (oito) horas diárias.

Parágrafo 4°: Os pisos salariais dos operadores (as) de caixa mencionado no parágrafo 3°serão de:

Empresas não optantes do REPIS.....R$ 1.803,00;
Microempresas optantes do REPIS.....R$1.633,00 ;
Empresas de Pequeno Porte optantes do REPIS.....R$ 1.721,00;

9) **REMUNERAÇÃO DAS 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 valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 13°,conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 06 (seis) meses;
b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "h" por 0,6 (zero vírgula seis)conforme percentual previsto na cláusula 130. O resultado é o valor do acréscimo;
d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de hora extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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

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

Parágrafo único - Para a integração das comissões no cálculo do 13° salário será adotada a média comissionai 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.

12) **NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 7ª e 8ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

13) **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas como adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 02 (duas),nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

14) **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS:** Em conformidade com o que diz o artigo 513, "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e aprovada na Assembleia do Sindicato da categoria profissional que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva as empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial/associativa, o percentual de 01% (um por cento) das remunerações do empregado por mês, limitado ao teto de R$ 44,00 (quarenta e quatro reais) por empregado.

Parágrafo 1°: A contribuição assistencial/associativa de que trata esta cláusula será recolhida, pelas empresas até o dia 15 (quinze) de cada mês seguinte ao desconto,exclusivamente em agências bancarias ou correspondentes, através de boletos bancários que serão fornecidos gratuitamente pelo sindicato da categoria profissional.

Parágrafo 2°: A contribuição assistencial/associativa de que trata esta cláusula não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado, à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, do valor devido.

Parágrafo 3°: No convênio de cobrança bancária firmado entre o banco e o sindicato da categoria profissional deverá, obrigatoriamente, constar o compartilhamento do valor recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e de 20%(vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4°: O valor da contribuição assistencial/associativa de que trata esta cláusula reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5°: O atraso no recolhimento da contribuição assistencial/associativa sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31° (trigésimo primeiro) ao 400(quadragésimo) dia de atraso a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) ao mês de atraso até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 6°: A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor principal acrescido de juros e correção monetária.

Parágrafo 7°: Dos empregados comerciários admitidos após o mês de setembro/21, será o mesmo percentual estabelecido nesta cláusula no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para outro sindicato da mesma categoria.

Parágrafo 8°: As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 48(quarenta e oito) horas, os comprovantes de recolhimento da contribuição assistencial/associativa, devidamente autenticados, pela agência bancária ou seu correspondente, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 9°: A contribuição assistencial/associativa de que trata essa cláusula não será descontada no mês em que houver desconto da contribuição sindical.

Parágrafo 10°: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado será manifestada a qualquer tempo por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou sub-sede(s) do Sindicato dos Empregados no Comércio de Sorocaba em até 15 (quinze) dias antes do seu pagamento. A manifestação pessoal do empregado no sindicato da categoria profissional tem a finalidade de informado de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial/associativa, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 01 (um) dia útil após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo sindicato da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo 11°: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicação via SEDEX, com AR, 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. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-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.

Parágrafo 12°: Os termos da presente cláusula estão em plena consonância com o teordo Termo de Ajuste de Conduta - TAC n° 573/2016, objeto da Ação Civil Pública n° 01043- 2006-038-02-00-8 e não suprime direito complementar previsto na CLT.

15) **CONTRIBUIÇÃO ANUAL DE REPRESENTAÇÃO/ASSISTENCIAL E/OU CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL:** Em conformidade com o que consta no artigo 513, "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e aprovado na Assembleia Geral convocada especificamente para a discussão das negociações coletivas, todas as empresas varejistas estabelecidas na base territorial de São Roque,associadas e não associadas, recolherão a favor do SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SÃO ROQUE E REGIÃO, a contribuição assistencial, nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA	VALOR
MEI SEM EMPREGADOS	ISENTO
MEI COM EMPREGADOS	R$ 180,00
MICROEMPRESAS	R$ 250,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R$ 480,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.200,00

Parágrafo 1°: O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de São Roque, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2°: A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia — SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subseqüente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

Parágrafo 3°: Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa demora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) por cento ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento,até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

Parágrafo 4°: No caso das empresas que possuam matriz e filiais sediadas no município de São Roque, será devida uma única contribuição, que englobará a matriz e todas as filiais existentes neste município.

16) **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 dos descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado, até o 5° (quinto) dia útil de cada mês.

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

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

19) **CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias aceita pela empresa.

20) **PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES OU DEPÓSITO BANCÁRIO:**Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques ou depósito bancário, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque ou saque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos,uma vez a cada mês.

21) **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto Federal nº 3.048/99, e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo 1º: Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, devendo conter, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º: Os atestados médicos deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco)dias de sua emissão, sob pena de ser considerada falta injustificada.

22) **HIGIENE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva se comprometem a cumprir todas as normas relativas à higiene, medicina e segurança do trabalho, na conformidade das Normas Regulamentadoras (NR's) aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Portarias ou disposições supervenientes, no que for concernente à categoria profissional.

23) **EXAMES MÉDICOS:** Conforme a Norma Regulamentadora 07, os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissional, demissional, periódico,de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente custeados pelo empregador.

Parágrafo único: Os exames médicos citados no caput desta cláusula deverão ser efetuados nos municípios da sede da empresa, abrangidos por esta Convenção.

24) **GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto no art. 188 do Decreto Federal n°3.048/99, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMAEMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
05 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1°: Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto Federal n° 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 (dois) anos, de 01 (um) ano ou de 06 (seis) meses restantes para a implementa do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 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 e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3°: O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no parágrafo 1°, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

25) **ESTABILIDADES TEMPORÁRIAS:** Fica assegurada estabilidade temporária ou garantia de emprego nas seguintes situações:

25.1 -Ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) 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.

25.2 -À gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo Único: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa o atestado médico comprobatório da gravidez, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

25.3 -À mãe adotante, por 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.
25.4 - Ao empregado afastado por motivo de doença não relacionada com o trabalho, 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.

26) **DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário- 30/10 será concedido ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa neste dia, uma bonificação em dinheiro correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias de sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2021, a ser paga juntamente com o salário de outubro de 2021,conforme proporção abaixo:

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

Parágrafo 1°: Ficam facultadas as partes de comum acordo converter a bonificação de dinheiro em descanso, a ser gozada de acordo com a conveniência da empresa e durante a vigência da presente convenção.

Parágrafo 2°: A bonificação prevista no caput deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e as empregadas em gozo de licença maternidade.

27) **AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de contrato de trabalho na mesma empresa,dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo 1°: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta)dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

Parágrafo 2°: Os 15 (quinze) dias excedentes, previstos nesta cláusula, não serão computados para efeito de tempo de serviço, 13° salário, férias e outras incidências.

28) **AVISO PRÉVIO:** Nos termos do inciso XXI do artigo 7° da Constituição Federal, da Lei12.506/2011 e do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aos empregados demitidos sem justa causa e que contém até 1(um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30(trinta) dias.

Parágrafo 1°: Ao aviso prévio de 30(trinta) dias previsto nesta cláusula, o trabalhador fará jus a3 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias, projetando-se para todos os efeitos legais no contrato de trabalho o período total apurado, ou seja, o número de dias alcançado pela proporcionalidade integra o tempo de serviço do emprego para todos os efeitos legais.

Parágrafo 2°: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o trabalhador cumprirá 30 (trinta) dias,recebendo o período adicional na forma de aviso prévio indenizado, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho -CLT.

Parágrafo 3°: Ocorrendo pedido de demissão aplicam-se tão-somente as disposições previstas nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho -CLT.

Parágrafo 4°: Os prazos previstos no parágrafo 6°, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30 (trinta) dias.

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

30) **INDENIZAÇÃO POR DISPENSA:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

31) **NOVO EMPREGO — DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** Se o empregado apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, com antecedência de 03(três) dias úteis, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

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

33) **INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

34) **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 à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido,e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

35) **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.

36) **ABONO DE FALTA AOS PAIS:** Os pais que necessitem acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos, a consultas médicas no limite de 12 (doze) faltas por ano,não serão prejudicados em suas remunerações desde que comprovem o ocorrido mediante atestado médico e, em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21°, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único: Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

37) **ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a 01 (um) por ano, e nos dias de provas do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

38) **PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE — VEDAÇÃO:** Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, desde que comprove sua situação escolar e expresse o seu desinteresse pela prorrogação.

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

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

41) **ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão aos empregados até o 20° (vigésimo) dia do mês, um adiantamento de salário entre 30% (trinta por cento) e 40%(quarenta por cento), ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedido, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

Parágrafo único: Caso o empregado não tenha interesse no adiantamento, deverá manifestar a opção por escrito.

42) **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, obedecido aos preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2° e 3°, do art. 59 da CLT, em vigor. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula 13a, sobre o valor da hora normal;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no incisoIdo art. 413 da CLT;

d) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores,integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

43) **DOCUMENTOS — RECEBIMENTO PELA EMPRESA:** A Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, bem como certidões de nascimento, casamento e atestados, serão recebidos pela empresa mediante contrarrecibo, em nome do empregado.

44) **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.

45) **DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO:** O ato de assistência na rescisão contratual será facultativo, sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecido o dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo único- Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

46) **AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o herdeiro necessário, no ato da rescisão contratual, com valor equivalente a 40%(quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4°, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único: As empresas que tiverem seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *"caput"* desta cláusula.

47) **DIÁRIAS:** No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, exceto casos de transferência, será fornecido ao trabalhador, transporte, hospedagem e alimentação.

48) **CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:**funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos empregados, obedecido o disposto no art. 59, parágrafos 1° a 30, e demais disposições pertinentes da CLT, desta Convenção e a legislação municipal correspondente,ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovados pelas entidades signatárias, obedecido o período de 11 (onze) horas consecutivas para descanso:

a) Semana de promoção de vendas do comércio - (uma semana, durante a vigência da presente convenção):
- segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 08:00 às 18:00 horas;

b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais, dia das crianças:
- antevéspera e véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas;

c) festas natalinas:
- período de 01 a 23 de dezembro: das 08:00 às 22:00 horas
- exceções: nos sábados e domingos do mês de dezembro: das 08:00 às 18:00 horas;
- o comércio não funcionará nos dias 25 de dezembro e 1° de janeiro.

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

Parágrafo 2°: O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo art. 7° do Decreto Federal n° 27.048/49, que regulamentou a Lei Federal n° 605/49 e legislação municipal pertinente.

49) **HORÁRIO DE TRABALHO E FUNCIONAMENTO DAS LOJAS DE SEGUNDA A DOMINGO:** O horário de trabalho e funcionamento das lojas estabelecidas em shopping center,de segunda a domingo, é das 09:00 às 21:00 horas, obedecendo-se a legislação trabalhista e convenção coletiva da categoria em relação a jornada de trabalho e intervalos legais.

50) **TRABALHO EM FERIADOS:** Ressalvadas as disposições legais e a legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal), 1° de janeiro (Confraternização Universal), e 1° de maio (Dia do Trabalho) desde que atendidas as seguintes regras:

a) pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;

b) concessão de 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 mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra;

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

d) pagamento do vale transporte;

e) indenização a título de alimentação, observado o seguinte:
   a. o valor da indenização será correspondente a uma refeição comercial (Self-Service), valor nesse praticado na localidade em que o trabalhador labora.

Ressalva: *Caso a empresa possua refeitório e cozinha próprios e forneça refeição aos empregados, o fará gratuitamente no feriado ficando isenta do pagamento da indenização prevista nesta cláusula.*

f) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderão ser substituídos pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;

g) o trabalho em dia de feriado por empregado que não possui controle de jornada ensejará o pagamento de bonificação no importe de R$ 125,00 por feriado, a ser pago juntamente com a folha de pagamento do referido mês.

h) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

i) a recusa ao trabalho em feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

j) quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

51) **MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R$ 125,00(cento e vinte e cinco reais), por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado.

52) **ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, poderão prestar assistência à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

53) **JORNADA NORMAL DE TRABALHO:** Nos termos do caput do artigo 3° da Lei n°12.790/2013 que regulamentou a profissão do comerciário, a jornada normal dos empregados é 8 horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo 1°: Atendido ao disposto nos §§, do artigo 3° da Lei 12.790/2013, serão consideradas como jornadas normais de trabalho, aquelas exercidas nos seguintes limites:

I - Regime 6X1 — 6 horas diárias, totalizando 36 horas semanais;

a) O salário proporcional do empregado contratado neste será proporcional à jornada trabalhada conforme inciso V, do artigo 7°, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado contratado para trabalhar nas demais jornadas, na mesma função;

II - Regime 6X1 — 7 horas e 20 minutos diárias, totalizando 44 horas semanais;
III - Regime 6X1 — 8 horas diárias de segunda à sexta-feira e 4 horas aos sábados, totalizando44 horas semanais;
IV - Regime 5X2 — 8 horas e 48 minutos diários, totalizando 44 horas semanais, de segunda à sexta-feira.

Parágrafo 2°: A opção de quaisquer dos regimes descritos nos incisos previstos no parágrafo primeiro deverá respeitar o disposto no artigo 386 da CLT, no que concerne ao lá previsto.

54) **JORNADAS ESPECIAIS:** Além da jornada normal de trabalho de até 44 horas semanais/ 220 horas mensais (artigo 3° da Lei n° 12.790 de 14.03.2013), as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante mais dois tipos de jornadas,regidas pelos dispositivos especificados nesta cláusula, a saber:

Parágrafo 1°:JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração mínimanão seja inferior a 20 (vinte) e que não excedam a 25 (vinte e cinco) horas semanais, vedadas horas extras.

Parágrafo 2°: JORNADA REDUZIDA — Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 (vinte e cinco) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

I - Fica convencionado que para a contratação de comerciários sob o REGIME DE JORNADAS ESPECIAIS OU REDUZIDAS será observada a tabela abaixo acerca do quadro total de empregados nas empresas estabelecidas na Base Territorial Abrangida por este Acordo Coletivo, a serem comprovadas pela declaração da RAIS — Relação Anual de Informações Sociais referente ao ultimo exercício.

a) De 01 a 02 funcionários = contratação de 01 (um) empregado;
b) De 03 a 04 funcionários = contratação de 02 (dois) empregados;
c) De 05 a 07 funcionários = contratação de 03 (três) empregados;
d) De 08 a 11 funcionários = contratação de 04 (quatro) empregados;
e) Acima de 12 funcionários = contratação -de até 25% do quadro de empregados.

II - A jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS onde deverão estar especificadas as horas e os dias a serem trabalhados em regime especial.

III - O salário proporcional do empregado contratado em jornadas especiais será proporcional à jornada trabalhada conforme inciso V, do artigo 7°, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

IV - As empresas que se utilizarem dos regimes especiais previstos nesta clausula, inclusive as com menos de 10 (dez) empregados, obrigam-se a manter o controle de jornada de trabalho de seus empregados.

V - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias anuais conforme a jornada semanal contratada nos termos do Capítulo IV da CLT — Artigo 130.

VI - As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta clausula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para a jornada especial.

VII - Fica vedada a contratação pelos regimes acima disciplinados, de empregados cujos contratos tenham sido rescindidos, pela mesma empresa, com menos de 200 (duzentos) dias anteriores a data da nova contratação.

VIII - Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula deem preferência à contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

IX - O descumprimento desta clausula ocasionará o pagamento da multa no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) a do piso salarial dos empregados em geral previsto na clausula 48, além do pagamento das diferenças salariais eventualmente apuradas caso as empresas, devidamente notificadas, não compareçam em reunião previamente agendada com o sindicato dos trabalhadores, quando então terão o prazo de até 10 (dez) dias para efetivar as devidas regularizações. Não comparecendo a empresa na reunião pré-agendada ocasionará a aplicação das penalidades acima descritas.

55) **PISO DO JOVEM APRENDIZ:** Fica garantido aos empregados contratados como jovem aprendiz, salário proporcional às horas trabalhadas, nunca inferiores ao piso estadual do Estado de São Paulo, independentemente, da função para a qual fora contratado.

56) **MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA NA EMPRESA:** Fica proibida a contratação de trabalhadores terceirizados, com exceção dos serviços de Portaria/Segurança/Limpeza.

57) **ATIVIDADES INSALUBRES:** Fica proibido o trabalho da gestante ou lactante em locais em que suas atividades sejam consideradas insalubres, com o afastamento automático da gestante ou lactante da atividade e/ou local de trabalho insalubre.

58) **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS — PLR:** As empresas abrangidas por esta Convenção que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei Federal n°10.101/2000, poderão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais.

59) **FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES:** Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas categorias.

60) **VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1° de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

São Roque/ Sorocaba, 07 de outubro de 2021.

SIND. DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO ROQUE E REGIÃO
Antonio Di Girolamo– Presidente
CPF/MF n° 048.996.088-02

SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA
Milton Matias da Costa – Presidente
CPF/MF n° 055.864.038-97