

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**  
**BASE TERRITORIAL: ENGENHEIRO COELHO**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU**, CNPJ/MF nº 67.168.559/0001-04, neste ato representado por sua Diretora-Presidente, Sra. Solange Aparecida de Castro Silva, brasileira, portadora do CPF/MF nº 073.075.048-55, situado na Rua Professor Antônio Theodoro Lang, 82, Centro, na cidade de Mogi Guaçu, Estado de São Paulo e do outro lado, o representante da categoria econômica, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LIMEIRA**, CNPJ/MF 51.488.260/0001-99, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Martim Clementino de Medeiros, brasileiro, portador do CPF/MF 005.617.778-02, com fundamento nos artigos 611 e seguintes da CLT, firmam entre si a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, e que passa a vigor da seguinte forma:

**1 – REAJUSTAMENTO** – Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2022, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito inteiros e oitenta e três centésimos por cento) incidente sobre os salários em 1º de setembro de 2021.

**§1º** – A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa, mais comissões e D.S.R (Descanso Semanal Remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto para empregados em geral.

§2º – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro de 2022, inclusive férias, quebra de caixa e dia do comerciário em razão da data da assinatura desta convenção ter se efetivado posteriormente à data base, poderão ser complementadas junto com o pagamento de salário de competência do mês de novembro de 2022, sem nenhum acréscimo, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nos períodos, observado o disposto na cláusula denominada compensação.

§3º – Nas rescisões de contrato de trabalho, assim como aquelas já processadas a partir de setembro de 2022, as eventuais diferenças salariais a que se refere o §1º deverão ser pagas de uma única vez até o mês de novembro de 2022, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias.

**2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2022** – O salário fixo ou a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 e até 31 de agosto de 2022, serão reajustado a partir de 01 de setembro de 2022 mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula “**REAJUSTAMENTO**”, proporcional correspondente a 1/12 avos (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

**Parágrafo Único** – Na aplicação desta cláusula deverá ser respeitado os critérios determinados no artigo 461 da CLT.

**3 – COMPENSAÇÃO** – Nos reajustamentos previstos nas cláusulas

**“REAJUSTAMENTO” e “REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2022** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 1º/09/2021 até 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 – SALÁRIOS NORMATIVOS** – Ficam estipulados os seguintes salários de INGRESSO e NORMATIVOS para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.

**A partir de 01/09/2022**

a)	Empregados em geral	R\$ 1.790,50
b)	Caixa	R\$ 1.993,50
c)	Faxineiro, copeiro, office-boy empacotador	R\$ 1.455,50
d)	Comissionista	R\$ 2.086,00

**5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS** – Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

**5.1** – Considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresas 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 Microempresas (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

**5.2** – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e item 5.1 desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário a 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 contador responsável;

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

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção;

**5.3** – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão estas, em conjunto fornecer às empresas solicitantes o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data do recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhado da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

**5.4** – A falsidade de declaração uma vez constatada, ocasionarão desenquadramento da

empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**5.5** – Atendidos todos os requisitos, as empresa receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2022 até 31/08/2023, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula “**SALÁRIOS NORMATIVOS**”, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

**EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) MICROEMPRESAS (ME)**

**A partir de 01/09/2022**

a)	Empregados em geral	R\$ 1.655,00
b)	Caixa	R\$ 1.788,81
c)	Faxineiro, copeiro, office-boy empacotador	R\$ 1.434,00
d)	Comissionista	R\$ 1.833,50
e)	Salário de Ingresso	R\$ 1.412,50

§ 1º – O salário de **INGRESSO** será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa.

§ 2º – Findo o prazo acima os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, a critério da empresa, a exceção das funções de faxineiro, copeiro, office-boy e empacotador.

**5.6** – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 5.2 poderão praticar os valores do **REPIS 2022-2023** a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula “**SALÁRIOS NORMATIVOS**” com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2022.

**5.7** – O prazo para renovação do **REPIS** com efeitos retroativos à data base poderá ser efetuado até **60 (sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva**. O prazo para a primeira adesão ao REPIS poderá ser solicitado dentro do período da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com efeito a partir da data do **CERTIFICADO DE ADESÃO**.

**5.8** – Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022-2023** a que se referem o item 5.5 desta cláusula.

**5.9** – Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisória, em decorrência da aplicação do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para pagamento em até 10 (dez) dias.

**6 – GARANTIA DO COMISSIONISTA** – Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sob as vendas (comissionistas-puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra “d” das cláusulas “**SALÁRIOS NORMATIVOS**” e “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**”, nela incluído descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida

---

integralmente a jornada de trabalho.

**7 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** – O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal a partir de 1º de setembro de 2022, no valor de R\$ 98,50 (noventa e oito reais e cinquenta centavos).

§ 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.

§ 2º – 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.

**08 – MULTA** – Fica estipulada uma multa no valor de R\$645,60 (seiscentos e quarenta e cinco reais e sessenta centavos) a partir da data de assinatura desta convenção, por empregado, no caso de descumprimento de qualquer das obrigações e termos do presente acordo coletivo de trabalho, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as cláusulas desta convenção em que estiver estipulada multa específica.

**09 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO** – As garantias previstas nas cláusulas “**GARANTIA DO COMISSIONISTA**” e “**INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

**10 – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO E FÉRIAS** – Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salário, 13º salário e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço.

**11 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS** – A empresa se obriga a descontar em folha de pagamento de seus empregados comerciários beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) de sua remuneração mensal limitando ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais), por empregado, conforme decidido na assembleia que aprovou o presente Convenção Coletivo de Trabalho.

§ 1º – O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como, à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462-stf, 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

§ 2º – A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente exceto nos meses em que ocorreu o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão, estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – Fecomercários, ou ainda, na rede bancária através de ficha de compensação “boleto” no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários.

§ 3º – O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos a empresa, informando o percentual aprovado.

§ 4º – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCÍARIOS.

§ 5º – O compartilhamento do total da contribuição Assistencial será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à FECOMERCÍARIOS.

§ 6º – A empresa, quando notificadas, deverá apresentar no prazo máximo de 48 horas (quarenta e oito horas), as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária juntamente com livro ou ficha de registro de empregados.

§ 7º – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais 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.

§ 8º – Dos empregados admitidos após a data base, será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

§ 9º – O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% nos 30 primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30

dias, além da multa de 2%, correrão juros de mora de 1% ao mês, sobre o valor principal.

§ 10º – Fica garantido aos empregados comerciários, beneficiários do presente Convenção Coletivo de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 dias antes do pagamento mensal dos salários, nas sedes ou subsedes do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

§ 11º – A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

§ 12º – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar a empresa, em até 5 dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetue o desconto convencionado.

§ 13º – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isenta a empresa de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

§ 14º – 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

comunicado 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 beneficiária deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificado.

**12 – COTA NEGOCIAL EMPRESARIAL** – Com fundamento no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, que reconheceu a negociação coletiva como direito de todos e não apenas de associados, eis que o nosso sistema é pautado pela unicidade, nos termos do artigo 8º inciso II e III da Constituição Federal, bem como o artigo 611 – B, inciso XXVI da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto nos artigos 421 e 422 do Código Civil Brasileiro, uma vez que a cota inicial empresarial tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial que o Sindicato do Comércio Varejista de Limeira teve que promover para obter êxito na presente negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefícios a todos os comerciantes e não apenas associados a Entidade, os integrantes da categoria econômica, representada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Limeira, e que se utilizam das normas e regras estabelecidas nesta CCT, nas relações com seus empregados comerciários, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Limeira a cota negocial empresarial, nos valores determinados pela Assembleia Geral da categoria, realizada em **19 de agosto de 2023**, com a seguinte tabela:

<b>MEI – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL</b>	<b>R\$125,00</b>
---	------------------

<b>AUTÔNOMOS, FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES</b>	<b>R\$202,00</b>
<b>MICROEMPRESAS</b>	<b>RS\$393,00</b>
<b>EMPRESAS DE PEQUENO PORTE</b>	<b>R\$643,00</b>
<b>DEMAIS EMPRESAS</b>	<b>R\$1.090,99</b>

§1º – O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

§2º – 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 subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

§3º – Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos 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.

§4º – Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma cota para cada CNPJ, independentemente de possuir capital social constituído.

**13 – DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS** – A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento, atestados e outros documentos do trabalhador, serão recebidos pelas empresas contra recibo, em nome do empregado.

**14 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO** – Fica assegurado aos empregados em geral, que estiverem pleiteando sua aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, garantia de emprego como segue:

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

§ 1º – Para a concessão das garantias acima o empregado deverá apresentar comprovante da contagem total de tempo de contribuição correspondente ao seu direito fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente os períodos de 02 anos, 01 ano ou 06 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

§ 2º – 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 aplicado nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§ 3º – O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no § 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa



condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondentes, previstas no parágrafo anterior.

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

**15 – 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.

**16 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR** – Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que seja apresentado à empresa sob protocolo e realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** – Estão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

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

**18 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** – Atendida a ordem de prioridade

estabelecida no artigo 75 do decreto nº 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou dentista dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo Único** – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até **03 (três)** dias de sua emissão.

**19 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA OU AO RESPONSÁVEL LEGAL** – Ao responsável legal comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês e em casos de internações, devidamente comprovadas, poderá justificar suas ausências por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo Único** – Caso os responsáveis legais (mãe e pai) trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregado, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

**20 – 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 ENEM este limitado a um por ano, terá

suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja a comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**21 – 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.

**22 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO** – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, mediante o contrato firmado entre as partes.

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

**24 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia a cada ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

**25 – 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 será de 45 (quarenta e cinco) dias.

§ 1º – Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias na forma prevista em lei, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

§ 2º – Se mais benéfica ao empregado aplicar-se-á em substituição ao caput desta cláusula os termos da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, bem como sua regulamentação, se houver. Não havendo a cumulação do benefício previsto nesta cláusula com a referida Lei.

**26 – NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** – O empregado dispensado sem justa causa ou o empregado que solicitar sua demissão (pedido de demissão) 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 com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**27 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO** – Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por 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.

**28 – 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.

**29 – ÍNICIO DAS FÉRIAS** – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

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

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

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

**33 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS** – A empresa fica obrigada a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS aos empregados, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados contendo sua identificação e a do empregado.

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

**35 – CHEQUES DEVOLVIDOS** – É vedado a empresa descontar dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundo recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou se ocorrer à devolução da mercadoria 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.

**36 – DIA DO COMERCIÁRIO** – Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro será concedido ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 01 ou 02 dias da sua remuneração mensal auferida em outubro/2022 que será paga juntamente com este, 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 01 (um) dia.

c) Acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

§ 1º – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência do presente Convenção Coletiva do Trabalho.

§ 2º – A gratificação prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

cb

**37 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO** – A compensação diária de trabalho, obedecidos dos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, ficam autorizadas atendidas as seguintes regras:

- a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedente, nos termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;
- b) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, 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 **“REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”**, 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 22h00 (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no inciso I do 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, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregadores e empregados, integrantes das respectivas categorias, não correspondente base territorial.

**38 – VIGIAS – FACULTATIVIDADE DE ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA** –  
Facultam-se as EMPRESAS mediante exclusiva iniciativa destas, a adotarem jornada de

trabalho diferenciada aos EMPREGADOS abrangidos que exercerem a função de "vigia", mediante o cumprimento do regime de 12 (doze) horas ininterruptas de efetivo trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

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

**40 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS** – O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base as comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado (valor da hora normal acrescido do percentual) pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto da cláusula "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**".

a) Apurar o valor da comissão auferida no mês;

b) Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor hora da comissão;

c) Multiplicar o valor da hora apurada na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor do acréscimo;

**41 – 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 pelo número de dias úteis e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fazem jus, atendido o disposto no art. 6º da Lei 605/49.

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

**Parágrafo Único** – Para a integração das comissões no cálculo do 13º será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º dia útil de janeiro.

**43 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)** – A empresa concederá no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados limitado a 40% (quarenta por cento) do salário, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante do “vale compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**44 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS - TRABALHO EM FERIADOS** – Ficam estabelecidas as seguintes condições para o trabalho nos dias de FERIADOS:

**I – DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS:** A regulamentação para o trabalho nas empresas varejistas nos dias considerados feriado em nenhuma hipótese será considerada como obrigação da abertura do estabelecimento, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

**II – ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** – Para o pleno exercício da Faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SICOMERCIO), que obedecerá às disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo de ADESÃO, a entidade patronal colocará à disposição, dos interessados, devendo ser solicitado por e-mail [sicomercio@sicomerciolimeira.com.br](mailto:sicomercio@sicomerciolimeira.com.br) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina e será emitido pelos **SINDICATOS PROFISSIONAL (Sincomerciários de Mogi Guaçu) e PATRONAL (Sicomercio)**.

**Parágrafo único** – A empresa se obriga depois do referido **PEDIDO DE ADESÃO** emitido pelas entidades sindicais signatários do presente instrumento coletivo, afixar o termo de adesão em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

**III – CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADO** – Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais e municipais, terão garantidos os seguintes direitos:

- a) Uma indenização adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas;
- b) Uma indenização de R\$ 60,00 (sessenta reais) ou a concessão de uma folga compensatória, pelo feriado trabalhado.

§ 1º – O pagamento dos itens da cláusula acima deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar do holerite do empregado.

§ 2º – Tendo em vista a data da celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho

e visando o pagamento dos feriados anteriormente trabalhados, as empresas deverão remunerar seus empregados na quantidade dos feriados.

**IV – ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO FERIADO** – a empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados, a título de refeição e vale transporte para cada feriado trabalhado o seguinte:

**a) ALIMENTAÇÃO** – As empresas que possuem cozinha e refeitórios próprio e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, podendo ainda ser fornecido por Vale Alimentação ou Vale Refeição ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a **R\$ 28,10 (vinte e oito reais e sete centavos)**.

**b) TRANSPORTE** – As empresas concederão Vale transporte, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Único** – O valor acordado na letra “a” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

**V – JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS** – A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além deste limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo legal para a refeição e descanso, respeitando sempre a legislação referente à jornada de trabalho.

**§1º** – fica expressamente proibido que seja concedida a folga normal do descanso

semanal remunerado do empregado no dia que seja considerado feriado.

§2º – fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriadados, exceto se os próprios interessados manifestarem por escrito.

§3º – em hipótese alguma as horas trabalhadas nos dias considerados feriadados fará parte de qualquer tipo de compensação ou banco de horas.

**VI – FACULDADE DO TRABALHO NOS FERIADOS** – A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos dias considerados feriadados não podendo a mesma proceder nenhum ato discriminatório com o funcionário que se recuse trabalhar nestes dias.

**VII – FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO** – As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciante, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes **FERIADOS**:

- a) 25 de Dezembro de 2022-NATAL
- b) 01 de Janeiro de 2023 – ANO NOVO
- c) 07 de abril de 2023-Sexta-feira Santa
- d) 01 de Maio 2023 – DIA DO TRABALHO

**Parágrafo único** – Fica estendida a autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula, para os feriados de 07/09/2023 e 12/10/2023.

**VIII – HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 24 DEZEMBRO DE 2022 e 31 DE DEZEMBRO DE 2022** – As empresas varejistas não poderão exigir o trabalho dos

empregados após às 18 horas do dia 24 e 31 de dezembro de 2022, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 16:00 horas.

**IX – CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** – A empresa quando notificada pelo Sindicato Profissional, deverá no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos apresentar cópias dos recibos de pagamento de salário, cópia dos recibos dos valores de custeio, de transporte e alimentação dos empregados e cópia dos controles diários de jornada de trabalho independentemente de desobrigação legal, devidamente assinado pelos mesmos.

**Parágrafo único** – Com a finalidade de atender à disposição da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) a entidade sindical profissional se compromete em demonstrar a observância da referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores a serem coletados, assumindo total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

**X – PUBLICIDADE DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** – As empresas que aderirem à presente cláusula se obrigam dar ciência por escrito, de todo conteúdo da negociação coletiva aos empregados, inclusive os admitidos após sua assinatura.

**XI – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA** – No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, fica estabelecida a multa, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

**a) EMPRESAS ENQUADRADAS NA LEI COMPLEMENTAR 123/2006 = R\$1.088,00**

**b) DEMAIS EMPRESAS = R\$1.742,50**

**XII** – A presente cláusula somente terá a sua aplicação e eficácia em relação aos representados do SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU E REGIÃO e aos representados do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LIMEIRA, para o Município de Engenheiro Coelho, sendo vedada e inválida a sua aplicação extensiva ou reflexa à qualquer outra entidade representativa de categoria econômica ou profissional, fora do âmbito da representação das entidades signatárias da presente convenção.

**45 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA** – As empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder à futura ação penal, em virtude de ato praticado no desempenho normal das suas funções, ou na defesa do patrimônio da empresa.

**46 – HOMOLOGAÇÃO – ASSISTÊNCIA SINDICAL** – As rescisões de contrato de trabalho, cujos empregados tenham 1 (um) ano ou mais de contrato de trabalho serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

**Parágrafo Único** – Fica a empresa, obrigada a requerer junto à entidade sindical profissional, após o efetivo desligamento do empregado, a homologação do respectivo TRCT, respeitando a legislação vigente no que se refere ao prazo para o pagamento e entrega de documentos e com comprovação no ato da homologação através de depósito bancário, transferência eletrônica ou ordem de pagamento, bem como o protocolo de entrega de documento.

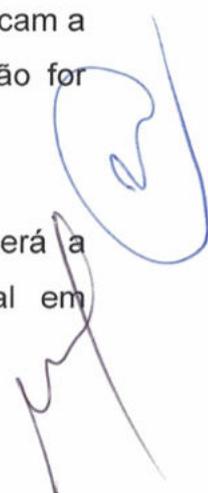
**47 – DIRIGENTE SINDICAL – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS** – Os Empregados eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas EMPRESAS poderão ausentar-se até 08 (oito) dias úteis, durante a vigência desta Convenção Coletiva, sem prejuízo da remuneração ou das férias, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros que envolvam interesses dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, da entidade representativa da categoria profissional, com 48 horas de antecedência.

**Parágrafo Único** – Fica garantido aos comissionistas o pagamento dos dias ausentes, sendo calculados sobre a média dos últimos seis meses anteriores ao da data da ausência.

**48 – 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

**49 – RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** – As partes neste ato e na melhor forma de direito ratificam a Convenção Coletiva de Trabalho, em todos os seus termos, naquilo em que não for compatível com o presente Acordo.

**50 – ABRANGÊNCIA** – A presente Convenção Coletiva do Trabalho abrangerá a categoria dos empregados no comércio varejista, com abrangência territorial em Engenheiro Coelho.



**51 – VIGÊNCIA** – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1º/09/2022 a 31/08/2023.

Limeira, 26 de setembro de 2022.

  
**SOLANGE APARECIDA DE  
CASTRO SILVA**  
PRESIDENTE

**SINDICATO DOS EMPREGADO NO  
COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU**

  
**MARTIM CLEMENTINO DE  
MEDEIROS**  
PRESIDENTE

**SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE LIMEIRA**



**GIOVANA BLUMER BOVOLON**  
ADVOGADA – OAB/SP 456.641  
SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE LIMEIRA