

## 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 RIO CLARO**, entidade sindical de primeiro grau, detentor da Carta Sindical Processo nº. MT 305.591/1975 e do CNPJ Nº. 44.664.407/0001-99, com sede na Rua 05 nº. 1.619, Bairro Centro, na cidade de Rio Claro, Estado de São Paulo – Cep: 13500-181, neste ato representado da pelo seu Presidente Sr. DORIVAL BUENO DA COSTA, portador do CPF/MF nº. 190.164.848-68 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE RIO CLARO**, CNPJ: 60.719.374/0001-93 e Registro Sindical Processo nº. 46000.014139/2002-10, com sede na Rua 01 nº. 1503 - Centro – Rio Claro –SP – CEP: 13500-141; neste ato representado pelo seu Presidente Sr. CÉLIO SIMÕES CERRI, portador do CPF: nº. 776.969.218-00 Assembleia Geral realizadas em suas sedes nos dias 20/07/2021 e 31/07/2021 respectivamente, CELEBRAM na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

**1 - DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS** – De acordo com a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como “Comerciário” e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para “Anotações Gerais” sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: “auxiliar geral”, “serviços gerais”, ou ainda, “atribuições correlatas”, sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

**2 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 10,42 % (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020, com garantia do piso.

**Parágrafo 1º-** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas “PISOS SALARIAIS” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI’s, ME’s e EPP’s”.

**a)** As diferenças salariais retroativas à assinatura desta CCT, serão pagas em até 03 parcelas, a título de abono, a partir dos meses de referência de Outubro, Novembro e Dezembro de 2021.

**Parágrafo 2º - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2020 ATÉ 30 DE AGOSTO DE 2021.**

**a)** Para os empregados admitidos entre 01 de setembro de 2020 até 30 de agosto de 2021 fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**b)** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas “PISOS SALARIAIS” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI’s, ME’s e EPP’s”.



c) As diferenças salariais retroativas à assinatura desta CCT serão pagas em até 03 parcelas, a título de abono, a partir dos meses de referência de Outubro, Novembro e Dezembro de 2021.

**Parágrafo 3º - COMPENSAÇÃO** – Fica autorizado a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01 de setembro de 2020 até 30 de agosto de 2021 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**Parágrafo 4º** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, tampouco menor que o salário mínimo estadual ou federal, conforme previsto nas cláusulas 5, 6 e 7.

**5 – PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2020, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

**I - Empresas em geral:**

- a) Comerciarío.....R\$ 1.654,19
- b) operador de caixa .....R\$ 1.781,32
- c) garantia do comissionista.....R\$ 1.952,56
- d) repositor/faxineiro e empacotador.....R\$ 1.488,28

d.1) As empresas que contratarem empregados para exercer as funções de repositor/faxineiro/empacotador e que, porventura, for constatado desvio de função deste empregado, ficará sujeita a pagar uma multa de 01 piso da função revertida ao próprio prejudicado.



**II - Feirantes e ambulantes:**

- a)Comerciarío.....R\$ 1.654,19

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



**Parágrafo único** - Às garantias de remuneração mínimas não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**7. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS** - Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**7.1.** Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

**7.2.** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) declaração de que a receita 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/2020-2021;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

d) constatado o cumprimento dos pré requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize **sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.**

**7.3.** A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**7.4.** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente Convenção, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2021 até 31/08/2022, a prática de pisos salariais previstos na cláusula 7 e seus itens.

**7.5.** As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 7.2 desta cláusula poderão praticar os valores do **REPIS/2021-2022** a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 5 item 5 - I, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2021.

**7.6.** O prazo para adesão ou renovação ao REPIS, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção.



**7.7.** Em atos homologatórios de rescisão de 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 a que se refere ao item 7.4 desta Cláusula.

**7.8.** As homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, serão consignadas como

ressalvas no TERMO e sujeitará a empresa ao pagamento da multa descrita na Cláusula 43, parágrafo terceiro.

**7.9.** A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato da categoria profissional, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2021-2022**.

**7.10.** As empresas que se utilizarem dos benefícios salariais em virtude do REPIS, ficam obrigadas a apresentar a sua adesão ao Regime no ato da homologação, de todo o período trabalhado pelo empregado, sob pena de ineficácia do benefício, gerando o pagamento das diferenças salariais.

I - Empresas em Geral:

Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME), Micro Empresário Individual (MEI)

- a) piso salarial de ingresso do comerciário.....R\$ 1.421,46
- b) Comerciário.....R\$ 1.583,18
- c) operador de caixa.....R\$ 1.698,35
- d) garantia do comissionista.....R\$ 1.858,27
- e) repositor/faxineiro/empacotador.....R\$ 1.425,04

**e.1)** As empresas que contratarem empregados para exercer as funções de repositor/faxineiro/empacotador e que, porventura, for constatado desvio de função deste empregado, ficará sujeita a pagar uma multa de 01 piso da função revertida ao próprio prejudicado.

II – Feirantes e Ambulantes:

- a) piso salarial de ingresso do comerciário.....R\$ 1.421,46
- b) comerciário..... R\$ 1.583,18

**Parágrafo 1º** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, quando de seu primeiro emprego, independente da categoria, pelo prazo de 08 (oito) meses a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salariais superiores previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa.



**Parágrafo 2º** - Quando houver correção do valor do salário mínimo e do piso regional salarial do estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e equiparados aos mesmos.

**Parágrafo 3º** - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2021-2022 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 05, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2021.

**Parágrafo 4º** - Em atos homologatórios de rescisão de 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 a que se refere a cláusula 7.

**Parágrafo 5º** - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

**8 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 107,42 (cento e sete reais e quarenta e dois centavos), a partir de 01 de setembro de 2021.

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

**Parágrafo 2º** – As empresas que não descontam eventuais diferenças de caixa, estão desobrigadas do referido pagamento.

**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 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 12, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 12. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.



**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.º 6º, da Lei n.º 605/49.

**10.1.** Fica assegurado o repouso remunerado ao empregado comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

**11 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**12 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 5, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2 e 3.

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



**14 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** é permitida a compensação da duração diária de trabalho, observando o artigo 59, § 6º da Lei. 13.467/2017 em até 60 dias.

**a)** as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, caso não ocorra a compensação no prazo estipulado, não se aplicando a compensação nas datas promocionais.

**b)** as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;



**c)** 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.

d) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

e) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

**Parágrafo único** – As empresas que aderirem este modelo de compensação deverão obrigatoriamente fazer uso do livro ponto ou cartão de ponto para controle das mesmas e informação ao trabalhador, inclusive aquelas desobrigadas por lei.

**15 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 07% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês outubro de 2021, em única parcela, limitado ao valor de R\$ 96,00 (noventa e seis reais), aprovado nas assembleias das entidades profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º** - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimos de qualquer natureza.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada em parcela única até o limite de R\$ 96,00 (noventa e seis reais), por ocasião do pagamento do salário de outubro de 2021 (Referência), e recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 de novembro de 2021 na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários.

**Parágrafo 3º** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato dos Empregados, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 43 deste instrumento.

**Parágrafo 4º** - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2º, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a 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 pelo Sindicato, já com o valor a ser recolhido.

**Parágrafo 5º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais e assistenciais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 6º** - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2020, 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 Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

**Parágrafo 7º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 8º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 9º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, integrante da categoria. A oposição, se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, em 03 vias, devendo ser entregue pelo próprio empregado a empresa, outra ficará com o empregado e uma via no sindicato laboral, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, conforme decisão transitada em julgado, proferida nos autos da Ação Civil Pública, Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038, que tramitou perante a 38ª Vara do Trabalho de São Paulo. Cabe

ao empregado notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do mesmo ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos acréscimos legais, bem como ao Termo de Mediação firmado entre os signatários perante o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – 439/2018, realizado em 14.12.2018, liberando desta forma a empresa de qualquer ônus, obrigação e responsabilidade decorrente desta contribuição assistencial.

**Parágrafo 10** – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas em Assembleia Geral pela entidade representativa da categoria profissional que autoriza a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito, assegurando, inclusive, o ressarcimento pelo sindicato profissional de eventuais condenações, desde que relativa a vigência desta norma.

**Parágrafo 11** - O preceito constitucional que garante as entidades sindicais o direito de impor contribuições deve estar em consonância com os demais preceitos constitucionais, em especiais os que garantem a Liberdade sindical, liberdade de associação e intangibilidade salarial.

**Parágrafo 12** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento das contribuições assistenciais devidamente autenticadas pela agência bancária.

**16 – CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DE CATEGORIA:** Os integrantes das categorias econômicas, sejam associados ou não, se obrigam a recolher a contribuição de representação de categoria econômica, nos valores máximos, de conformidade com a seguinte tabela:

PORTE DA EMPRESA	VALOR
Microempresas - ME	R\$ 300,00
Empresas de pequeno porte –EPP	R\$ 500,00

Demais empresas	R\$ 1.300,00
Integrantes da categoria de feirantes e vendedores ambulantes inscritos somente na prefeitura	R\$ 150,00

OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R\$ 360.000,00 (TREZENTO E SESENTA MIL REAIS).

EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R\$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESENTA MIL REAIS) E IGUAL OU INFERIOR A R\$3.600.000,00 (TRES MILHÕES E SEICENTOS MIL REAIS)

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, através de boleto fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará valor e a data do vencimento.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula, deverá ser paga até o dia 10/10/2021. Após o vencimento e até 30 dias, 2% de multa e 1% de juros por mês subsequente de atraso.

Parágrafo 3º - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma contribuição por estabelecimento existente naquele município.

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

**18 – 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.

**Parágrafo único** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula, se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

**19 – PAGAMENTO DOS 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 de 30 (trinta) minutos.



**20 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99 e entendimento da Súmula n.º 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 ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo primeiro** – 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.

**Parágrafo segundo** – Somente serão aceitos os atestados odontológicos referentes a tratamento emergencial, não se incluindo as consultas de manutenção.

**21 – 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 nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA.....ESTABILIDADE

20 anos ou mais.....2 anos

10 anos ou mais.....1 ano

5 anos ou mais.....6 meses

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

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

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

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

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



Parágrafo único – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula. A garantia insculpida no caput não se confunde com aquela descrita no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**22.1 – AMAMENTAÇÃO** - A empregada mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos no mínimo de quarenta e cinco minutos cada um, para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade.

**22.2** - Fica facultado à empregada, de comum acordo com o empregador utilizar o período previsto no “caput” desta cláusula acumulando os dois intervalos, isto é, perfazendo uma hora e meia diária para amamentação.

**23 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único** – Estarão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**24 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**25 – DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2021, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

**Parágrafo único** - A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.



**26 – AVISO PRÉVIO (Lei 12.506/11):** Nas notificações de rescisões de contrato individual de trabalho por prazo indeterminado, da iniciativa do EMPREGADOR ou do EMPREGADO demissionário, expedida a partir da vigência desta convenção deverá ser observado as seguintes condições:

**a)** o aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto na Constituição deverá ser trabalhado, quando assim notificado, ou indenizado nas rescisões da iniciativa empresarial, exceto por justa causa, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos artigos 487 a 491 da CLT;

**b)** o aviso prévio adicional por tempo de serviço, de 03 (três) dias por ano completo de serviço, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias, previsto na Lei 12.506/2011, será calculado a partir da data da admissão do empregado, na vigência desta convenção, devendo ser indenizado nas verbas rescisórias, não cabendo notificação de trabalho em seu período correspondente, nas rescisões da iniciativa empresarial sem justa causa, ou mediante pedido de demissão do empregado, por configurar seu direito exclusivo, conforme mútuo entendimento das entidades signatárias.

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

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

**28 – 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.

**29 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

**30 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**31 - ANOTAÇÕES DA CTPS:** A CTPS será recebida pelo empregador mediante recibo, com prazo para devolução de 48 (quarenta e oito) horas, também mediante recibo.



**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 a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência, sem prejuízo dos dias de gala.

**34.1 -** As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**34.2 -** O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a artigo 134 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

**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 À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 20, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo único -** O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.



**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 e prova do ENEM, estes limitados a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

**39 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**40 – 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.

**41 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1,5 (um e meio) salários normativos dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 5 e 7, para auxiliar nas eventuais despesas com o funeral.

**Parágrafo único** – As empresas que tenham 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.

**42 - NOTIFICAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS:** Exceto nas dispensas por justa causa, todas as demais notificações de rescisão do contrato de trabalho, tanto da iniciativa do EMPREGADOR, quanto por solicitação de demissão do EMPREGADO, deverão ser efetuadas por escrito e mediante registro de seu recebimento, inclusive convalidado por duas testemunhas presentes, caso o destinatário se recuse a firmá-lo.

**Parágrafo 1º** - A partir do dia imediatamente posterior ao do recebimento da notificação de rescisão contratual expedida pelo interessado, começará a vigorar o período do aviso prévio a ser indenizado ou trabalhado, conforme previsto na legislação vigente.

**Parágrafo 2º** - As empresas que se utilizarem do salário relacionado no REPIS, previsto na cláusula 7, bem como se utilizarem dos HORÁRIOS E DATAS ESPECIAIS, previstos nas cláusulas 49 e 50, deverão apresentar o CERTIFICADO e ADESÃO respectivamente, sob pena de entendimento de pagamento a menor, sendo a situação ressalvada em TRCT.

**43 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:** O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório para contrato de trabalho superior a 12 meses e a qualquer período para empregado estrangeiro.

**Parágrafo 1º** - Em caso de contrato de empregado estrangeiro não homologado no Sindicato profissional, multa em favor do empregado no valor constante em seu TRCT.



**Parágrafo 2º** - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio Claro ficará a cargo do empregador.

**Parágrafo 3º** - Fica fixada multa de 01 piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar a assistência de rescisão contratual no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo 4º** - As empresas deverão apresentar no ato da homologação "print" de tela da Carteira de trabalho digital do trabalhador.

**Parágrafo 5º** - As empresas deverão apresentar no ato da homologação além dos documentos obrigatórios, protocolo comprovando o cumprimento integral da CCT, obtido previamente junto ao Sindicato Patronal, Rua 01, n. 1503, Centro de Rio Claro.

**Parágrafo 6º** - A Empresa deve protocolar pedido de agendamento de homologação no Sindicato dos Empregados com prazo mínimo de 5 dias úteis de antecedência.

**Parágrafo 7º** - Em caso de não apresentação do protocolo comprovando o cumprimento integral da CCT descrito no parágrafo 4º, constará uma ressalva e a previsão de aplicação de multa no valor de um piso da categoria a ser paga diretamente ao Empregado

**Parágrafo 8º** - Caso não seja possível realizar a homologação nos prazos acima descritos, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, por ausência do Empregado, que comprovadamente foi convidado por escrito, com data e hora pelo Empregador para o ato, será fornecido atestado à Empresa que ficará isenta do pagamento da multa prevista, desde que apresente protocolo de cumprimento integral da CCT e do agendamento.

**Parágrafo 9º** - As solicitações de agendamento via telefone deverão ser complementadas através do envio do e-mail ao órgão homologador.

**Parágrafo 10º** - Os prazos descritos serão computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

**Parágrafo 11º** - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será transferido para o dia útil imediatamente posterior.

**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 - CARTA DE APRESENTAÇÃO:** As empresas, nas rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados comerciários, se obrigam a entregar a estes, carta de confirmação de cargo e tempo de trabalho, quando solicitado em qualquer tempo.

**46 - REUNIÕES DE TRABALHO:** Quando da participação obrigatória em reuniões de trabalho evitar-se-á que as mesmas sejam realizadas após o expediente normal de trabalho, casos estas ocorram, as horas deverão ser pagas como extraordinárias.

**47 - MERCADORIAS DEVOLVIDAS:** Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciários, quando



ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

**48 - QUEBRA DE MATERIAL:** Não é permitido à empresa o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado comerciário.

**49 - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, DURAÇÃO E HORÁRIO - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS NORMAIS E ESPECIAIS: ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias do comércio em Geral, para regulamentar o horário de trabalho dos empregados, bem como estipulação de calendário de datas especiais, com as cláusulas e condições aqui estabelecidas, vigorando sempre a condição mais favorável vigente à época, com abrangência territorial em Rio Claro/SP, Santa Gertrudes/SP, Corumbataí/SP, Itirapina/SP e Ipeúna/SP: O funcionamento do comércio em datas normais e especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos empregados no comércio varejista, obedecido o disposto no artigo 59, parágrafos 1º ao 3º, 413, “I”, e demais disposições da CLT, e da Lei 10.101/2000 Convenção Coletiva de Trabalho e legislação municipal vigente nas cidades constantes da base territorial dos signatários, fica autorizado mediante o seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso de

que trata o artigo 66 da CLT, ressalvando-se, porém, o § 2º do art. 59 da CLT, que será regido pela Cláusula 14 desta CCT.

**a)** Horário de Trabalho na Atividade do Comércio em geral será de Segunda a Sexta-Feira será das 08:00 as 18:00 e aos Sábados das 08h00min às 15h00min, sendo que o 1º sábado após o 5º dia útil de cada mês o horário será das 09h00min às 18h00min. O sábado que recair no próprio 5º dia útil, será assim considerado para o trabalho até as 18h00min. Aos domingos o trabalho somente será permitido nas datas previstas nesta Convenção Coletiva.

**a.1)** Os empregados poderão finalizar o atendimento aos clientes que se encontrarem dentro do estabelecimento comercial.

**a.2) Dia das crianças:** véspera com horário das 08h00min às 22h00min, salvo quando cair aos sábados, quando o horário será das 08h00min às 18h00min.

**a.3)** Nos **seguintos de materiais de construção**, o horário será das 07h00min às 18h00min, observando sempre a jornada máxima de 44 horas semanais.

**a.4)** Nos **seguintos de Floricultura**, será permitido o trabalho aos domingos, observando sempre a jornada máxima de 44 horas semanais.

**a.5) Semana do Consumidor ou do Freguês:** Duas semanas no ano a serem programadas em conjunto pelos signatários, na qual o horário de funcionamento e trabalho no comércio será das 09h00min às 22h00min de segunda à sexta e aos sábados das 08h00min às 18h00min.



**a.6) Black Friday:** Dia 26 de Novembro de 2021 (sexta-feira), das 08h00min às 22h00min; Dia 27 de Novembro de 2021 (sábado), das 09h00min às 18h00min

**a.7)** As jornadas de trabalho sempre deverão respeitar o descrito na Lei 12.790/13.

**CALENDARIO COMÉRCIO DE RUA EM GERAL DEZEMBRO/2021:**

Dia 01, 02 e 03/12 – das 08h00min às 18h00min;  
Sábados Dias 04,11 e 18/12 – das 09h00min às 18h00min;  
Domingo Dia 05/12 – Fechado;  
Domingos Dias 12 e 19/12 – Das 10h00min às 16h00min;  
Dias 6,7,8,9,10,13,14,15,16,17,20,21,22e 23/12 – Das 9h00min às 22h00min;  
Dia 24/12 Das 09h00min às 18h00min;  
Dia 25/12/2019 - Fechado.  
Dia 26/12 – Domingo – Fechado;  
Dia 27, 28,29 e 30/12 – Das 08h00min às 18h00min;  
Dia 31/12 – Das 09h00min às 15h00min  
Dia 01/01/2022 Fechado.  
Dia 02/01/2022 Domingo – Fechado;  
Dia 03/01/2021 - das 08h00min as 18h00min

**b.1) Trabalho aos domingos:** As empresas que optarem pela abertura nos domingos **12.12.2021** e **19.12.2021**, deverão conceder obrigatoriamente uma folga compensatória de um dia para cada domingo trabalhado, dentro de um período de 60 (sessenta) dias, sob pena de remunerá-los em dobro, pagamento do DSR do domingo trabalhado e vale transporte, obedecidos os demais dispositivos previstos em lei.

b.1.1) Esta alínea terá validade somente a vigência desta CCT.

**b.2) Carnaval: terça de carnaval:** as empresas não poderão exigir o trabalho de seus empregados nesse dia, sendo que na **segunda e quarta- feira de cinzas**, o horário de trabalho na atividade será das **08h00min às 18h00min**.

**b.3) Dia das mães e dia dos pais:** ante véspera das 08h00min às 22h00min e véspera das 09h00min às 18h00min.

**b.4) Dia dos namorados:** véspera com horário das 08h00min às 22h00min, salvo quando cair aos sábados quando o horário será das 08h00min às 18h00min.

**c) Feriados:** Fica proibido a utilização da mão de obra remunerada do comércio e o trabalho na atividade, aos feriados, sejam nacionais, estaduais, municipais, civis ou religiosos. As exceções estarão sujeitas às negociações prévias entre as partes signatárias da presente convenção.



**FERIADOS AUTORIZADOS**

**20/11/2021** – (Consciência Negra) – **SÁBADO** - Das 09h00min às 15h00min

**21/04/2022** – (Tiradentes) **QUINTA-FEIRA** – Das 09h00min às 15h00min

**16/06/2022**–(Corpus Christi) **QUINTA-FEIRA**- Das 09h00min às 15h00min

**24/06/2022**- (Dia da Cidade) **SEXTA-FEIRA**- Das 09h00min às 15h00min

**09/07/2022**- (Revolução de 1932) **SÁBADO** - Das 09h00min às 15h00min

**d)** Para os trabalhos no calendário de datas especiais especificados nesta convenção, será obrigatório o protocolo de pedido de adesão a ser feito pela empresa interessada ao Sindicato Patronal em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo a Entidade patronal colocará a disposição dos interessados. OBS: A efetivação da emissão e permissão dos trabalhos nas datas especiais estará condicionada ao cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

**e)** Para o trabalho nestes dias a empresa fica obrigada a manter e apresentar o atestado de Adesão em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição de funcionamento e trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma.

**f)** A jornada a ser cumprida no feriado será das 09h00min às 15h00min, sendo qualquer labor fora deste horário, considerado como trabalho extraordinário, remunerado com adicional de 100%, vedado a sua compensação;

**f.1)** Pagamento com acréscimo de 100% (cem por cento) das horas trabalhadas;

**f.2)** Pagamento em folha a título de bonificação de alimentação, no valor de R\$ 56,87 para as empresas “S.A.s” e “LTDA” e R\$ 27,61 para demais empresas.

**f.3)** Fornecimento do vale-transporte para ida e retorno do trabalho gratuito; para quem já faz uso do benefício.

**f.4)** Concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empregado e empresa, a ser gozada no período máximo de até 60 dias após do feriado trabalhado.



**Parágrafo Único – MULTA** - Em caso de descumprimento de qualquer dispositivo dessa cláusula, inclusive a falta de adesão para horários especiais, sujeitará a empresa a multa de 1 piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

**50- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, HORÁRIO e CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS NO INTERIOR DE SHOPPING CENTER.**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados no comércio aos estabelecimentos comerciais instalados em Shopping Center, com abrangência territorial em Rio Claro/SP, Santa Gertrudes/SP, Ipeúna/SP, Itirapina/SP e Corumbataí/SP que deverão obedecer os seguintes horários de funcionamento:

**SHOPPING CENTER:** Segunda à Sábado das **10h00min às 22h00min**, sendo os domingos e feriados das **13h00min às 19h00min**.

**Parágrafo 1º - Datas especiais – SHOPPING CENTER:**

**Mês de Dezembro - SHOPPING CENTER DEZEMBRO 2021:**

Dezembro: Dia 01,02,03,04: Das 10h00min às 22h00min  
Dia 05/12: Das 13h00min às 19h00min  
Dias 06, 07,08,09,10 e11: Das 10h00min às 22h00min  
Dia 12 (domingo) - Das 13h00min às 22h00min  
Dia:13,14,15,16,17 e 18 - Das 10h00min às 23h00min  
Dia 19 (domingo): Das 13h00min às 22h00min  
Dia 20,21,22 e 23/12: Das 10h00min às 23h00min  
Dia 24/12 (véspera): Das 10h00min às 18h00min  
Dia 25: Fechado  
Dia 26: Das 13h00min às 22h00min  
Dia 27,28,29 e 30/12 - Das 10h00min às 22h00min  
Dia 31/12: Das 10h00min às 18h00min  
Dia 01/01/2022- Fechado  
Dia 02/01/2022: Das 13h00min às 19h00min

**Parágrafo 2º - TRABALHO EM FERIADOS:** Nos termos da Lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, e artigo 6º-A da Lei 10.101/00, bem como legislação municipal aplicável, fica autorizado e facultado o trabalho na atividade em todos os feriados, dos estabelecimentos comerciais instalados em Shopping Center, com exceção dos feriados **de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Ano Novo) e SextaFeira Santa**, nos quais serão proibidas a utilização da mão de obra remunerada, devendo para liberdade de funcionamento e trabalho em feriados, serem atendidas todas as condições estabelecidas na presente convenção coletiva de trabalho:

a) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o atestado em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição de funcionamento e trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma;



**b)** É garantido ao empregado, além dos feriados em que não se utilizará mão de obra remunerada (**Natal, Ano Novo e Sexta-Feira Santa**, escolher em comum acordo com o empregador, mais dois feriados no decorrer da vigência da presente convenção coletiva de trabalho em que não trabalhará;

**c)** O trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual em caso de recusa do empregado em trabalhar em feriado não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração;

**d)** Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas;

**e)** Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado; salvo solicitação por escrito.

**f)** Quando existir na empresa membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), faculta-se aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa;

**g)** Ficam as empresas, a partir da vigência da presente norma, obrigadas a manter controle de jornada independentemente do número de empregados;

**h)** Concessão dos seguintes benefícios ao empregado para cada feriado trabalhado:

**h.1)** Pagamento com acréscimo de 100% (cem por cento) das horas trabalhadas;

**h.2)** Concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido de comum acordo ente empregado e empresa, a ser gozada no período máximo de até 60 dias após do feriado trabalhado.

**h.4)** Independente da jornada cumprida pelo empregado no feriado, a folga compensatória deverá corresponder a um dia completo de descanso, além de todas as vantagens e ou benefícios convencionados neste instrumento.

**h.5) f.2)** Pagamento em folha a título de bonificação de alimentação, no valor de R\$ 56,87 para as empresas "S.A.s" e "LTDA.s" e R\$ 27,61 para as demais empresas.

**h.6)** Horas extras prestadas no feriado, considerada como tal qualquer horário trabalhado fora da jornada permitida as quais serão remuneradas com adicional de 100%, vedada a sua compensação a qualquer título;



**h.7)** Fornecimento do vale-transporte para ida e retorno do trabalho gratuito, para quem já faz uso do benefício.

**Parágrafo 3º - PARA O SHOPPING CENTER: TRABALHO EM DOMINGOS:** Fica liberado o funcionamento e trabalho aos domingos, mediante as condições a seguir:

- a) A jornada a ser cumprida aos domingos será das 13h00min às 19h00min.
- b) Trabalho aos domingos, em escala 01 x 01.
- c) Folga compensatória para o domingo trabalhado, a ser gozada na mesma semana do trabalho do domingo, correspondente a um dia inteiro de folga, sob pena do pagamento do domingo em dobro.

**Parágrafo 4º -** Para os trabalhos no calendário de datas especiais especificados nesta convenção, será obrigatório o protocolo de pedido de adesão a ser feito pela empresa interessada ao Sindicato Patronal em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo a Entidade patronal colocará a disposição dos interessados. OBS: A efetivação da emissão e permissão dos trabalhos nas datas especiais estará condicionada ao cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo 5º – MULTA -** Em caso de descumprimento de quaisquer dispositivos da presente cláusula, inclusive a falta da adesão para horários especiais, sujeitará a empresa a multa de 1 piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

**51 - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA:** A contratação de outros tipos de jornada, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36, SEMANA ESPANHOLA e JORNADA INTERMITENTE, sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva.

**52- ATESTADOS:** Todos os atestados de Adesão, só serão emitidos com o cumprimento integral da Convenção Coletiva da Categoria.

**53 - DIREITO ADQUIRIDO:** Qualquer condição mais benéfica ou além dos aqui estabelecidos, que já eram concedidos pelas empresas aos seus empregados para o trabalho em domingos e feriados, não poderão ser retirados ou suprimidos, tendo em vista a incorporação dos mesmos nos respectivos contratos de trabalho, devendo, portanto, serem mantidos e respeitados.

**54 - RELAÇÃO SINDICAL:** Os empregados eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se até 03 (três) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, das férias e do 13º (décimo terceiro) salário, quando participarem de



assembleias, congressos, reuniões, seminários e ou outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 horas de antecedência do evento.

**55 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** Para fins estatísticos e de análise de mobilidade, em favor do sindicato da categoria profissional, fica o empregador obrigado a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo único:** Em caso de descumprimento, multa de R\$ 300,00 a ser revertida em favor do Sindicato profissional.

**56 - INFORMES DO SINDICATO:** Será permitido o livre acesso dos representantes do Sindicato aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro destinado pelo EMPREGADOR e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo o material publicitário do sindicato profissional, desde que avisado a empresa com 24 horas de antecedência.

**57 - DO LOCAL PARA REFEIÇÃO:** A empresa fica obrigada a fornecer condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições de seus trabalhadores que deverá atender a legislação vigente.

**58 - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES:** As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados, sob a égide do mesmo CNPJ-raiz, que deverão ser mantidas.

**59 - BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS:** Os empregadores somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas as garantias asseguradas por lei e vantagens oferecidas sob a égide do mesmo CNPJ-raiz (do Estado), ou denominação e/ou nome fantasia, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, no sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo único** – As empresas com menos de 10 (dez) empregados estão dispensadas das formalidades burocráticas.

**60 - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO – MULTA:**

Fica convencionada multa no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) por empregado e para cada infração, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente



norma coletiva de trabalho, a ser revertida em favor do empregado, sendo que no caso de reincidência, a multa será dobrada.

**Parágrafo único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 15, 49 e 50 desta CCT.

**61 – DO BENEFÍCIO SINDICAL** - As cláusulas 25, 27 e 29, por se tratarem de benefícios alcançados em nome da categoria representada, apenas farão jus aos empregados comerciários que não se opuserem ao desconto da Contribuição Assistencial devida ao Sindicato profissional da categoria, ficando facultada às empresas o pagamento ao empregado que se opuser.

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

**63 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 meses, de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022.

Parágrafo Único: O prazo acima, com exceção do calendário e das cláusulas econômicas, será estendido até a celebração de nova convenção, respeitando o prazo limite de dois anos.

**64 - FORO COMPETENTE:** As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da cidade de Rio Claro/SP.

**65 -** E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o depósito no órgão competente do Ministério do Trabalho, Produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

Rio Claro, 05 de outubro de 2021.



Célio Simões Cerri  
Presidente  
Sindicato do Comércio Varejista  
e Lojista de Rio Claro



Dorival Bueno da Costa  
Presidente  
Sindicato dos Empregados no  
Comércio de Rio Claro