

CON
VEN
ÇÃO

COLETIVA DE
TRABALHO

2021

2022

PETSHOPS



Sindilojas

Sindicato do Comércio Varejista e
Lojista do Comércio de São Paulo

Índice

CCT 2021-2022

PETSHOPS



Sindilojas

São Paulo

Compromisso com
os EMPRESÁRIOS

Atendimento ao empresário

☒ Dúvidas ☒ Orientações ☒ Informações

Fale com a Central de Relacionamento:

Telefone: 11 2858 8400 WhatsApp: 11 2858 8402
de segunda à sexta-feira, das 8h30 às 17h30.

e-mail: faleconosco@sindilojas-sp.org.br

www.sindilojas-sp.org.br

www.beneficios.sindilojas-sp.org.br

WhatsApp: 11 2858 8402

Siga-nos nas redes sociais



facebook.com/sindilojassp



instagram.com/sindilojassp



linkedin.com/company/sindilojas-sp



youtube.com/sindilojasspoficial

Sindicato do Comércio Varejista e Lojista
do Comércio de São Paulo - Sindilojas-SP
R. Cel. Xavier de Toledo, 99
CEP 01048-100, Centro - São Paulo-SP

Assunto	Página
Abono de falta à empregada de pet shop	14
Abono de falta ao empregado estudante	14
Abrangência	23
Acordos coletivos	19
Adiantamento de salário	14
Adiantamento do 13º salário	14
Aprendizes	10
Assistência jurídica	14
Atestados médicos	11
Autorização de desconto	15
Autorização para a contratação de outros tipos de jornada	17
Auxílio funeral	14
Beneficiários	02
Cálculo das horas extras do comissionista puro e parte variável do comissionista misto	22
Cálculo e integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias	22
Cheques devolvidos	11
Coincidência das férias com casamento	14
Compensação	05
Compensação de horário de trabalho (banco de horas)	10
Comprovantes de pagamento dos salários	19
Comunicação prévia	20
Contribuição Assistencial Negocial Patronal	07
Contribuição Assistencial do Sindicato dos Empregados	06
Controle alternativo de jornada de trabalho	21
Dia do funcionário que presta serviços em pet shop	13
Dispensa do cumprimento do aviso prévio	19
Do Regime Especial de Salários para MEI's, ME's e EPP's	09
Empregados admitidos após 1º de setembro de 2020	04
Estabilidade do empregado em idade de prestar o serviço militar	12
Falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora	14
Férias	13
Férias em dezembro	14
Fornecimento de uniformes	13
Foro competente	23
Garantia de emprego a gestante	12
Garantia de emprego ao futuro aposentado	12
Garantia de emprego após retorno do auxílio-doença	17
Garantia de emprego no retorno das férias	17
Intervalo para alimentação e descanso	22
Jornada normal de trabalho	17
Medidas de proteção à saúde	23
Multa	20
Não incorporação de abonos ou antecipações	06
Pagamento efetuado por terceiros (gueltas)	21
Penalidades	23
Ponto eletrônico	19
Prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial	23
Reajustamento	02
Remuneração de horas extras	11
Salário de admissão	05
Salário substituição	14
Termo de assistência à rescisão contratual	13
Trabalho aos domingos	15
Trabalho em feriados	16
Troca do dia de feriado	21
Vale Transporte	20
Vigência e data-base	23

Convenção Coletiva de Trabalho

2021-2022

PETSHOPS

Sindicato do Comércio Varejista e Lojista do Comércio de São Paulo - Sindilojas-SP
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de PetShops do Estado de São Paulo

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO DE PETSHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO, com Registro Sindical nº 00026619-1, inscrito no CNPJ/MF sob nº 13.479.301/0001-91, com base territorial no estado de São Paulo e sede na Rua Clélia, nº 550, Água Branca, CEP 05042-020, na Capital de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JOÃO APARECIDO DE PAULA BRITTO**, inscrito no CPF/MF nº. 155.618.838-28, assistido por seus advogados(as) Marcos Vinícius Poliszczuk, inscrito na OAB-SP sob o nº 193.280, e Marli Oliveira Porto Guimarães, inscrita na OAB-SP sob o nº 166.585, conforme procuração anexa, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em 18/02/2021, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 62.661.269/0001-76 e carta sindical registrada no livro 01, às fls. 62, com base no município de São Paulo, e sede na Rua Coronel Xavier de Toledo nº 99, 3º andar, nesta Capital, CEP 01048-100, representado por seu Presidente, **RUY PEDRO DE MORAES NAZARIAN**, portador do CPF nº 007.991.658-91 e assistido por seus advogados(as) Elisângela Mardegan Matsune, inscrita na OAB-SP nº 222.853, José Lázaro de Sá Silva, inscrito na OAB-SP nº 305.166, e Suelen Alves Sanchez, inscrita na OAB/SP nº 315.671, conforme procuração anexa, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária aos 05/10/2021, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021-2022**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1 - BENEFICIÁRIOS - São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os Trabalhadores em Estabelecimentos de Pet Shops. Compreende-se na representação do sindicato, toda a categoria de trabalhadores, assim discriminados: Recepcionistas, Atendentes, Adestreadores, Banhadores, Tosadores, Esteticistas de animais domésticos e trato de animais domésticos, que trabalhem ou sejam empregados em estabelecimentos de Pet Shops (EXCLUÍDOS ENFERMEIROS E MÉDICOS VETERINÁRIOS), excluindo-se da representação os profissionais veterinários e aqueles que tenham suas funções ligados diretamente ao comércio.

2 - REAJUSTAMENTO – Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos serão reajustados **a partir de 1º de setembro de 2021**, data-base da categoria profissional, conforme segue:

- I) aplicação do percentual de **10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de janeiro de 2021, até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais);
- II) os salários acima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante livre negociação, garantida parcela fixa mínima de R\$ 938,00 (novecentos e trinta e oito reais), observada a tabela proporcional prevista na cláusula nominada "EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO DE 2020".

Parágrafo 1º- As empresas poderão conceder o reajuste previsto nesta cláusula em até 2 (duas) parcelas, **ambas calculadas sobre o salário vigente em 1º de janeiro de 2021**, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2021 e a segunda a partir de 1º de fevereiro de 2022, da seguinte forma:

- I - A partir de 1º de setembro de 2021 – Os salários até **R\$ 9.000,00 (nove mil reais) vigentes em 1º de janeiro de**

2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **4% (quatro por cento)** e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de **R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais)**.

II - A partir de 1º de Fevereiro de 2022 – Os salários até **R\$ 9.000,00 (nove mil reais) vigentes em 1º Janeiro de 2021** serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento)**, - **valor que considera os 4% da primeira parcela somados dos 6,42% da segunda parcela, totalizando 10,42%** -, e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe **R\$ 938,00 (novecentos e trinta e oito reais)**, - **valor que considera os R\$ 360,00 da primeira parcela e os R\$ 578,00 da segunda parcela** -, o valor resultante será o salário a partir do mês de competência fevereiro 2022.

Parágrafo 2º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2021 poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de **dezembro de 2021**, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada "Compensação", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "Empregados Admitidos após 1º de setembro/2020".

Parágrafo 3º - Em havendo concessão de férias entre os meses de setembro/21 até janeiro de 2022, o pagamento do valor das férias bem como do adicional de 1/3 deverá observar o reajuste salarial integral previsto no inciso I e II do caput desta cláusula inclusive para as empresas que procederam ao parcelamento do reajuste.

Parágrafo 4º - Caso a empresa opte pelo parcelamento do reajuste na forma do parágrafo 1º, concederá a **todos os empregados representados pelo SINDPESHOP/SP**, abrangidos pela presente convenção e que integrarem seu quadro de empregados em 31 de agosto de 2021, excluídos os comissionistas puros, **abono pecuniário** à título de indenização, que poderá ser quitado em até 2 (duas) parcelas de igual valor a serem pagas juntamente com os salários dos meses de competência MARÇO e ABRIL de 2022, observada a tabela progressiva a seguir:

FAIXA DE SALÁRIO	R\$ Até 3.000,00	R\$ De 3.000,01 a 4.500,00	R\$ De 4.500,01 a 6.000,00	R\$ De 6.000,01 a 7.500,00	R\$ De 7.500,01 a 9.000,00	R\$ Acima de 9.000,00
PERÍODO DE ADMISSÃO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO
Admitidos até 15.09.20	700,00	1.221,00	1.744,00	2.267,00	2.790,00	3.139,00
De 16.09.20 a 15.10.20	641,67	1.119,25	1.598,67	2.078,08	2.557,50	2.877,42
De 16.10.20 a 15.11.20	583,33	1.017,50	1.453,33	1.889,17	2.325,00	2.615,83
De 16.11.20 a 15.12.20	525,00	915,75	1.308,00	1.700,25	2.092,50	2.354,25
De 16.12.20 a 15.01.21	466,67	814,00	1.162,67	1.511,33	1.860,00	2.092,67
De 16.01.21 a 15.02.21	408,33	712,25	1.017,33	1.322,42	1.627,50	1.831,08
De 16.02.21 a 15.03.21	350,00	610,50	872,00	1.133,50	1.395,00	1.569,50
De 16.03.21 a 15.04.21	291,67	508,75	726,67	944,58	1.162,50	1.307,92
De 16.04.21 a 15.05.21	233,33	407,00	581,33	755,67	930,00	1.046,33
De 16.05.21 a 15.06.21	175,00	305,25	436,00	566,75	697,50	784,75
De 16.06.21 a 15.07.21	116,67	203,50	290,67	377,83	465,00	523,17
De 16.07.21 a 15.08.21	58,33	101,75	145,33	188,92	232,50	261,58
A partir de 16.08.21	-	-	-	-	-	-

Parágrafo 5º - O abono previsto no parágrafo acima terá caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT.

Parágrafo 6º - As empresas que optarem pela aplicação do reajuste de uma única vez, deverão realizar o pagamento juntamente com a folha de competência do mês de novembro de 2021, bem como as diferenças salariais retroativas de setembro e outubro de 2021, estando dispensadas do pagamento do abono pecuniário indenizatório previsto acima, sendo permitida a compensação de valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO".

Parágrafo 7º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, quanto àquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2021, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais e abono previsto nesta cláusula, deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da data da rescisão contratual, se posterior, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

3 - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO DE 2020 - Aos empregados admitidos a partir de 16 de setembro de 2020 e até 15 de agosto de 2021, desde que o salário seja superior ao piso o reajustamento será proporcional, conforme tabela a seguir:

PERÍODO DE ADMISSÃO	SALÁRIO EM 1º DE SETEMBRO/21		SALÁRIO EM 1º DE FEVEREIRO/22	
	MULTIPLICAR POR:	SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 9.000,00: SOMAR PARCELA FIXA DE:	MULTIPLICAR POR:	SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 9.000,00: SOMAR PARCELA FIXA DE:
Admitidos até 15.09.20	1,040	360,00	1,1042	938,00
De 16.09.20 a 15.10.20	1,037	329,00	1,0951	856,00
De 16.10.20 a 15.11.20	1,033	299,00	1,0861	775,00
De 16.11.20 a 15.12.20	1,030	269,00	1,0772	695,00
De 16.12.20 a 15.01.21	1,026	238,00	1,0683	615,00
De 16.01.21 a 15.02.21	1,023	208,00	1,0595	536,00
De 16.02.21 a 15.03.21	1,020	178,00	1,0508	457,00
De 16.03.21 a 15.04.21	1,016	148,00	1,0422	379,00
De 16.04.21 a 15.05.21	1,013	118,00	1,0336	302,00
De 16.05.21 a 15.06.21	1,010	89,00	1,0251	225,00
De 16.06.21 a 15.07.21	1,007	59,02	1,0167	150,00
De 16.07.21 a 15.08.21	1,003	29,46	1,0083	75,00
A partir de 16.08.21	1,000	0,00	1,0000	0,00

Parágrafo 1º - A segunda parcela do reajuste proporcional será aplicada sobre os salários reajustados em 1º de janeiro de 2021.

Parágrafo 2º - As empresas que não optarem pelo parcelamento do reajuste salarial aplicarão os percentuais previstos na coluna denominada "**SALÁRIOS EM 1º DE FEVEREIRO DE 2022**" prevista na tabela acima, a partir de 1º de setembro de 2021.

Parágrafo 3º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas SALÁRIOS DE ADMISSÃO e GARANTIA DO COMISSIONISTA.

Parágrafo 4º - Os encargos de natureza previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas, respeitando-se os prazos previstos em lei.

4 – COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas REAJUSTAMENTO e EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO/20 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º/09/20 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5 - SALÁRIO DE ADMISSÃO - Ficam estipulados os seguintes salários de admissão para empresas acima de 20 empregados, desde que cumprida integralmente, ou compensada a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a partir de **1º de janeiro de 2021**:

	1	2	3	4
CARGOS	Salário Mensal (R\$) atualizado pelo índice de 10,42%	Salário Hora (R\$), atualizado pelo índice de 10,42%	Salário Mensal para empresas aderentes ao parcelamento, com índice de 4%, válido de 1º de setembro de 2021 até 31 de janeiro de 2022.	Salário Hora para empresas aderentes ao parcelamento, com índice de 4%, válido de 1º de setembro de 2021 até 31 de janeiro de 2022.
Banhadores	R\$ 1.324,01	R\$ 6,02	R\$ 1.247,03	R\$ 5,67
Recepcionista e Atendente	R\$ 1.319,36	R\$ 6,00	R\$ 1.242,65	R\$ 5,65
Tosadores	R\$ 1.471,13	R\$ 6,68	R\$ 1.385,59	R\$ 6,29
Esteticistas	R\$ 1.698,28	R\$ 7,71	R\$ 1.599,54	R\$ 7,27
Tratadores	R\$ 1.324,01	R\$ 6,02	R\$ 1.247,03	R\$ 5,67
Auxiliar veterinário	R\$ 1.722,33	R\$ 7,83	R\$ 1.622,19	R\$ 7,37
Passeador de animais	R\$ 1.441,01	R\$ 6,55	R\$ 1.357,23	R\$ 6,17
Entregador de animais	R\$ 1.724,29	R\$ 7,83	R\$ 1.624,03	R\$ 7,37
Adestrador de animais	R\$ 1.911,77	R\$ 8,69	R\$ 1.800,61	R\$ 8,18

Parágrafo 1º - Os pisos tratados na coluna "1" acima foram reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) e são válidos para as empresas NÃO ADERENTES ao parcelamento do índice, o mesmo valendo para a coluna "2" sobre o Salário Hora.

Parágrafo 2º - Os pisos tratados na coluna "3" acima foram reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) e são válidos para as empresas ADERENTES ao parcelamento do índice, o mesmo valendo para a coluna "4", valores que serão aplicados até 31 de janeiro de 2022.

Parágrafo 3º - A partir de 1º de fevereiro de 2022 as empresas ADERENTES ao parcelamento deverão aplicar sobre os salários o índice da coluna "1" e "2", respectivamente.

Parágrafo 4º - Empresas com até 20 (vinte) empregados que não atenderem os requisitos da cláusula 9ª, devem aplicar as garantias salariais desta cláusula.

Parágrafo 5º - Contratado o empregado para jornada diferenciada, os salários serão proporcionais à respectiva jornada.

6 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES -

Aos valores fixados na cláusula nominada SALÁRIOS DE ADMISSÃO, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

- Conforme autorização expressa dos empregados descritos na carta sindical do SINDPESHOP através da assembleia geral extraordinária realizada em 18/02/2021 em sua sede, as empresas poderão descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO DE PESHOPS, CANIS, CLÍNICAS VETERINÁRIAS, HOSPITAIS VETERINÁRIOS, ESCOLA DE ADESTRAMENTO DE ANIMAIS DOMÉSTICOS E HOTÉIS PARA ANIMAIS DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDPESHOP**, 3% (três por cento), incidentes sobre o salário já reajustado à partir da data da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, a título de contribuição assistencial, observado o limite para desconto de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), e 2% (um por cento) a ser descontado mensalmente, limitado a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

Parágrafo 1º - O recolhimento da contribuição do mês da assinatura da presente convenção coletiva no percentual de 3% (três por cento), será feito na folha de pagamento dos funcionários do mês de **novembro de 2021** pelas empresas a ser pago até o quinto dia útil do mês de **dezembro de 2021** mediante guia fornecida pelo sindicato laboral. O recolhimento da contribuição mensal, no percentual de 2% (dois por cento), será feito pelas empresas, também por meio de boletos emitidos fornecidos pelo sindicato laboral vencíveis sempre até o dia 10 de cada mês, ou primeiro dia útil após, este recolhimento também será efetuado sobre os valores negociados com cada empresa em relação a implantação da PLR e sobre o 13º salário.

Parágrafo 2º - Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, ocorrerá multa prevista no artigo 600 da CLT.

Parágrafo 5º - Fica assegurado o prazo até o dia **17 de dezembro de 2021**, contados da assinatura desta Convenção, de segunda a sexta-feira das 9h às 17h, para os empregados do sindicato oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita, a ser apresentada pessoalmente na Sede do Sindicato, Rua Clélia nº 550, Água Branca, CEP 05042-020, São Paulo capital.

Parágrafo 6º - Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO não trata de Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição

Benefício Sindilojas-SP



Convênios
Educacionais

Centenas de instituições de ensino com descontos nas mensalidades. Esse benefício pode ser utilizado pelos empresários associados, seus dependentes e funcionários.

Acesse e conheça:

www.beneficios.sindilojas-sp.org.br

Assistencial prevista em Lei Ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos termos do mais recente entendimento consagrado pela mesma Corte Suprema.

Parágrafo 7º - Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato de Empregados, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão, por unanimidade, de sua Segunda Turma, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3, de 10 de agosto de 2001 e nº 337.718-3, de 1º de agosto de 2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO DE MELLO e NELSON JOBIM: EMENTA: Ministro Marco Aurélio. CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA – A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE – 189.960-3, MARCO AURÉLIO, de 10.08.2001). Conclusão final do mesmo julgamento: UNÂNIME. "Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto, tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva".

Parágrafo 8º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

8 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL - Considerando os termos do artigo 513, alínea "e" da CLT, a obrigatoriedade e importância da participação das entidades sindicais nas negociações coletivas, e ainda, a manutenção da estrutura, prestação de serviços e benefícios oferecidos por esta entidade, deverão os integrantes da categoria econômica representados pelo Sindilojas-SP, estabelecidos em sua base territorial, recolher a Contribuição Assistencial Negocial Empresarial em favor deste, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, com base no capital social registrado da empresa, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 05 de outubro de 2021:

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	CONTRIBUIÇÃO
Capital até R\$ 10.000,00	R\$ 316,80
Capital de R\$ 10.000,01 até R\$ 20.000,00	R\$ 430,10
Capital de R\$ 20.000,01 até R\$ 50.000,00	R\$ 762,30
Capital de R\$ 50.000,01 até R\$ 150.000,00	R\$ 1.155,00
Capital acima de R\$ 150.000,00	R\$ 2.170,30
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	
Filial sem capital social destacado (vide parágrafo 6º)	R\$ 237,60
Empresas sem empregados (vide parágrafo 7º)	R\$ 237,60

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser feito até o dia **03 de dezembro de 2021**, em qualquer agência bancária ou pela internet, em impresso próprio, que será enviado pelos Correios. Em caso de não recebimento do boleto para pagamento em tempo hábil, o mesmo poderá ser solicitado pelo telefone 2858-8400, e-mail sindical@sindilojas-sp.org.br, ou obtido no site www.sindilojas-sp.org.br.

Parágrafo 2º - As empresas constituídas entre 1º de setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022, quer seja loja física ou comércio virtual, pagarão proporcionalmente, a Contribuição Assistencial Negocial Empresarial, no valor correspondente ao seu capital social indicado na tabela acima, à proporção de 1/12 avos por mês ou fração a partir da constituição, recolhendo o respectivo valor até o último dia do mês subsequente ao da constituição. Esse cálculo proporcional também deverá ser observado nas situações de contribuição mínima.

Em caso de não recebimento do boleto para pagamento em tempo hábil, o mesmo poderá ser solicitado pelo telefone 2858-8400, através do e-mail sindical@sindilojas-sp.org.br, ou obtido no site www.sindilojas-sp.org.br.

Parágrafo 3º - O recolhimento da referida contribuição efetuada fora do prazo estabelecido no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - O recolhimento da Contribuição Assistencial Negocial Empresarial, das filiais que possuem capital atribuído, deve ser feito, observando-se as seguintes condições:

- Filial estabelecida na mesma base territorial da matriz, ou seja, no município de São Paulo, e tiver capital social destacado, deve recolher pela faixa de capital social da tabela.
- Filial, estabelecida no município de São Paulo com capital social destacado, com a matriz fora da base territorial de São Paulo, deve recolher pela faixa de capital social da tabela.

Parágrafo 5º - Caso a filial sem capital destacado esteja estabelecida no município de São Paulo, e sua matriz não ter a representação do Sindilojas, deverá ser atribuído um capital social baseado no percentual de faturamento dessa filial (exemplo: se o faturamento de determinada filial é 10% do faturamento anual da empresa, o capital social da filial para cálculo será 10% do capital social da matriz).

Caso a filial sem capital destacado e sem faturamento esteja estabelecida no município de São Paulo, e sua matriz não ter a representação do Sindilojas, deverá recolher a contribuição pelo valor mínimo de R\$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos).

Parágrafo 6º - No caso das filiais sem capital social destacado, e em situações que ambas, matriz e filial estejam na base de representação do Sindilojas-SP, deverão as filiais recolher a contribuição pelo valor mínimo de R\$ 237,60 (duzentos e trinta e sete reais e sessenta centavos) e a matriz pela faixa de capital correspondente na tabela.

Parágrafo 7º - As empresas que desejam pagar o valor mínimo da contribuição assistencial por não terem empregados registrados deverão enviar a seguinte documentação ao e-mail sindical@sindilojas-sp.org.br:

- empresas constituídas até 31/12/2020 – enviar RAIS e CAGED comprovando que não possui empregados;
- empresas constituídas a partir de 01/01/2021 – enviar GFIP;
- empresas que já pertencem ao e-Social - apresentar documento comprobatório de que não possui empregados.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL EMPRESARIAL

2021/2022

*Garanta a solidez do Sindilojas-SP para continuar representando os interesses da sua empresa na Convenção Coletiva, com **segurança e responsabilidade**.*

9 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI'S, ME'S E EPP'S - Mediante adesão ao sistema disponibilizado pelo sindicato patronal declarando que cumpre integralmente à presente Convenção Coletiva de Trabalho, com apresentação, se necessário, de RAIS e/ou CAGED, fica assegurada às empresas com até 20 empregados, o percentual de 95% (noventa e cinco por cento) dos valores previstos na cláusula nominada **SALÁRIOS DE ADMISSÃO**, desde que cumprida integralmente ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

	1	2	3	4
CARGOS	Salário Mensal (R\$) atualizado pelo Índice de 10,42%	Salário Hora (R\$), atualizado pelo Índice de 10,42%	Salário Mensal para empresas aderentes ao Parcelamento, com índice de 4%, válido de 1º de setembro de 2021 até 31 de janeiro de 2022.	Salário Hora para empresas aderentes ao Parcelamento, com índice de 4%, válido de 1º de setembro de 2021 até 31 de janeiro de 2022.
Banhadores	R\$ 1.257,81	R\$ 5,71	R\$ 1.184,67	R\$ 5,38
Recepcionista e Atendente	R\$ 1.253,39	R\$ 5,69	R\$ 1.180,51	R\$ 5,36
Tosadores	R\$ 1.397,56	R\$ 6,35	R\$ 1.316,31	R\$ 5,98
Esteticistas	R\$ 1.613,38	R\$ 7,33	R\$ 1.519,58	R\$ 6,91
Tratadores	R\$ 1.257,81	R\$ 5,71	R\$ 1.184,67	R\$ 5,38
Auxiliar veterinário	R\$ 1.636,21	R\$ 7,49	R\$ 1.541,08	R\$ 7,05
Passeador de animais	R\$ 1.368,95	R\$ 6,22	R\$ 1.289,36	R\$ 5,86
Entregador de animais	R\$ 1.638,06	R\$ 7,44	R\$ 1.542,82	R\$ 7,01
Adestrador de animais	R\$ 1.816,18	R\$ 8,25	R\$ 1.710,58	R\$ 7,77

Parágrafo 1º - Os pisos tratados na coluna "1" acima foram reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) e são válidos para as empresas NÃO ADERENTES ao parcelamento do índice, o mesmo valendo para a coluna "2" sobre o Salário Hora.

Parágrafo 2º - Os pisos tratados na coluna "3" acima foram reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, mediante aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) e são válidos para as empresas ADERENTES ao parcelamento do índice, o mesmo valendo para a coluna "4", valores que serão aplicados até 31 de janeiro de 2022.

Parágrafo 3º - A partir de 1º de fevereiro de 2022 as empresas ADERENTES ao parcelamento deverão aplicar sobre os salários o índice da coluna "1" e "2", respectivamente.

Parágrafo 4º - Atendidos os requisitos do caput, as empresas receberão, CERTIDÃO DE ADESÃO 2021/2022 firmada pela entidade sindical patronal, com validade coincidente com a da presente norma.

Parágrafo 5º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará mediante apresentação da referida CERTIDÃO DE ADESÃO.

Parágrafo 6º - As empresas que contratarem empregados na vigência da presente Convenção Coletiva (sem a emissão da CERTIDÃO DE ADESÃO) ficam obrigados ao pagamento de diferenças entre o valor praticado e o fixado para empresas com mais de 20 (vinte) empregados. Além do pagamento de diferença, fica o empregador sujeito a multa de **R\$ 104,00 (cento e quatro reais)** por empregado, a qual reverterá a favor destes.

Parágrafo 7º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2021.

Parágrafo 8º - . Empresas com até 20 empregados que não atenderem os requisitos desta cláusula, devem aplicar as garantias salariais da cláusula 5ª.

Parágrafo 9º. Contratado o empregado para jornada diferenciada, os salários serão proporcionais à respectiva jornada.

10 – APRENDIZES - Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 1º de setembro de 2020 até 31 de AGOSTO de 2021, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO/20 e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

11 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada de acordo com as seguintes regras:

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;
- b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 12 (doze) meses, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 150 (cento e cinquenta) horas, nesse mesmo período;
- c) fica assegurada a possibilidade de transferência para o período posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 40 (quarenta) horas;
- d) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS** deste instrumento;
- e) 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 artigo 413 da CLT;
- f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;
- g) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do

No Sindilojas-SP, sua empresa recebe:

ORIENTAÇÃO **JURÍDICA**

MAIS SEGURANÇA PARA SUA EMPRESA

PROFISSIONAIS CAPACITADOS PARA
TIRAR SUAS DÚVIDAS E AUXILIAR NA
APLICAÇÃO DAS CLÁUSULAS DESSA CCT

Com a **Contribuição do Sindilojas em dia (cláusula 8)**, você conta com uma equipe jurídica à sua disposição, para orientar sua empresa na aplicação das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como das demais leis que compõem a relação trabalhista (CLT, Constituição Federal, entre outras).

Empresários do comércio

Esse serviço é para vocês. **Consulte e aproveite!**



11 2858 8400



faleconosco@sindilojas-sp.org.br



Sindilojas

São Paulo

empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas, salvo no caso de dispensa por justa causa.

h) ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previsto respectivamente nas alíneas "a" "b" e "g" desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas.

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

Parágrafo 1º - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

Parágrafo 2º - A regra prevista no caput também se aplica à parte fixa do salário do comissionista misto.

13 - 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 1º - 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.

Parágrafo 2º - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo 3º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

14 - ATESTADOS MÉDICOS - Atendida a ordem de prioridade, e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, de médicos ou odontólogos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, deles constando, desde que com a concordância do empregado, inclusive

Medicina Ocupacional

Saúde para seus trabalhadores,
tranquilidade para sua empresa.



A 4ª fase de implantação do e-Social exige que **empresas do Simples Nacional** comecem a entregar seus dados de **SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO (SST)** a partir de JANEIRO/22.

Atento às necessidades de seus associados, o Sindilojas-SP implantou, em 2018, o **Departamento de Saúde e Medicina Ocupacional**, passando a oferecer todos os programas obrigatórios de SST a um custo **DIFERENCIADO**, principalmente para as pequenas e médias empresas do comércio.



Não adie mais!

Entre em contato e
solicite um orçamento:



11 2858 8400


Sindilojas
São Paulo
Departamento de Saúde
e Medicina Ocupacional


ISO Saúde
Ocupacional

o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID).

Parágrafo 2º - As declarações/atestados, ensejando o seu reconhecimento, deverão ser apresentados por qualquer meio, inclusive eletrônico, no prazo limite de 72 (setenta e duas) horas da data de sua emissão. O documento original deverá ser entregue na empresa no retorno ao trabalho.

Parágrafo 3º - Em caso de afastamento do empregado além do 15º dia, consecutivo ou não, pelo mesmo motivo, fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra os prazos previstos do eSocial.

Parágrafo 4º - Para cumprimento dos parágrafos 2º e 3º, a empresa manterá as informações sobre os prazos em seu quadro de avisos ou Regulamento Interno.

Parágrafo 5º - Exceto os casos de urgência e emergência e desde que o empregado tenha feito a opção pelo convênio médico/plano de saúde patrocinado, total ou parcialmente pelo empregador, a ordem de prioridade mencionada no caput não prevalecerá.

15 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, desde que conte, no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

Parágrafo único - Estão excluídos da hipótese prevista no caput dessa cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

16 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE - Fica assegurado o emprego à gestante, salvo por motivo de justa causa para demissão e pedido de demissão, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

17 - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO APOSENTADO - Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

Parágrafo 1º - Para a concessão da garantia acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar, até o prazo para pagamento das verbas rescisórias, comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, que ateste, o período restante para implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS nos termos estipulados no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

Os custos de sua
empresa com
impostos, taxas e
tributos estão
ELEVADOS?

Podemos ajudar!

Orientação Contábil e Planejamento Tributário

Solução para reduzir o impacto tributário sobre o seu comércio

Mais um benefício Sindilojas-SP. Ligue e utilize: **11 2858 8400**

18 - DIA DO FUNCIONÁRIO QUE PRESTA SERVIÇOS EM PET SHOP - Em homenagem ao dia do funcionário que presta serviços em pet shop – 30 de outubro -, será concedida um abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua remuneração mensal, auferida no mês de outubro de 2021, **a ser pago na folha de pagamento do mês de dezembro em razão da data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho**, conforme proporção abaixo:

I - Até 90 dias de contrato de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício;

II - De 91 dias até 180 dias de contrato de trabalho na empresa: O empregado fará jus a 01 (um) dia;

III - Acima de 180 dias de contrato de trabalho na empresa: O empregado fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo único - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter até 1 (um) dia em descanso, durante a vigência da presente convenção.

19 - TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL - O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório, para contratos de trabalho **com prazo superior a 1(um) ano, cujos empregados percebiam salário com base no REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS.**

Parágrafo 1º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

Parágrafo 2º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 3º - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência.

Parágrafo 4º - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo Sindpetshop do Estado de São Paulo ficará a cargo da empresa.

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

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

Parágrafo 1º - O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados, sendo permitida sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de descanso semanal remunerado.

Parágrafo 2º - Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder as férias individuais em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

Parágrafo 3º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

22 - FÉRIAS EM DEZEMBRO - Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

23 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM 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 à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

24 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO - As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias ou no mês de janeiro/2022.

25 - 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.

26 - ABONO DE FALTA À EMPREGADA DE PET SHOP - A empregada que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "Atestados Médicos e Odontológicos", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo 2º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no caput desta cláusula.

27 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares ou ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

28 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

29 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

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

31 - AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente a 1 (um) salário de admissão, conforme a função - cláusula nominada **SALÁRIOS DE ADMISSÃO**, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo 1º - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no "caput" desta cláusula.

Parágrafo 2º - Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que optarem por manter seguro de vida a todos os empregados.

32 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO - Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, observado o disposto no parágrafo 5º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo 1º - Os descontos objeto desta cláusula, compreendem os previstos no artigo 462 da CLT (exceto adiantamento salarial) e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

Parágrafo 2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) das verbas líquidas, salvo condições mais benéficas.

33 - TRABALHO AOS DOMINGOS - Na forma do Decreto nº 99.467, de 20/08/90, c/c a Lei nº 605/49, artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000 e legislação municipal aplicável, o trabalho aos domingos, para as empresas filiadas ao Sindilojas-SP – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO, rege-se pelas seguintes disposições:

- a) trabalho em domingos alternados (1x1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso;
- b) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso.
- c) tanto no sistema 1x1 quanto no sistema 2x1, deve ser respeitado o descanso semanal remunerado;
- d) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- e) jornada contratual, remunerada como dia normal de trabalho;
- f) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão

Cláusulas "adesivas" da CCT

São facultativas e necessitam da adesão das empresas interessadas

As empresas interessadas em utilizar os benefícios e diferenciais constantes nas cláusulas 9, 40, 41 e/ou 45, **necessitam, obrigatoriamente, fazer a adesão por meio da ferramenta SindMais acessível no site do Sindilojas-SP.**



Acesse o SindMais pelo site:
www.sindilojas-sp.org.br

Trabalho aos
Domingos e
Feriados

Regime
Especial
de Salários
-5%

Jornadas
Especiais de
Trabalho

CADASTRE-SE NO
SindMais
é fácil

alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, no valor de R\$ 19,00 (dezenove reais) para jornada de até 6 (seis) horas e acima disso, conforme segue:

- I – Empresas com até 20 empregados:..... R\$ 29,00;
- II – Empresas de 21 até 100 empregados:..... R\$ 33,00;
- III – Empresas com 101 ou mais empregados:..... R\$ 44,00.

g) os estabelecimentos que fornecem espontaneamente o benefício refeição ou alimentação regularmente aos seus colaboradores, e na forma de cartão magnético, ficam dispensados da regra tratada na alínea "f" acima.

h) o trabalho excedente da jornada normal diária ensejará hora extra remunerada com adicional de 60%;

i) Certificado, atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva, será fornecido, pelo sindicato da categoria econômica, sendo o mesmo documento indispensável para, nos termos desta Convenção, comprovar a regularidade do trabalho aos domingos.

j) o disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

34 - TRABALHO EM FERIADOS - Na forma do Decreto nº 99.467, de 20 agosto de 1990, c/c a Lei nº 605/49, o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro 2000, e legislação municipal aplicáveis, fica autorizado o trabalho aos feriados: com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) comunicação da empresa ao sindicato patronal por simples e-mail e laboral através dos e-mails dp@sindpetshop.org.br, juridico2@sindpetshop.org.br, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

b) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

- I – os feriados a serem trabalhados; e,
- II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um.

c) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados;

d) não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;

e) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

f) para os empregados que durante o período da vigência desta Convenção Coletiva laborarem em mais de 3 (três) feriados, será concedido, a título de prêmio, 2 (dois) dias de folga a serem gozados ao final do seu período de férias. Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, demais incidências e estabilidade.

g) independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue:

- I – Empresas com até 100 empregados:..... R\$ 44,00
- II – Empresas com mais de 100 empregados:..... R\$ 55,00

h) os estabelecimentos que fornecem espontaneamente o benefício refeição ou alimentação regularmente aos seus colaboradores, e na forma de cartão magnético, ficam dispensados da regra tratada na alínea "g" acima.

i) ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal;

j) o trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

k) serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora

estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;

l) o disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

m) será fornecido pelo Sindicato da categoria econômica CERTIFICADO atestando o integral cumprimento desta Convenção Coletiva, suprimindo as exigências contidas no Decreto 49.984/08, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 14.776/08, sendo documento indispensável para, nos termos desta Convenção, comprovar a regularidade, não só trabalho dos empregados em feriados, como, também, a necessária licença municipal para funcionamento;

n) quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

o) para o trabalho em 1º de maio, sem prejuízo do constante da letra "g" desta cláusula, ficam definidas as seguintes e específicas regras:

- 1 - limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;
- 2 - proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;
- 3 - pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas);
- 4 - Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado;
- 5 - pagamento de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) em vale compras ou dinheiro;
- 6 - ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- 7 - o descumprimento de qualquer disposição dessa cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R\$ 564,00 (quinhentos e sessenta e quatro reais)** por empregado a ser revertida em favor deste.

35 - GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DAS FÉRIAS - Fica assegurado a todos empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, a partir do primeiro dia de trabalho, por igual prazo dos dias de descanso. Não serão computados nessa garantia os 2 dias de folga previstos na letra "f" da cláusula 30.

Parágrafo único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

36 - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA - Ao empregado que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária.

Parágrafo único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

37 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Ficam as empresas autorizadas a praticar jornadas de trabalho não superiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais - trabalhadas ou compensadas, atendido ao disposto no inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal.

38 - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA - A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e SEMANA ESPANHOLA**, sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização da entidade patronal, sob a modalidade de cláusula adesiva. As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará, após **verificação do cumprimento integral da CCT**, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINDILOJAS-SP em www.sindilojas-sp.org.br, com cópia para o SINDPETSHOP,

para os endereços dp@sindpetshop.org.br, juridico2@sindpetshop.org.br, juridico3@sindpetshop.org.br:

I - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS - Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda 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 artigo 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do 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 PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS - Considera-se aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos 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 08 (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;
- c) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
- d) É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço; e) O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço

III - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

- a) Horário contratual;
- b) O salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não

ICMS SOBRE PIS E COFINS

EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDILOJAS-SP JÁ RECEBERAM mais de

R\$ 1,2 BILHÃO

EM CRÉDITOS POR IMPOSTOS
PAGOS INDEVIDAMENTE

O que sua empresa está **esperando?** Conheça e participe gratuitamente!

O STF determinou que ICMS não pode compor a base de cálculos do PIS e COFINS. A Ação Coletiva movida pelo Sindilojas-SP permite às empresas restituir o que foi pago desde 2001, devidamente corrigido.



(11) **2858-8400**

faleconosco@sindilojas-sp.org.br
www.sindilojas-sp.org.br

podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma 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 artigo 130 da CLT, conforme o caso.

IV - JORNADA ESPECIAL 12X36 - Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática da jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

c) Fica vedada a presente jornada aos empregados que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

V - SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST - Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

39 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários aos empregados, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, sendo disponibilizadas tais informações por qualquer meio.

40 - PONTO ELETRÔNICO - Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas que adotarem o Registro Eletrônico do Ponto SREP, instituído pela Portaria MTE 1.510/09, em razão do impacto ambiental negativo da emissão de comprovantes a cada entrada/saída, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

41 - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado que for dispensado sem justa causa e comprovar, no prazo de 2 (dois) dias, a obtenção de novo emprego com declaração assinada de novo empregador.

Parágrafo único - No ato da dispensa por parte da empresa esta deverá informar de forma expressa se o trabalhador está dispensado do cumprimento do aviso prévio, sob pena de ser considerado aviso prévio indenizado.

42 - ACORDOS COLETIVOS - Considerando que a convenção coletiva é instrumento de regulação do mercado de trabalho, que assegura e garante patamares mínimos, evitando efeitos danosos às categorias profissional e empresarial, que assegura o equilíbrio de forças, sendo assim instrumento de prevenção à concorrência desleal, fica proibida, em acordos coletivos de trabalho, a definição de diferentes pisos salariais e de adicional de horas extras, inferiores ao estabelecido em convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 1º - A discussão em acordos coletivos de trabalho de cláusulas que detenham característica intersindical, assim entendida a matéria objeto de negociação (pauta) entre as categorias laboral e empresarial, deverá ser comunicada a entidade empresarial sob pena de nulidade do que venha a ser avençado.

Parágrafo 1º - Para fins do cumprimento do disposto nesta cláusula as empresas comunicarão sempre que possível a entidade patronal, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da data prevista para a realização da reunião agendada pelo Sindicato profissional via e-mail: sindilojas@sindilojas-sp.org.br.

43 – MULTA - Fica estipulada multa no valor de **R\$ 177,00 (cento e setenta e sete centavos)**, a partir de 1º de setembro de 2021, por empregado e por infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula contida no presente instrumento a favor do empregado, não cumulativa com qualquer outra multa disposta nessa Convenção.

44 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA – 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 representante da categoria econômica, via e-mail: sindilojas@sindilojas-sp.org.br.

Parágrafo único - A ausência de manifestação pela Entidade Patronal no acompanhamento das empresas nas convocações resultará na continuidade, sem sua participação, das apurações feitas pela Entidade Laboral.

45 - VALE TRANSPORTE - Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.

Parágrafo 1º - As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo 2º - As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo 3º - Nos termos do Decreto n.º 95.247/87, e baseado na Declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale transporte constituem falta grave, passível das sanções legais, tais como advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

Parágrafo 4º - O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente dispendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo 5º - A não utilização do vale transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.



Denúncias e Intimações do Sindicato dos Comerciários

Caso sua empresa seja intimada a comparecer no Sindicato dos Comerciários, entre **em contato com o Sindilojas-SP para receber orientações**. Você ainda poderá contar com o acompanhamento dos nossos advogados.

Ligue: 11 2858 8400 e utilize!

46 - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO - Conforme o disposto no inciso X, do artigo 611-A da CLT e na Portaria MTE 373/2011, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

- I - Estar disponível no local de trabalho;
- II - Permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, do registro das marcações realizadas.

Parágrafo 1º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 2º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 3º - Os sistemas 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 prévia para marcação de sobrejornada; e,
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

47 - TROCA DO DIA DE FERIADO - Consoante o disposto no artigo 611-A, XI da CLT, fica ajustado que os feriados fixados em lei municipal, estadual ou federal que recaírem às terças, quartas ou quintas-feiras, poderão ser gozados às segundas ou sextas-feiras, mediante acordo entre empregador e empregado.

48 - PAGAMENTO EFETUADO POR TERCEIROS (GUELTAS) - Gueltas é todo pagamento espontâneo realizado diretamente por terceiros (fornecedores), visando o incremento das vendas de seu produto. Seu recebimento dependerá da concordância do empregador.

Parágrafo 1º - Nessa modalidade, a fornecedora utiliza a mão de obra empregada pelo lojista para alavancar as vendas de seus produtos, em contrapartida oferece pagamentos diretamente ao empregado, de livre e espontânea vontade, sem a inclusão nem discriminação de qualquer valor na remuneração do empregado.

Escritório Regional
JUCESP
na sede do Sindilojas-SP

CLIENTES + SATISFEITOS
Comprove você mesmo



Faça seus serviços de Jucesp **AQUI!**

Em um ambiente agradável e um local de fácil acesso, você realiza seus serviços com a orientação de profissionais experientes e atendentes preparados, que o auxiliam em suas dúvidas e no preenchimento dos pedidos. Assim, você tem a segurança de que tudo ocorra de forma ágil e sem surpresas. **Venha conferir.**



PROCESSO DE ANÁLISE

Abertura de Empresas
Alterações
Baixas



PROCESSO DE BUSCA

Certidões
Breve Relato



OUTROS

Busca de NIRE
Busca de Nome
Ficha Cadastral

Escritório Regional Jucesp Sindilojas-SP
Rua. Cel Xavier de Toledo, 99 1º andar - Centro - São Paulo
www.sindilojas-sp.org.br



Próximo ao
Metrô Anhangabaú

O Escritório Regional Jucesp presta serviços ao público em geral. NÃO SE LIMITA a empresas ligadas ao Sindilojas-SP ou escritórios contábeis que mantenham relacionamento com a entidade.

Parágrafo 2º - O valor pago pela fornecedora responsável pela gueltas será retido pelo empregado, sem a obrigação de repasse ao caixa da empresa. O valor não refletirá na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas, posto que o que não é contabilizado não pode ser conhecido pela empresa.

Parágrafo 3º - Os valores recebidos pelo empregado na modalidade de gueltas, se distinguem das comissões eventualmente pagas pelo empregador.

Parágrafo 4º - Considerando o princípio do negociado sobre o legislado, a lacuna na legislação, o Artigo 611-A IX da CLT e não encontrando óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser negociadas, previsto no novo Artigo 611-B da CLT e em respeito ao Projeto de Lei 6.863/2017, essa cláusula prevalecerá até sua substituição por meio de legislação superveniente que vier a alterar as condições das gueltas.

49 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO - Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, a faculdade de praticar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos e máximo de 2 (duas) horas ininterruptos, para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária de trabalho exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório próprio ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil e sem desconforto.

Parágrafo 1º - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer na vigência da presente Convenção, em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo 2º - Deverá ser assegurado aos empregados intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos.

Parágrafo 3º - Os empregados que aderirem à redução prevista no caput, compensarão em sua jornada de trabalho diária o período reduzido, sem prejuízo do salário.

50 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO E PARTE VARIÁVEL DO COMISSIONISTA MISTO - As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- a) apurar a média das comissões e DSR's auferidos nos últimos três meses;
- b) dividir o valor encontrado pela jornada efetivamente contratada para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "B" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula nominada REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "C" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

51 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS - O cálculo e a integração das comissões do comissionista puro e parte variável do comissionista misto em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

- a) Férias: Serão consideradas as comissões e DSR's auferidos nos 6 (seis) meses imediatamente anteriores ao seu início;
- b) Primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões e DSR's auferidos nos 6 (seis) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;
- c) 13º Salário: Serão consideradas as comissões e DSR's auferidos de julho a dezembro, podendo a diferença, após computada a parcela correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro.

52 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE - É dever das empresas observar e aplicar as medidas de proteção à saúde nos ambientes de trabalho sob sua responsabilidade e nas interações entre os colaboradores e estes em relação à clientes, com a meta de prevenir o contágio e preservar a saúde dos empregados e demais pessoas dos referidos ambientes.

53 – PENALIDADES - As empresas estão sujeitas às penalidades previstas na Convenção Coletiva de Trabalho ora firmada.

54 - FORO COMPETENTE - As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

55 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

56 – ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados de Pet Shop, com abrangência territorial em São Paulo - SP.

57 - VIGÊNCIA E DATA-BASE - A presente Convenção terá vigência até 31 de agosto de 2022.

São Paulo, 02 de dezembro de 2021.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE PESHOPS DO
ESTADO DE SÃO PAULO**

DocuSigned by:
João Aparecido de Paula Britto
JOÃO APARECIDO DE PAULA BRITTO

Presidente

DocuSigned by:
Marli Oliveira Porto Guimarães
MARLI OLIVEIRA PORTO

OAB-SP nº 166.585

DocuSigned by:
Marcos Vinicius Poliszczuk
MARCOS VINÍCIUS POLISZEZUK

OAB-SP nº 193.280

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DO COMÉRCIO
DE SÃO PAULO**

DocuSigned by:
Ruy Pedro de Moraes Nazarian
RUY PEDRO DE MORAES NAZARIAN

Presidente

DocuSigned by:
Aldo Nunez Macri
ALDO NÚÑEZ MACRI

Diretor

DocuSigned by:
Elisângela M. Matsune
ELISÂNGELA M. MATSUNE
OAB-SP nº 222.853

DocuSigned by:
José Lázaro de Sá
JOSÉ LAZARO DE SÁ
OAB-SP nº 305.166

DocuSigned by:
Suelen Alves Sanchez
SUELEN ALVES SANCHEZ
OAB-SP nº 315.671