



### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO E EMPREGADOS DE MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE DO COMÉRCIO DE BIRIGUI**, inscrito no CNPJ sob nº 59.760.975/0001-60, Registro Sindical Processo nº 46219.000246/94-26, com endereço na Rua Antônio Simões, 71 - Centro, Birigui/SP, neste ato representado por seu Presidente Sr. Fausto Bigeli Rocha, inscrito no CPF/MF sob nº 312.408.738-08, e de outro lado, representando a categoria econômica:

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BIRIGUI**, inscrito no CNPJ sob nº 51.100.998/0001-37, Registro Sindical Processo nº 012.022/1942 SR01810, com endereço na Avenida Governador Pedro de Toledo, 262 - Centro, Birigui/SP, neste ato representado por seu Presidente Sr. Maurício Pazian, inscrito no CPF/MF sob nº 125.923.468-13;

Representantes das categorias profissional e econômica, respectivamente, firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

#### 1. ABRANGÊNCIA:

- 1.1. Serão abrangidos pelo presente instrumento todos os empregados e empresas **sindicalizados ou não**, conforme representatividade sindical e base territorial das partes signatárias.

#### 2. DA DATA BASE:

- 2.1. Fica mantido como data-base o dia 1º de setembro.

#### 3. PISOS SALARIAIS:

- 3.1. Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2021, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

##### I- Empresas em geral

- a) piso salarial de ingresso para empregados em geral: R\$ 1.532,66 (um mil, quinhentos e trinta e dois Reais e sessenta e seis centavos);
- b) empregados em geral: R\$ 1.702,92 (um mil, setecentos e dois Reais e noventa e dois centavos);
- c) operador de caixa: R\$ 1.828,37 (um mil, oitocentos e vinte oito Reais e trinta e sete centavos);
- d) faixineiro e copeiro: R\$ 1.501,16 (um mil, quinhentos e um Reais e dezesseis centavos);
- e) office boy e empacotador: R\$ 1.250,37 (um mil, duzentos e cinquenta Reais e trinta e sete centavos);



f) garantia do comissionista: R\$ 1.997,94 (um mil, novecentos e noventa e sete Reais e noventa e quatro centavos);

II- Feirantes e ambulantes

a) piso salarial de ingresso para empregados em geral: R\$ 1.532,66 (um mil, quinhentos e trinta e dois Reais e sessenta e seis centavos);

b) empregados em geral: R\$ 1.702,92 (um mil, setecentos e dois Reais e noventa e dois centavos);

3.2. O piso salarial de ingresso será aplicado aos novos empregados contratados sem experiência na categoria abrangida por esta norma coletiva, pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da contratação, findo esse prazo os empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstos nesta cláusula.

3.3. Fica vedado o pagamento abaixo do piso normativo, independentemente da jornada de trabalho e regime de contratação, salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 7º, V, VII e XIII da CF/88 e art. 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

**4. REAJUSTE SALARIAL:**

4.1. Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2020, visando inovar nas relações de trabalho e valorização do salário.

4.2. Eventuais diferenças salariais poderão ser pagas juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência dezembro de 2021, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21".

4.3. Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais referidas no parágrafo 1º desta cláusula.

**5. REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21:**

5.1. O reajuste salarial será proporcional aos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2020, e incidirá sobre o salário de admissão, na proporção e, 1/12 (um doze avos) dos índices de reajuste previsto na cláusula "REAJUSTE SALARIAL E deste instrumento, para cada mês trabalhado.

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



## 6. COMPENSAÇÃO:

6.1. Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2020 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## 7. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS):

7.1. Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido ao MEI - Micro Empreendedor Individual e 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:

7.2. 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), bem como, o Micro Empreendedor Individual (MEI) com faturamento anual de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

7.3. Como condição para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma dos itens 7.1. e 7.1.1. desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE REGULARIDADE E ADESÃO AO REPIS, junto às entidades signatárias, mediante encaminhamento a entidade patronal do pedido com formulário específico 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; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial - REPIS;
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

7.4. Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pela entidade patronal a mesma será responsável por encaminhar a entidade profissional o pedido e formulário mencionado no item 7.3., cabendo a entidade profissional fazer a análise dos requisitos previstos nesta cláusula e, constatada o cumprimento dos mesmos, as entidades signatárias deverão emitir em conjunto, às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE REGULARIDADE E ADESÃO AO



REPIS, no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional.

- 7.5. Em se constatando qualquer irregularidade por parte do sindicato, a empresa através da entidade patronal deverá ser comunicada e terá o prazo máximo de 07 (sete) dias úteis, após a comunicação, para que providencie a regularização da situação.
- 7.6. A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes durante todo o período que houve o pagamento com base na presente cláusula.
- 7.7. Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais signatárias, sem qualquer ônus e com validade pelo período máximo de até um ano, compreendido para todos os fins de 1º de setembro de um ano a 31 de agosto do ano seguinte, não se renovando automaticamente, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS", conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I- Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso: R\$ 1.466,47 (um mil, quatrocentos e sessenta e seis Reais e quarenta e sete centavos);
- b) empregados em geral: R\$ 1.634,91 (um mil, seissentos e trinta e quatro Reais e noventa e um centavos);
- c) operador de caixa: R\$ 1.757,85 (um mil, setecentos e cinquenta e sete Reais e oitenta e cinco centavos);
- d) faxineiro e copeiro: R\$ 1.439,06 (um mil, quatrocentos e trinta e nove Reais e seis centavos);
- e) office boy e empacotador: R\$ 1.250,37 (um mil, duzentos e cinquenta Reais e trinta e sete centavos);
- f) garantia do comissionista: R\$ 1.920,26 (um mil, novecentos e vinte Reais e vinte e seis centavos);

II- Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingresso: R\$ 1.391,29 (um mil, trezentos e noventa e um Reais e vinte e nove centavos);
- b) empregados em geral: R\$ 1.565,65 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco Reais e sessenta e cinco centavos);
- c) operador de caixa: R\$ 1.701,78 (um mil, setecentos e um Reais e setenta e oito centavos);
- d) faxineiro e copeiro: R\$ 1.398,46 (um mil, trezentos e noventa e oito Reais e quarenta e seis centavos);
- e) office boy e empacotador: R\$ 1.250,37 (um mil, duzentos e cinquenta Reais e trinta e sete centavos);
- a) garantia do comissionista: R\$ 1.828,37 (um mil, oitocentos e vinte e oito Reais e trinta e sete centavos);



III- Microempreendedor Individual (MEI)

- a) piso salarial de ingresso: R\$ 1.391,29 (um mil, trezentos e noventa e um Reais e vinte e nove centavos);
- b) empregados em geral: R\$ 1.565,65 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco Reais e sessenta e cinco centavos);

IV- Feirantes e Ambulantes

Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- g) piso salarial de ingresso: R\$ 1.466,47 (um mil, quatrocentos e sessenta e seis Reais e quarenta e sete centavos);
- h) empregados em geral: R\$ 1.634,91 (um mil, seissentos e trinta e quatro Reais e noventa e um centavos);

Microempresas (ME)

- f) piso salarial de ingresso: R\$ 1.391,29 (um mil, trezentos e noventa e um Reais e vinte e nove centavos);
- g) empregados em geral: R\$ 1.565,65 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco Reais e sessenta e cinco centavos);

Midroempreendedor Individual (MEI)

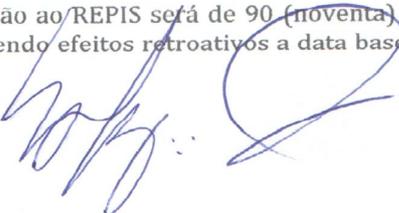
- c) piso salarial de ingresso: R\$ 1.391,29 (um mil, trezentos e noventa e um Reais e vinte e nove centavos);
- d) empregados em geral: R\$ 1.565,65 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco Reais e sessenta e cinco centavos);

7.8. As empresas que fizerem a adesão ao REPIS, deverão fornecer a qualquer tempo e sempre quando solicitado no prazo de 15 (quinze) dias, toda documentação ou informação necessária através de seu responsável contábil, as entidades signatárias da presente norma, para conferência da manutenção das condições e requisitos previstas nesta cláusula da CERTIFICAÇÃO DE ADESÃO AO REPIS.

7.9. O não atendimento injustificado pelas empresas aos termos do item 7.7., ou verificação por parte de qualquer uma das entidades signatárias do não atendimento dos requisitos previstos neste instrumento ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes desde de quanto deixou de cumprir os requisitos e condições previstas nesta cláusula.

7.10. O piso salarial de ingresso será aplicado aos novos empregados contratados sem experiência na categoria abrangida por esta norma coletiva, pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da contratação, findo esse prazo os empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previsto nesta cláusula.

7.11. O prazo para o pedido ou sua renovação à adesão ao REPIS será de 90 (noventa) dias, contados da assinatura da presente convenção, tendo efeitos retroativos a data base. Em

  
5



caso de apresentação fora do prazo previsto ou indeferimento do pedido, as empresas deverão adotar os valores descritos na cláusula terceira da presente norma coletiva, denominada "PISOS SALARIAIS", com aplicação retroativa a data base da categoria (1º setembro).

7.12. Fica vedado o pagamento abaixo do piso normativo previstos nesta cláusula no âmbito das empresas que receberão o CERTIFICADO DE REGULARIDADE E ADEÇÃO AO REPIS, independentemente da jornada de trabalho e regime de contratação, salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 7º, V, VII e XIII da CF/88 e art. 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

#### **8. QUEBRA DE CAIXA:**

- 8.1. O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R\$ 83,54 (oitenta e três Reais e cinquenta e quatro centavos), a partir de 1º de setembro de 2021, importância que será paga juntamente com o seu salário.
- 8.2. 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.
- 8.3. As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor título de quebra de caixa previsto no caput desta cláusula.

#### **9. GARANTIA DO COMISSIONISTA:**

- 9.1. Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) 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 não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13:
- 9.2. À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

#### **10. VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMISSIONISTAS:**

10.1. 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 12 (doze) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

10.2. Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;



b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

#### **11. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:**

11.1. 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. 6º, da Lei n.º 605/49.

#### **12. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:**

12.1. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

12.2. Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

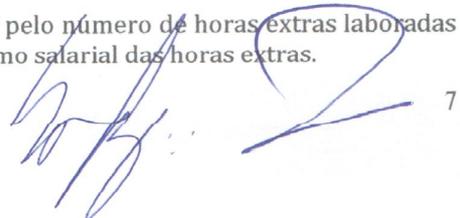
d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

12.3. Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

 7



### 13. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:

13.1. As horas extras caso não sejam compensadas de acordo com do Sistema de Banco de Horas, aquelas que foram prestadas de segunda-feira a sábado deverão ser remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), em domingos com o adicional de 100% (cem por cento) incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

### 14. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO:

14.1. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos itens 14.1-I. e 14.2.-II, que serão calculados da seguinte forma:

#### I- Cálculo da parte fixa do salário:

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

#### II- Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

### 15. BANCO DE HORAS

*Considerando os impactos do coronavírus (Covid-19) nas relações de trabalho e a situação emergencial, como um evento de força maior, a interpretação das regras trabalhistas deve ser flexibilizada e harmonizada com o princípio do interesse público sobre o coletivo ou privado, bem como a função social da empresa (art. 8º da CLT e art. 170 da CF), para priorizar a sua proteção e garantia de sobrevivência, evitando, como consequência, centenas de despedidas e fechamento de estabelecimentos:*



- 15.1. fica autorização a implementação do sistema de Banco de Horas podendo acumular saldo de horas negativas objetivando a compensação posterior, mediante horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.
- 15.2. Em caso de rescisão contratual por dispensa sem justa causa, eventual saldo negativo do banco de horas não será descontado dos valores rescisórios.
- 15.3. Nos dias em que houver prorrogação na jornada de trabalho a empresa deverá observar os intervalos legais.
- 15.4. A utilização do saldo existente no BANCO DE HORAS será feita da seguinte forma: para cada 1h00min não trabalhada, dentro do banco de horas, será equivalente a 1h00min a ser compensada.
- 15.5. Não é permitido adotar dias de trabalho de compensação aos domingos e em feriados municipais, estaduais e federais.
- 15.6. A presente cláusula não altera ou anula as regras previstas na lei do comerciário e CF/88, salvo a exceção prevista nesta cláusula.
- 15.7. A aplicação desta cláusula fica condicionada a situações de imposição de fechamento ou restrição do horário de funcionamento por parte dos órgãos da administração pública.

#### **16. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:**

- 16.1. A empresa fornecerá aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como, a parcela relativa ao FGTS além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver, caso haja depósito do salário em conta corrente bancária do empregado, fica a empresa dispensada de colher as competentes assinaturas nos respectivos comprovantes de pagamento, de acordo com disposto no art. 1º da Portaria 3.281 de 07/12/1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **17. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):**

- 17.1. As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, no limite previsto pela legislação, até o vigésimo dia do mês corrente.

#### **18. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:**

- 18.1. Quando a empresa acordante 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.

#### **19. NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:**

- 19.1. As garantias previstas nas cláusulas nominadas, "PISOS SALARIAIS", "GARANTIA DO COMMISSIONISTA" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa

9



dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21".

## 20. AUXILIO ALIMENTAÇÃO – ASSIDUIDADE:

Fica assegurado ao comerciante, que trabalhar aos sábados com jornada superior à 4:00 horas, ou domingos, ou feriados com qualquer carga horaria, O AUXILIO ALIMENTAÇÃO - ASSIDUIDADE que será pago, no fechamento do mês mediante recibo, desde que atendidas as seguintes condições:

- 20.1. Empresa em geral o valor de R\$110,00 (cento e dez Reais)
- 20.2. Empresas de Pequeno Porte (EPP) R\$80,00 (oitenta Reais)
- 20.3. Microempresas (ME) R\$70,00 (setenta Reais)
- 20.4. Micro empreendedor (MEI) R\$ 70,00 (setenta Reais)
- 20.5. Tera direito ao AUXILIO ALIMENTAÇÃO – ASSIDUIDADE INTEGRAL, o comerciante que não faltar ao trabalho, sem justificativa, no mês competente.
- 20.6. Tera direito ao AUXILIO ALIMENTAÇÃO – ASSIDUIDADE, na proporção de 50(cinquenta) por cento, o comerciante que faltar até 01 (hum) dia, ao trabalho, sem justificativa, no mês competente.
- 20.7. Não terá direito ao AUXILIO ALIMENTAÇÃO – ASSIDUIDADE, o comerciante que faltar ao trabalho acima de 01 (hum) dia, sem justificativa, no mês competente.
- 20.8. Terá direito proporcional ao AUXILIO ALIMENTAÇÃO – ASSIDUIDADE, na proporção aos dias trabalhados no mês, o comerciante afastado nos termos da lei, com auxílio doença, auxílio acidentário, auxílio maternidade ou gozando férias.
- 20.9. O cálculo do AUXILIO ALIMENTAÇÃO - ASSIDUIDADE, será unitário, independente da quantidade de sábados, feriados e domingos Trabalhados.

## 21. JORNADA DE TRABALHO:

- 21.1. Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada de trabalho dos empregados comerciantes será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com exceção e ressalva a outras jornadas previstas em legislação e normas regulamentadoras específicas, conforme a função a ser desempenhada pelo trabalhador, como por exemplo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

## 22. CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:

- 22.1. Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto no inciso X, do art. 611-A, da Lei 13.467/17 e na Portaria MTE 373/11, desde que observado o seguinte:



22.2. A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

- I- estar disponível no local de trabalho;
- II- permitir a identificação de empregador e empregado
- III- possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

22.3. Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

22.4. As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

22.5. Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I- restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

### 23. TRABALHO EM FERIADOS:

23.1. Fica autorizado o trabalho nas empresas abrangidas pela representatividade das entidades signatárias nos feriados, na forma das Leis n.º 605/49 e 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e respeitada a legislação municipal, com exceção dos dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, desde que sejam cumpridas integralmente todas as condições abaixo descritas:

#### 23.1.1. ABONO PECUNIÁRIO:

23.1.2. As Empresas em geral, com a exceção prevista no item abaixo, deverão pagar ao empregado o abono pecuniário no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta Reais) junto ao salário do mês subsequente.

23.1.3. MEI - Micros Empresários Individuais, Microempresas (ME's) e empresas com enquadramento no simples nacional, deverão pagar ao empregado o abono pecuniário valor de R\$ 110,00 (cento e dez Reais) junto ao salário do mês subsequente.

23.1.4. A empresa de comum acordo com o empregado, poderá proceder o pagamento diretamente ao trabalhador na "boca do caixa" neste dia, mediante formalização de



competente recibo de pagamento, servindo o mesmo como meio de prova do cumprimento da obrigação.

23.2. Concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 180 (cento e oitenta) dias a partir do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra;

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

23.3. Pagamento do vale transporte;

23.4. O pagamento do Abono pecuniário e a concessão da folga pelas horas trabalhadas em feriados não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;

23.5. Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

23.6. A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

23.7. Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

23.8. Nos feriados eleitorais, observar-se-á a jornada máxima de 06 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

23.9. A empresa que for funcionar e ter a utilização de trabalho de seus empregados, obrigatoriamente, deverá comunicar expressamente os sindicatos laboral e patronal em até (1) um dia que anteceda o feriado, informando a intenção de funcionamento e trabalho, juntamente com a relação de empregados que irão trabalhar e a concordância prévia e expressa do trabalhador, em instrumento individual ou plúrimo, que se dará por e-mail, correio, telegrama, carta ou qualquer outra forma de comunicação ou presencial.

23.10. O disposto no item 23.9 não se aplica às atividades do comércio cuja permissão para o trabalho se rege pelo artigo 7º do decreto nº 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49.

#### 24. AUXÍLIO FUNERAL:

24.1. Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas PISO SALARIAL, para auxiliar nas despesas com o funeral.



24.2. 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.

## 25. DIA DO COMERCIÁRIO:

25.1. Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro -, será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2021, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho 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 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias;

25.2. havendo 05 (cinco) faltas ou mais injustificadas durante vigência da norma, perderá 50% (cinquenta por cento) do benefício;

25.3. havendo 0 (zero) faltas injustificadas durante a vigência da norma, o empregado fará jus a acréscimo 15% (quinze por cento) no valor do benefício, pagos em dinheiro.

25.4. Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em dinheiro por descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

25.5. A gratificação prevista no caput deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

## 26. ASSISTÊNCIA JURÍDICA:

26.1. 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.

## 27. INÍCIO DAS FÉRIAS:

27.1. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

## 28. COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:

28.1. Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a facultade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.



### **29. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:**

- 29.1. A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.
- 29.2. O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

### **30. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:**

- 30.1. O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

### **31. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:**

- 31.1. 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.

### **32. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:**

- 32.1. Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 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.
- 32.2. 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 sempre que possível ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

### **33. GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:**

- 33.1. Fica assegurada 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 - 02 anos



10 anos ou mais - 01 ano  
05 anos ou mais - 06 meses

33.2. 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.

33.3. 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.

33.4. 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.

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

#### **34. ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

34.1. Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

34.2. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no caput desta cláusula, salvo comprovação de que não tinha ciência do seu estado gravídico durante o período do aviso prévio.

#### **35. GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:**

35.1. Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário 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 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

35.2. Estarão excluídos da hipótese prevista no caput desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

#### **36. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:**

36.1. 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.



### **37. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:**

37.1. 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.

### **38. CHEQUES DEVOLVIDOS:**

38.1. 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.

38.2. 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.

### **39. FORNECIMENTO DE UNIFORMES:**

39.1. 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.

### **40. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:**

40.1. Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

### **41. DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS:**

41.1. Fica orientado às partes, em caráter facultativo, que continuem mantendo a assistência sindical na rescisão contratual, que permanecerá sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos dia e hora designados pelo sindicato profissional para a Realização do ato.

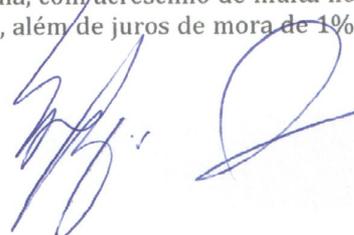
### **42. PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:**

42.1. As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o PLANO FECOMERCIO DE RENDA COMPLEMENTAR, administrado pela FUNDAÇÃO FECOMERCIO DE PREVIDÊNCIA ASSOCIATIVA e gerido por representantes de empregados e empregadores.

42.2. O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

### **43. RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA ASSISTENCIAL POR PARTE DOS EMPREGADOS PARA O SINDICATO PROFISSIONAL:**

- 43.1. A entidade laboral signatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme Assembleia que deliberou de forma regular e legítima sobre os termos da presente norma coletiva, com fundamento no princípio da representação obrigatória de toda a categoria e da solidariedade retributiva ("quem recebe o bônus tem que arcar com o ônus" e "objetivo de ressarcir os custos de uma negociação coletiva em que a participação dos sindicatos é obrigatória por lei e traz benefícios para toda a categoria e não somente aos sindicalizados"), conforme art. 513, letra "e" da CLT e verbetes 325, 326 e 327 da CLS/OIT, nos termos também do que ficou decidido pela SDC, processo TRT 15 nº 0007155-85.2018.5.15.0000 e PP 000270.2018.15.002/7-22, estipulam que os empregados abrangidos pelo presente instrumento independentemente de filiação, deverão arcar compulsoriamente com uma retribuição pecuniária assistencial, visando cobrir os gastos e garantir a manutenção dos direitos coletivos abrangidos pelo instrumento normativo, nos seguintes moldes:
- 43.2. As empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus empregados, filiados ou não à entidade sindical profissional, a retribuição pecuniária assistencial, mensalmente em folha de pagamento no percentual equivalente a 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) dos salários mensais dos empregados, cujo limite de desconto de cada empregado não poderá ultrapassar a R\$ 25,00 (vinte e cinco Reais) por mês, devendo ser recolhida impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia ou boleto fornecidos pelo sindicato profissional da categoria;
- 43.3. A retribuição pecuniária assistencial abrangerá todos os trabalhadores por integrarem a categoria profissional representada, beneficiários da presente norma coletiva filiados ou não, garantindo-se o direito de oposição, através de formulário específico a ser disponibilizado pelo sindicato profissional no ato da manifestação pessoal da oposição que deverá ser feito pessoalmente na sede da entidade sindical, com apresentação de documento com fotografia e CTPS ou holerite.
- 43.4. O direito de oposição deverá ser exercido dentro do prazo de até 60 (sessenta) dias, contados do dia seguinte a assinatura e da presente convenção coletiva de trabalho, em relação aos empregados contratados após o período previsto para manifestação das oposições, terão igual prazo, contados do dia seguinte da data de seu registro da empresa, para poderem se opor conforme os termos previstos da presente cláusula, não tendo, ainda, em nenhuma hipótese efeito retroativo para devolução dos valores já descontados.
- 43.5. O empregado em poder do formulário de oposição protocolizado pela entidade sindical, deverá no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, apresentá-lo ao empregador ou seu escritório contábil, para que não se efetuem os descontos convencionados, desde que, efetuado na forma prevista nesta cláusula. Quando inexistir oposição manifestada pelo trabalhador, nos moldes daquilo decidido na assembleia e presente cláusula, a empresa será responsável pelo desconto e devido recolhimento.
- 43.6. Na hipótese do não desconto e pagamento, ou caso seja efetuado fora do prazo, a responsabilidade pelo pagamento será da empresa pelo não pagamento em época própria e descumprimento aos termos da presente cláusula, com acréscimo de multa no importe de 2% (dois por cento), nos trinta primeiros dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.





- 43.7. A empresa ficará dispensada de promover o desconto e respectivo recolhimento desta retribuição pecuniária caso o empregado comprove inequivocadamente sua oposição nos prazos e forma descritos acima.
- 43.8. O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos nesta cláusula não terá direito ao respectivo reembolso da presente retribuição pecuniária assistencial.
- 43.9. Ocorrendo disputa judicial em que o objetivo da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência da ação, através de comunicado via Sedex, com AR, no prazo de 15(quinze) dias, ao sindicato dos comerciários de Birigui, 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 deverá ressarcir, na cota correspondente a da condenação, no prazo de 30(trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.
- 43.10. Esta cláusula é de responsabilidade exclusiva do sindicato profissional

#### 44. RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL

- 44.1. Atendendo o art. 8º, inciso IV da CF/88 e art. 513 da CLT, foi fixada na assembleia geral extraordinária do dia 02 de setembro de 2019, às 18:30 horas, os integrantes da categoria, devidamente convocados por meio de edital publicado no jornal Folha da Região, em 23/08/2019, associados ou não, que deverá obedecer às seguintes normas:
- 44.1.1. **MICRO EMPRESÁRIO INDIVIDUAL – MEI:** 13% (treze por cento) do valor do salário vigente no item 03, parágrafo I item b, (empregados em geral), que consistirá em 04 parcelas iguais, com os seguintes vencimentos 15 de outubro, 15 de novembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro.
- 44.1.2. **FEIRANTES E AMBULANTES:** 13% (treze por cento) do valor do salário vigente no item 03, parágrafo I item b, (empregados em geral), que consistirá em 04 parcelas iguais, com os seguintes vencimentos 15 de outubro, 15 de novembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro.
- 44.1.3. **MICROEMPRESA – ME:** 26% (vinte e seis por cento) do valor do salário vigente no item 03, parágrafo I item b, (empregados em geral), que consistirá em 04 parcelas iguais, com os seguintes vencimentos 15 de outubro, 15 de novembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro.
- 44.1.4. **EMPRESA DE PEQUENO PORTE – EPP:** 52% (cinquenta e dois) do valor do salário vigente no item 03, parágrafo I item b, (empregados em geral), que consistirá em 04 parcelas iguais, com os seguintes vencimentos 15 de outubro, 15 de novembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro.



- 44.1.5. **DEMAIS EMPRESAS:** 78% (setenta e oito por cento) do valor do salário vigente no item 03, parágrafo I item b, (empregados em geral), que consistirá em 04 parcelas iguais, com os seguintes vencimentos 15 de outubro, 15 de novembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro
- 44.2. As empresas que procederem o pagamento de uma única vez da retribuição pecuniária assistencial negocial na data de 20 de outubro, será concedido um abatimento no valor correspondente a 10% (dez por cento).
- 44.3. Na hipótese do não pagamento, ou caso seja efetuado fora do prazo em descumprimento aos termos da presente cláusula, deverá ser pago com acréscimo de multa no importe de 2% (dois por cento), nos trinta primeiros dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.
- 44.4. Esta retribuição pecuniária abrange todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão às tabelas contidas nesta cláusula.

#### **45. COMUNICAÇÃO PRÉVIA:**

- 45.1. A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 15 dias úteis, esta preste assistência e acompanhe suas representadas

#### **46. ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 – EFICÁCIA APENAS MEDIANTE TERMO ADITIVO A PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:**

- 46.1. Condicionalmente e somente Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva, firmado com a participação das entidades signatárias as empresas abrangidas por esta norma poderão utilizar-se e aplicar no seu âmbito junto aos contratos de trabalho dos empregados, os seguintes objeto, direitos e obrigações, sob pena de nulidade:

- a) PLR – Participação nos Lucros e Resultados;
- b) Compensação de Horário de Trabalho — Banco de Horas;
- c) Trabalho em Regime de Tempo Parcial;
- d) Trabalhador Autônomo Exclusivo;
- e) Trabalho do Empregado “Hipersuficiente”;
- f) Compensação de Jornada de Trabalho e “Dias Pontes”;
- g) Trabalho Intermitente;
- h) Teletrabalho;



- i) Redução do Intervalo Intrajornada;
- j) Arbitragem;
- k) Câmara de Mediação;
- l) Parcelamento de Férias;
- m) Jornada 12x36;
- n) Ponto por exceção;
- o) Auxílio alimentação;
- p) Auxílio alimentação assiduidade;
- q) Semana espanhola;
- r) Dia 1º de maio;
- s) Jornadas especiais ou escalas diferenciadas de trabalho e revezamento, devendo ser observado ainda, a regra prevista na cláusula 20 (jornada de trabalho) desta norma coletiva.

46.2. Para emissão do Termo Aditivo as empresas deverão requerer a sua formalização junto a entidade patronal mediante pedido formal, que por sua vez será responsável por fazer o encaminhamento e formalização junto a entidade profissional, do respectivo pedido que deverá estar assinado pelo responsável da empresa e presidente do SINCOMÉRCIO.

46.3. O encaminhamento e formalização por parte, junto a entidade profissional, se dará por e-mail, correio, telegrama, carta ou qualquer outra forma de comunicação ou presencial.

46.4. A entidade profissional constatando o cumprimento dos pré-requisitos legais e cumprimento integral da presente norma coletiva, atenderá ao pedido e expedirá em conjunto com a entidade patronal o respectivo Termo Aditivo que definirá seus termos e condições no prazo máximo de 30 dias.

46.5. Caso a entidade profissional constate qualquer irregularidade dos pré-requisitos legais e cumprimento integral da presente norma coletiva, deverá encaminhar contra notificação, no prazo de 10 dias, a entidade patronal e empresa solicitante informando da inviabilidade do pedido ou indicando possíveis correções afim de viabilizar o mesmo.

46.6. Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observância desta cláusula será considerado nulo, de pleno direito, sujeitando-se às empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente do regime de contratação e carga horária de trabalho, mesmo que abaixo da jornada ordinária prevista em lei.



46.7. As empresas que utilizarem em seu âmbito as regras e contratos previstos nesta cláusula, sem o Termo Aditivo, independentemente da jornada de trabalho dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção, independente de outras penalidades previsto neste instrumento normativo.

46.8. As empresas que obtiverem o Termos Aditivos previstos nesta cláusula, poderão ser desobrigadas a cumprir o calendário de abertura do comércio firmado entre as partes signatárias desta norma coletiva.

#### 47. CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO 2021:

47.1. Fica autorizado, o funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art. 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT e legislação municipal correspondente, obedecendo o período de onze horas consecutivas para descanso.

**a) Dia das mães:**

Quinta-feira, anterior ao dias das mães, 08:30 às 22:00 horas;  
Sexta-feira, anterior ao dia das mães, das 08:30 às 22:00 horas;  
Sabado, véspera do dia das mães das, 08:30 às 16:00 horas

**b) Dia dos namorados:**

O primeiro dia util que anteceder o dia 12 de junho, que corresponder de segunda à sexta das 08:30 às 22:00 horas e o primeiro sabado que anteceder o dia 12 de junho, das 08:30 às 16:00 horas.

**c) Dia dos pais:**

Quinta-feira, anterior ao dias dos pais 08:30 às 22:00 horas;  
Sexta-feira, anterior ao dia dos pais das 08:30 às 22:00 horas;  
Sábado, véspera do dia dos pais das 08:30 às 16:00 horas

**d) Semana do Brasil:**

A semana do dia 07 de setembro.  
Segunda-feira á sexta-feira, das 08:30 às 22:00 horas, exceto dia 07 de setembro.  
Sábado, das 08:30 às 16:00 horas.  
Fica autorizado a abertura no dia 07 de setembro, seguindo o ITEM 23 desta CCT, não se aplicando o disposto no item 23.9.

**e) Dia das crianças:**

O primeiro e segundo dias uteis que anteceder o dia 12 de outubro, que corresponder de segunda-feira a sexta-feira, das 08:30 às 22:00 horas e o sabado que anteceder o dia 12 de outubro, das 08:30 às 16:00 horas.



**f) Black Friday:**

Sexta feira dia do Black Friday, das 08:30 às 22:00 horas;  
Sábado, posterior ao Black Friday, das 08:30 às 16:00 horas

**g) Festas natalinas:**

**Mês de dezembro conforme calendário de funcionamento do comércio aprovado pela Associação Comercial e Industrial de Birigui (ACIB).**

Dias uteis de segunda-feira á sexta-feira, das 08:30 às 22:00 horas.  
Sábados das 08:30 às 16:00 horas

Fica autorizado a abertura no dia 08 de dezembro, seguindo o ITEM 23 desta CCT, não se aplicando o disposto no item 23.9.

Fica permitido no prazo de 90 dias, a compensação de 50% (cinquenta por cento) das horas extras laboradas de segunda à sabado referente as festas natalinas,

As empresas deverão conceder intervalo para descanso e alimentação de no minimo 1:30 para o almoço e 30 minutos para o jantar.

**48. MULTA:**

48.1. Fica estipulada multa no valor de R\$ 85,26 (oitenta e cinco reais e vinte e seis centavos), a partir de 01 de setembro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

48.2. A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula nominada "RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA ASSISTENCIAL".

**49. CONTRATOS INDIVIDUAIS:**

49.1. Nos termos do art. 619 da CLT, nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie a presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderá prevalecer em sua execução, sendo considerada nula de pleno direito.

**50. VIGÊNCIA:**

50.1. O prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho será de 02 (dois) anos, de 01/09/2021 a 31/08/2023.

50.2. As cláusulas econômicas deverão ser reajustadas após o primeiro ano de vigência ou seja de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022, devendo ser realizadas novas negociações para tratar dos reajustes, para data base de 1º setembro de 2022.

50.3. As demais cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, deverão respeitar o período de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023.



50.4. Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

#### 51. DO LITISCONSORTE NECESSÁRIO:

51.1. As Entidades Sindicais Convenientes somente serão litisconsortes necessários nas ações coletivas que tenham por objeto a anulação das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Birigui - SP., 27 de setembro de 2021.

Pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO E EMP. DAS ME E EPP DO  
COMÉRCIO DE BIRIGUI**

**FAUSTO BIGELI ROCHA**  
Presidente  
CPF/MF nº 312.408.738-08

Pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE BIRIGUI**

**MAURICIO PAZIAN**  
Presidente  
CPF/MF nº 125.923.468-13