

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024-2025

(TIETÊ - COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL)

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional comerciário, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTA BÁRBARA d'OESTE**, CNPJ/MF sob o nº 62.468.970/0001-73 e certidão sindical sob o nº MTPS 46000.006691/98-42, com base territorial na Cidade de Santa Bárbara d'Oeste, Cerquilha, Jumirim e Tietê, com sede na Rua Alonso Keese nº 73, Vila Linópolis, Santa Bárbara d'Oeste – SP, CEP: 13450-410, neste ato representado por seu Presidente **Valdeir Matheus Ribeiro**, portador do CPF/MF sob o nº 123.577.538-03, assistido por seu advogado Pedro Lazani Neto, inscrito na OAB/SP sob o nº 71.523 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PIRACICABA**, CNPJ/MF sob o nº 54.413.299/0001-35 e registro sindical sob o nº 23910/41, com base territorial na cidade de Piracicaba, Águas de São Pedro, Charqueada, Saltinho, São Pedro, Tietê e Torrinha, com sede na Rua Governador Pedro de Toledo nº 484, Centro, Piracicaba – SP, CEP: 13400-060, neste ato representado por seu Presidente **Itacir Nozella**, portador do CPF/MF sob o nº 041.008.918-49 e assistido por seu advogado Luís Roberto Lordello Beltrame, inscrito na OAB/SP sob o nº 201.062, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, sob a forma do artigo 611 e seguintes Consolidações das Leis do Trabalho, que se regerá segundo as cláusulas e condições adiante estipuladas:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica à categoria dos **empregados no comércio varejista**, com abrangência territorial em **Tietê-SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2024, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

#### I – Empresas em Geral:

- |                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| a) empregados em geral..... | R\$ 1.985,00 |
| b) operador de caixa.....   | R\$ 2.140,00 |

1

- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.756,00  
d) office boy e empacotador..... R\$ 1.457,00  
e) garantia do comissionista..... R\$ 2.337,00

**II – Feirantes e Ambulantes:**

- a) empregados em geral..... R\$ 1.987,00

**Parágrafo único** - Caso o salário-mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.

**CLÁUSULA QUARTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido as Empresa de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º - Considera-se, para os efeitos dessa cláusula, a pessoa jurídica que aufera a receita bruta anual nos termos da lei federal específica.

§ 2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do portal eletrônico [www.sincomerciopiracicaba.com.br](http://www.sincomerciopiracicaba.com.br) pelo programa SindMais, devendo estar assinado por sócio da empresa e/ou pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Empresa de Pequeno Porte (EPP), MICROEMPRESA (ME) ou MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), no Regime Especial de Piso salarial – REPIS/2024-2025;
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize, também no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis. A ausência de manifestação do Sindicato profissional no prazo máximo de 9 (nove) dias úteis implicará em sua autorização tácita.

§ 4º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

§ 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a data da presente norma coletiva,

certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2024 até 31/08/2025, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula “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\$ 1.713,00
b) empregados em geral.....	R\$ 1.906,00
c) operador de caixa.....	R\$ 2.055,00
d) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.680,00
e) office boy e empacotador.....	R\$ 1.457,00
f) garantia do comissionista.....	R\$ 2.242,00

**II – Microempresas (ME):**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.629,00
b) empregados em geral.....	R\$ 1.819,00
c) operador de caixa.....	R\$ 1.989,00
d) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.633,00
e) office boy e empacotador.....	R\$ 1.457,00
f) garantia do comissionista.....	R\$ 2.139,00

**III – Feirantes e Ambulantes**

**Empresas de Pequeno Porte (EPP):**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.713,00
b) empregados em geral.....	R\$ 1.906,00

**Microempresas (ME):**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.629,00
b) empregados em geral.....	R\$ 1.819,00

**IV – Microempreendedor Individual (MEI):**

*[Handwritten signature and initials in blue ink]*

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 1.618,00  
b) empregados em geral..... R\$ 1.818,00

§ 6º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, desde que não tenha trabalhado em empresa do mesmo ramo de atividade da contratante, e pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "d" (*faxineiro e copeiro*) e "e" (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como ME ou MEI.

§ 7º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o Parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS 2024/2025 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula "Pisos Salariais", com a aplicação retroativa 01/09/2024.

§ 8º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos a data base, poderá ser efetuado até noventa dias da assinatura dessa Convenção, salvo para as empresas novas ou que não possuem empregados até o prazo estabelecido, cujo prazo para adesão ao REPIS será de trinta dias a contar da abertura da empresa ou da contratação do empregado.

§ 9º - Em ato de assistência de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO A ADESÃO AO REPIS/2024-2025 a que se refere o Parágrafo 5º.

§ 10º - Na assistência de rescisão, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

§ 11º - Considerando a importância das empresas ME, EPP e os microempreendedores individuais (MEI) na geração de novas vagas de trabalho e a necessidade de proporcionar segurança jurídica as empresas e aos empregados na relação de trabalho, as partes convenientes estabelecem que a aplicação do REGIME ESPECIAL DE PISOS SIMPLIFICADO – REPIS – não implicará em equiparação salarial com empregados existentes antes da adesão.

§ 12º - Caso o salário-mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.

§ 13º - O não cumprimento pelo empregador da presente cláusula importará em multa de R\$ 613,00 (seiscentos e treze reais), por empregado e a favor deste.

### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2024, mediante aplicação do percentual de **5,00%** (cinco por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2023.

§ 1º - Eventuais diferenças salariais dos meses de setembro, outubro, novembro, dezembro de 2024, 13º salário de 2024 e janeiro de 2025, em virtude da data da assinatura desta CCT se efetivar posterior a data base, deverão ser pagas como abono indenizatório em até 03 (três) parcelas, mensais e consecutivas, sendo a primeira parcela juntamente com o salário de competência do mês de fevereiro/2025, a segunda, juntamente com o salário de competência do mês de março/2025 e a terceira, juntamente com o salário de competência do mês de abril/2025.

§ 2º - Nas rescisões de contrato de trabalho, assim como aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2024, as eventuais diferenças que se refere o parágrafo primeiro, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, cujas diferenças, inclusive das rescisórias deverão ser pagas em uma única parcela, no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste instrumento .

## CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2023 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2024.

O reajuste salarial será proporcional à razão de 01/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão por:</b>
Até 15.09.2023	1,0500
De 16.09.23 a 15.10.23	1,0458
De 16.10.23 a 15.11.23	1,0420
De 16.11.23 a 15.12.23	1,0378
De 16.12.23 a 15.01.24	1,0336
De 16.01.24 a 15.02.24	1,0294
De 16.02.24 a 15.03.24	1,0252
De 16.03.24 a 15.04.24	1,0210
De 16.04.24 a 15.05.24	1,0168
De 16.05.24 a 15.06.24	1,0126
De 16.06.24 a 15.07.24	1,0084
De 16.07.24 a 15.08.24	1,0042
A partir de 16.08.24	1,0000

**Parágrafo único** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas terceira, quarta e décima desta Convenção Coletiva de Trabalho.

*[Handwritten signature and initials in blue ink]*

## CLÁUSULA SÉTIMA – COMPENSAÇÃO DE ANTECIPAÇÃO DE REAJUSTE

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas quinta e sexta serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2023 a 31/08/2024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## Remuneração DSR

## CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

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

## Descontos Salariais

## CLÁUSULA NONA – CHEQUES DEVOLVIDOS

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

**Parágrafo único** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

## Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

## CLÁUSULA DÉCIMA – GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima previstas nas cláusulas terceira e quarta deste instrumento, 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.

§ 1º - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

§ 2º - Fica assegurado aos comissionistas puros e mistos no labor extraordinário a remuneração da hora trabalhada mais o adicional de 50% (1,5).

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 9 (nove) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

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

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder a 30 (trinta) minutos.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão, a todos os empregados, até o 15º dia após o pagamento, adiantamento salarial de 20% (vinte por cento) a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês anterior, a critério da empresa, com exceção para o empregado comissionista no mês de janeiro, cujo percentual será calculado sobre o piso salarial do mês.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### Gratificação de Função

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de **R\$ 97,00 (noventa e sete reais)**, a partir de 01 de setembro de 2024.

§ 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operado 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.

§ 3º - Em virtude do valor pactuado e da data da assinatura deste instrumento, eventuais diferenças da verba de que trata essa cláusula relativo aos meses de setembro, outubro, novembro, dezembro de 2024 e janeiro de 2025, serão pagas juntamente com o salário de competência do mês de fevereiro de 2025.

### Outras Gratificações

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO

Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário), será concedido ao empregado comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa no dia 30 de outubro, uma bonificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de **outubro de 2024**, já reajustada, 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.

§ 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a bonificação em descanso desde que obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - A indenização prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

§ 3º - Para os comerciários remunerados a base de comissões o cálculo do valor para pagamento da bonificação terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

§ 4º - Em virtude da data de assinatura da presente Convenção, as empresas que ainda não efetuaram o pagamento do dia do comerciário de outubro de 2024, poderão efetuar o pagamento sem acréscimo até com o salário de competência do mês de fevereiro/2025.

## Adicional de Horas-Extras

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO FUNERAL

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 terceira, quarta e décima deste instrumento, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo Único** - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral, em benefício do trabalhador, em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

#### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO AVISO PRÉVIO

Na aplicação da Lei 12.506/2011, em se tratando de aviso prévio trabalhado do empregado demitido ou demissionário, o mesmo cumprirá no máximo 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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.

#### Outros grupos específicos

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL

É obrigatória a assistência da entidade sindical profissional para rescisão contratual. A assistência do termo de rescisão de contrato de trabalho deverá ser realizada junto ao Sindicato representante da categoria profissional dos contratos de trabalho com 12 (doze) meses ou mais, independente do motivo da rescisão contratual, exceto para justa causa.

§ 1º - No momento da assistência da rescisão contratual a empresa apresentará Certidão de REPIS e Certidão de Adesão Anual de Abertura em Feriados.

§ 2º - A assistência junto a entidade sindical profissional da rescisão contratual deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do contrato de trabalho, sob pena de multa no valor de 01 (um) salário normativo da categoria, conforme previsto nas cláusulas terceira, quarta e décima desta Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do trabalhador prejudicado. O prazo para pagamento das verbas rescisórias é de 10 (dez) dias a partir do término do contrato, sob pena de multa de 01 salário do trabalhador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para serem assistidos na rescisão contratual em localidade diversa daquela onde prestavam seus serviços.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – TRABALHO INTERMITENTE**

A contratação de empregados para trabalho intermitente fica condicionado a formalização de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva específica, nos termos § 1º do artigo 3º da Lei 12.790/13.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TERCEIRIZAÇÃO**

Os empregadores integrantes da categoria econômica não poderão utilizar mão de obra terceirizada para atividade fim da empresa, ressalvando a contratação de trabalhadores temporários.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CARTA DE REFERÊNCIA DEMISSIONAL**

Aos demitidos sem justa causa e aos demissionários, a empresa fornecerá carta de referência demissional ao empregado no ato da homologação na qual constará a data de admissão, demissão e a função exercida.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

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, garantia de emprego, como segue:

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

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

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

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

§ 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula deverá ser readaptada pelas entidades convenentes.

## Outras Estabilidades

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E FALTAS

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, fica autorizada, desde que atendidas todas as regras abaixo:

- 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 e o compensável;
- não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal;
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;
- f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;
- g) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

## Faltas

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento por parte das empresas, de atestados médicos e odontológicos, regularmente preenchidos, passados pelos departamentos públicos ou dos sindicatos, bem como com empresas que mantiverem convênio com o sindicato ou com a própria empresa.

§ 1º - Atestados firmados por médicos particulares somente serão reconhecidos na hipótese de a empresa não manter convênio ou em mantendo, ser vistado pelo respectivo médico.

§ 2º- Para as gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações emitidas por enfermeiros (as) em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês. Em caso afastamento dos serviços somente por atestado médico.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA

A empregada mãe ou detentores de guarda judicial física exclusiva que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento de consultas médicas de seus filhos ou tutelados menores que 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula trigésima primeira deste instrumento, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO 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 ou ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio), estes limitado a 04 (quatro) dias por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, AVÔ E AVÓ

No caso de falecimento de avô ou avó, 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.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO

As contratações de empregados para o trabalho nas jornadas diferenciadas, especificamente para: **parcial, reduzida, 12x36 e semana espanhola**, ficam condicionadas a formalização atendendo os termos do § 1º do artigo 3º da Lei 12.790/13, através da celebração de **TERMO DE ADESÃO**, sendo que as solicitações serão individuais para cada opção e a empresa deverá seguir as regras estabelecidas abaixo:

§ 1º - Para adesão ou renovação as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 2º desta cláusula deverão requerer por via digital no endereço eletrônico [www.sincomerciopiracicaba.com.br](http://www.sincomerciopiracicaba.com.br) a expedição da **CERTIDÃO DE ADESÃO** por meio do sistema SINDMAIS contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; capital social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; número de empregados no estabelecimento;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - Para fins de enquadramento deverá ser observado o regime fiscal da empresa, conforme constante em seu cadastro junto à Receita Federal.

§ 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a **CERTIDÃO DE ADESÃO**, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize, também no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis. A ausência de manifestação do sindicato profissional no prazo máximo de 9 (nove) dias úteis implicará em sua autorização tácita.

§ 4º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa.

§ 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas contribuintes receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva a **CERTIDÃO DE ADESÃO** para o item solicitado, que lhes facultará, a partir de 01/09/2024 até 31/08/2025, a prática da jornada solicitada.

§ 6º - Na adoção das jornadas especiais as empresas deverão observar as seguintes condições:

**I – JORNADA PARCIAL** – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e estabelecidos os seguintes requisitos:

- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;
- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar no período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

**II – JORNADA REDUZIDA** – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecido aos seguintes requisitos:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado com jornada reduzida, terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no art. 130 da CLT, conforme o caso.

**III – JORNADA ESPECIAL 12x36** – Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

- a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) também não serão considerados como extras as horas trabalhadas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

**IV – SEMANA ESPANHOLA** – Fica autorizada a adição do sistema de compensação de horário denominado “SEMANA ESPANHOLA”, que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-1 do TST.

§ 7º - Para o empregado contratado em uma das modalidades de Jornada Parcial, Jornada Reduzida ou Jornada Especial 12x36 previstas nesta cláusula, a empresa deverá complementar o recolhimento da previdência social (INSS) do empregado, de modo que atinja o mínimo legal, que tem como base um salário-mínimo nacional, caso sua remuneração mensal for inferior a este.

§ 8º - Pelo descumprimento do estabelecido nesta cláusula, a empresa sujeitará ao pagamento de multa equivalente ao valor do piso estabelecido na letra "b" da cláusula terceira deste instrumento, em favor do empregado prejudicado.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS

### DEZEMBRO DE 2024

#### 1. Período de 06 a 23 de dezembro de 2024:

De segunda à sexta-feira das 9:00 às 22:00 horas;

2. **Sábados** - dias **07, 14 e 21** de dezembro de 2024: das 9:00 às 18h00 horas;

3. **Domingos** - dias **08, 15 e 22** de dezembro de 2024: das 9:00 às 17:00 horas.

4. **Dia 24 de dezembro de 2024** das 9:00 às 18:00 horas

5. **Dia 25 de dezembro de 2024** - fechado

6. **Dia 31 de dezembro de 2024**: das 9:00 às 15 horas. Não sendo permitido a utilização da mão de obra dos comerciários após às 17:00 horas. Sendo que o atendimento ao público deve ser encerrado até às 15:00 horas.

### JANEIRO DE 2025

01/01/2025 – Fechado

#### DIAS DAS MÃES e DIA DOS PAIS

Antevéspera: das 8:00 às 22:00 horas;

Véspera: das 9:00 às 18:00 horas.

#### DIA DOS NAMORADOS E DIA DAS CRIANÇAS

Horário especial somente na véspera: das 8:00 às 22:00 horas, salvo se a véspera coincidir com o sábado quando o horário será das 9:00 às 18:00 horas.

§ 1º - Deverá sempre ser obedecido o período de 11 (onze) horas consecutivas para descanso interjornada aos empregados conforme prevê o artigo 66 da CLT, e o descanso semanal, conforme o artigo 1º da Lei nº 605/49 e OJ nº 410, da SDI-1, do TST.

§ 2º - Nas datas especiais após 01h30 (uma hora e trinta minutos) de hora extra deverá ser fornecido ao funcionário refeição ou vale refeição no valor mínimo de **R\$ 23,00 (vinte e três reais)**.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

§ 3º - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

## Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – TRABALHO EM FERIADOS – CLÁUSULA POR ADESÃO

Fica estabelecida, mediante ADESÃO, a abertura e autorização do trabalho dos empregados somente nos feriados dos dias:

- 07.09.2024 – Dia da Independência
- 12.10.2024 – Nossa Senhora Aparecida
- 09.07.2025 - Dia da Revolução Constitucionalista
- 15.08.2025 – Feriado Municipal.

O horário para trabalho no feriado será das 9h00 às 16h00, com intervalo de 01h00 para refeições, respeitada a legislação municipal e desde que atendidas às seguintes regras:

#### I – Regras Gerais para Adesão

Para o pleno exercício da faculdade de trabalho nos feriados acima mencionados, as empresas deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao Regime Especial de Trabalhos em Feriados, para cada estabelecimento interessado, através do portal eletrônico [www.sincomerciopiracicaba.com.br](http://www.sincomerciopiracicaba.com.br) pelo programa SINDMAIS, com antecedência mínima de 10 dias dos feriados solicitados, via sistema digital, contendo as seguintes informações:

- razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; número de empregados no estabelecimento;
- compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, a **CERTIDÃO DE ADESÃO**, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize, também no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis. A ausência de manifestação do sindicato profissional no prazo máximo de 9 (nove) dias úteis implicará em sua autorização tácita;
- a falsidade dessa declaração ou descumprimento do disposto nesse inciso, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada a empresa requerente o pagamento de multa prevista na letra “f” do inciso “III” desta cláusula, caso seja praticado o trabalho sem autorização;
- os efeitos das autorizações serão válidos apenas para os feriados mencionados no *caput* dessa cláusula;
- as adesões para o trabalho nos feriados retro mencionados, conforme previsto no inciso I desta cláusula, poderão ser feitas a partir da assinatura da presente Convenção;

g) por meio de aditamento a esta Convenção, os sindicatos da categoria profissional e econômica poderão alterar as condições previstas para o trabalho em feriados nos municípios de suas bases, bem como estabelecer calendários promocionais com horários diferentes, que prevalecer sobre quaisquer outras.

## II – Regras para o trabalho nos feriados

Todos os empregados compreendidos aqueles que recebem salário fixo, misto e o comissionista puro, que trabalhem em feriados, estaduais, municipais e religiosos, terão garantidos os seguintes direitos:

- a) pagamento das horas trabalhadas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- b) concessão do descanso compensatório em dias a ser estabelecidos de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado no máximo em até 60 (sessenta) dias a partir do mês seguinte ao trabalho no feriado, sobre a pena de dobra. Podendo ainda, a folga ser substituída por um acréscimo de 100% (cem por cento) do valor das respectivas bonificações especificadas no item “c” deste inciso;
- c) indenização a título de alimentação a ser paga com o salário do mês do feriado trabalhado, observado o seguinte:
  - c.1 - empresas ME, MEI e EPP: **R\$ 41,00 (quarenta e um reais)**;
  - c.2 - demais empresas: **R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais)**.
- d) pagamento de vale transporte gratuito.

## III - Disposições gerais:

- a) independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia de jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados nesse instrumento;
- b) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituída pelo acréscimo no banco de horas dos empregados;
- c) fica proibido o trabalho dos menores e de mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário, sendo o menor assistido por seu representante legal;
- d) a recusa ao trabalho em dia de feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;
- e) a empresa, quando notificada, deverá apresentar ao sindicato profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, os recibos de pagamentos relacionados nesta cláusula.
- f) o descumprimento da presente cláusula sujeitará a empresa ao pagamento de multa equivalente a 50% do piso normativo da função do empregado, limitado a 50% do piso estabelecido para Empregados em Geral, por empregado e revertida em favor do mesmo;

- g) a multa estipulada na alínea anterior da presente cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula quadragésima terceira.

## FÉRIAS E LICENÇA

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – INÍCIO DAS FÉRIAS

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

### Outras disposições sobre as férias e licença

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### Uniforme

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

## RELAÇÕES SINDICAIS

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal Sindicato signatário da presente norma, se obrigam a descontar mensalmente em folha de pagamento de seus empregados, beneficiários da presente norma coletiva, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, o correspondente a 2% (dois por cento) de sua remuneração bruta mensal, limitado a cada desconto o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), por empregado, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

§ 1º - A contribuição assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, através do boleto bancário emitido e encaminhado pelo sindicato profissional, sendo que do valor 80% (oitenta por cento) é devido ao sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, cujo repasse é feito pela instituição financeira no ato do recolhimento.

§ 2º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO" deste instrumento.

§ 3º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

§ 4º - O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

§ 5º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

§ 6º - O boleto bancário será acompanhado de uma DECLARAÇÃO da empresa, contendo o número total de empregados comerciários ativos, e entregue ao sindicato profissional (separadamente do boleto bancário), para protocolo até 15 dias após o pagamento.

§ 7º - A contribuição assistencial regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, filiados ou não ao sindicato, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e uma vez expirada sua vigência será necessária nova carta de oposição. A oposição deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador, e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou subsele do sindicato profissional até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário com a apresentação de documento com fotografia, devendo o empregado de posse de seu recibo, efetuar a comunicação ao seu empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias de sua entrega. A oposição apresentada pelo empregado somente terá sua validade a partir da data do protocolo no sindicato e apresentação de recibo à empresa, não tendo, portanto, efeito retroativo inclusive para as contribuições não descontadas nos prazos previstos nesta cláusula e eventual devolução de valores já descontados e, poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva.

§ 8º - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da assembleia realizada pela entidade profissional, que aprovou o valor a ser descontado e autorizou o desconto em folha de pagamento, e atende as determinações estabelecidas na Ação Civil Pública – Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038 – 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, cuja decisão encontra-se transitada em julgado, bem como a decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO - Processo nº 730.462 - STF - 24/05/2014, segundo a qual a superveniência da decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada, e o TAC – Termo de Ajuste de Conduta nº 573/2015 – firmado entre o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e o Sindicato profissional, assim como a Nota Técnica nº 02 do Ministério Público do Trabalho, de 26/10/2018, na qual trata sobre a contribuição assistencial após a vigência da lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), e **está em conformidade com a recente decisão proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO – Processo (ARE) nº 1018459 – STF**, que decidiu pela constitucionalidade e obrigatoriedade do pagamento dessa contribuição por todos os integrantes da categoria (Tema 935 - Repercussão Geral).

§ 9º - As empresas que não descontaram em folha de pagamento dos empregados a contribuição assistencial dentro do prazo estabelecido nesta cláusula poderão fazê-lo até o mês de competência do mês de fevereiro/2025, sem que incida qualquer multa ou correção.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a Contribuição Assistencial Patronal das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF e artigo 513, alínea “e”, da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:

### TABELA DA CONTRIBUIÇÃO

Porte da Empresa	Valor da Contribuição
Microempreendedor Individual (MEI)	R\$ 190,00
Microempresa (ME)	R\$ 360,00
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R\$ 720,00
Demais Empresas	R\$ 1.660,00
Integrantes da Categoria de Feirantes, Permissionários de Varejões e Vendedores Ambulantes - somente inscritos na Prefeitura Municipal.	R\$ 190,00

§ 1º - O critério adotado para o pagamento da Contribuição Assistencial Patronal deverá ser o regime fiscal da empresa, conforme constante em seu cadastro junto à Receita Federal.

§ 2º - Conforme, também aprovado, por unanimidade dos presentes, na Assembleia Geral Extraordinária, supra citada, para o comércio varejista em geral, o recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente por meio de boleto bancário próprio que será fornecido às empresas pelo SINCOMERCIO PIRACICABA - SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PIRACICABA, com vencimento em 30 de agosto de 2024.

§ 3º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo - FECOMERCIO SP.

§ 4º - Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§ 5º - Referida contribuição abrange todos os estabelecimentos, seja matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

§ 6º - Nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles acompanhará a tabela acima, conforme seu enquadramento, e os demais contribuirão pelo valor correspondente a Microempresa (ME).

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### Descumprimento do Instrumento Coletivo



### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA**

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 817,00 (oitocentos e dezessete reais)**, a partir da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, ressalvadas as cláusulas que tenham penalidades específicas.

**Parágrafo único** – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas neste instrumento ou em instrumentos apartados formalizados pelos sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – REUNIÃO DE CONCILIAÇÃO**

Em havendo ocorrência coletiva envolvendo empresa e empregados da categoria, as partes convenientes poderão se reunir juntamente com os interessados, com o objetivo de encontrar solução para as divergências, antes de eventual ajuizamento de qualquer ação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – ENTREGA DA RAIS**

Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica o Empregador obrigado a enviar cópia da RAIS – Relação Anual de Informações Sociais ao Sindicato da categoria profissional e patronal em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério da Economia, e para o Empregador desobrigado em emitir a RAIS nos termos da lei, deverá enviar aos referidos sindicatos a guia GFIP (Guia de recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social) em até 30 (trinta) dias após o recolhimento e/ou sua entrega à Caixa Econômica Federal através do canal eletrônico denominado “Conectividade Social”.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – VEDAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL**

Para a categoria comerciária a negociação individual somente é permitida nos termos da cláusula trigésima desta convenção, ficando vedada a negociação entre empregado e empregador para demais direitos e obrigações, independente do salário do trabalhador. Fica expressamente ressalvada que toda e qualquer negociação deverá conter a assistência das entidades sindicais convenientes.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – COMISSÃO DOS EMPREGADOS**

Fica vedada a criação de comissão dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados, sem a participação das entidades patronal e profissional, signatárias desta norma coletiva.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'H']*

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRATAMENTO DE DADOS – LGPD

Desde que especificamente aprovado em sua Assembleia e na atuação em prol da categoria representada, na forma do disposto no Inciso III, do Art. 8º da Constituição Federal, o Sindicato Conveniente está autorizado a executar o tratamento de dados de seus representados, de acordo com as normas da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), em especial de seus artigos 7º e 11, necessários e exclusivamente para cumprimento, em face da natureza representativa que detém, de suas obrigações constitucionais, legais ou decorrentes de convenções, acordos ou dissídios coletivos de trabalho.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente convenção serão dirimidas pela Justiça Federal do Trabalho.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – REGISTRO E ARQUIVAMENTO

E por estarem assim ajustados, os representantes legais das entidades convenientes acima mencionados, firmam o presente instrumento em duas vias e protocolam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para fins de registro e arquivo do presente instrumento através do SISTEMA MEDIADOR.

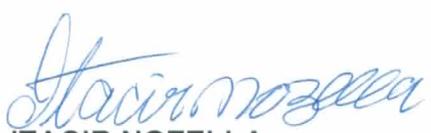
Piracicaba, 06 de fevereiro de 2025

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTA BÁRBARA d'OESTE

  
**VALDEIR MATHEUS RIBEIRO**  
Presidente

  
**Pedro Lazani Neto**  
Advogado inscrito na OAB/SP sob nº 71.523

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PIRACICABA

  
**ITACIR NOZELLA**  
Presidente

  
**Luis Roberto Lordello Beltrame**  
Advogado inscrito na OAB/SP sob nº 201.062