



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2020/2021

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE PESHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDPETSHOP- CNPJ nº 13.479.301/0001-91 e com base no Estado de São Paulo, e sede na Rua Clélia nº 550, 04º andar - SAO PAULO - SP, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, JOÃO APARECIDO DE PAULA BRITO, portador do CPF/MF n.º 155.618.838-38, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 21/01/2020 e assistido por sua advogada Marli Oliveira Porto, OAB/SP 166.585, conforme procuração anexa, e de outro, como representantes das categorias econômicas, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO, entidade sindical de primeiro grau, detentora da Carta Sindical n.º 46.000.009.196/95-05 e do CNPJ n.º 00.842.257/0001-90, com sede na Rua General Bittencourt, n.º 588, Centro, Osasco, SP, CEP: 06016-045, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 08/07/2020 na Sede do Sindicato situado à Rua General Bittencourt, nº 588, Centro, Osasco, SP, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Rafael Verneque Paes, CPF/MF sob n.º 305.377.088-12 e assistido por sua advogada, Dra. Maria Valéria Abdo Leite do Amaral, OAB/SP 78.743, conforme procuração anexa, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:****

1 – DATA BASE DA CATEGORIA LABORAL – As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho da data de sua assinatura **01 de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021**, e a data-base da categoria em **01º de setembro**.

2 – REAJUSTE SALARIAL – Devido a Pandemia provocada pelo Covid-19 os pisos salariais da convenção coletiva anterior serão mantidos. Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos trabalhadores já contratados antes da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2020, mediante aplicação do percentual de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento).

- a) Aplicação do percentual de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento), incidente sobre os salários vigentes, até o limite de R\$ 6.700,00 (seis mil e setecentos reais).
- b) Os salários acima de R\$ 6.700,00 (seis mil e setecentos reais), serão objeto de livre negociação entre as empresas e seus respectivos funcionários, garantido o valor mínimo de R\$ 196,98 (duzentos e vinte reais), que corresponde a 2,94% (três vírgula vinte e oito por cento) de R\$



6.700,00 (seis mil e setecentos reais).

§1º - Eventuais diferenças salariais, inclusive o 13º salário e férias, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente ao fechamento da folha de pagamento, deverão ser complementadas junto com o pagamento do salário de competência do mês subsequente à assinatura do presente instrumento normativo.

§2º - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo 1º desta cláusula será a data de pagamento destas.

§3º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas lá processadas à partir de 01º de setembro de 2020, considerando-se inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro 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 dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

3 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01/09/2020 ATÉ 31/08/2021 - Não se aplica o índice de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento) aos salários dos empregados admitidos entre 01/09/2020 a 31/08/2021, devendo ser observado os pisos salariais da cláusula SALÁRIOS DE ADMISSÃO e da cláusula DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEIS, MES E EPPS – REPIS.

4 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas **REAJUSTE SALARIAL** e **“REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2019 ATÉ 31/08/2020”** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/09/2019 a 31/08/2020**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO - Ficam estipulados os seguintes salários de ingresso desde que cumprida integralmente, ou compensada a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a partir de 1º de setembro de 2020:



CARGO / FUNÇÃO	VALOR EM R\$ - 09.2020 Á 08.2021
Auxiliar de Almoxarifado / Apoio de loja	1.206,07
Adestrador de Animais Domésticos	1.674,40
Banhadores	1.301,34
Cuidador de Animais Domésticos	1.301,34
Cargos Administrativos , Supervisor, Gerente de loja)	1.956,39
Sub Gerente / Coordenador	1.600,00
Entregador de Animais (taxi dog)	1.766,57
Esteticista de animais Domésticos / auxiliar de Veterinário / Groomer	1.755,60
Office Boy / Faxineiro	1.185,03
Passeador / Monitor de Animais Domésticos	1.492,26
Recepcionistas / Auxiliar de Escritório / Balconista de produtos Veterinários/vacina	1.492,26
Tosador	1.426,53

Parágrafo 1º - Empresas que não atenderem os requisitos da cláusula 6ª, devem aplicar as garantias salariais desta cláusula.

6 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEIS, MES E EPPS – REPIS- Mediante adesão ao sistema disponibilizado pelo sindicato patronal e sindicato laboral declarando que cumpre integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com apresentação, se necessário, de RAIS e/ou CAGED, fica assegurada a aplicação dos valores da **TABELA DE SALÁRIO DE INGRESSO ABAIXO**, desde que cumprida integralmente ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

CARGO / FUNÇÃO	
Auxiliar de Almoxarifado / Apoio de loja	1.152,66
Adestrador de Animais Domésticos	1.482,85
Banhadores	1.202,31



Cuidador de Animais Domésticos / monitor de animais domésticos	1.202,31
Cargos Administrativos (Supervisor, Gerente de loja)	1.606,90
Sub Gerente / Coordenador	1.536,15
Entregador de Animais (taxi dog)	1.536,15
Esteticista de animais Domésticos / auxiliar de Veterinário / Groomer	1.515,25
Office Boy / Faxineiro	1.122,44
Passeador de Animais Domésticos	1.303,11
Recepcionistas / Auxiliar de Escritório / Balconista de produtos Veterinários/vacina	1.303,11
Tosador	1.371,56

Parágrafo 1º - Atendidos os requisitos do caput, as empresas receberão, **CERTIDÃO DE ADESÃO 2020/2021** firmada conjuntamente pelas entidades sindical patronal e laboral com validade coincidente com a da presente norma.

Parágrafo 2º - 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** firmada conjuntamente pelas entidades sindical patronal e laboral.

Parágrafo 3º - As empresas que contratarem empregados na vigência da presente Convenção Coletiva (sem a emissão da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) ficam obrigadas ao pagamento de diferenças entre o valor praticado e o fixado na cláusula 05ª (quinta). Além do pagamento de diferença, fica o empregador sujeito a multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a qual reverterá a favor destes.

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2020.

Parágrafo 5º – Empresas que não atenderem os requisitos desta cláusula, devem aplicar as garantias salariais da cláusula 5ª.



Parágrafo 6º - Contratado o empregado para jornada diferenciada, os salários serão proporcionais à respectiva jornada, desde que as empresas cumpram os requisitos previstos na cláusula **JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO**.

7 – FICA AUTORIZADA DURANTE A VIGÊNCIA DESTA CCT: Jornada normal de trabalho de 44 horas semanais, podendo ser inferior ou superior a 8 horas diárias, desde que, respeitando a jornada semanal de 44 horas.

Parágrafo primeiro – o presente horário poderá sofrer alterações pela implantação de banco de horas previsto no presente instrumento coletivo.

8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados na cláusula **SALÁRIOS DE ADMISSÃO** não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

09 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DO AFASTAMENTO POR DOENÇA: O empregado que retornar de afastamento por doença, não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, facultada a empresa a conversão da estabilidade em indenização.

10 - MENORES APRENDIZES: Os menores que tenham completado curso de aprendizagem entre **01/09/2019 até 31/08/2020**, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso.

11 - 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 Único: Somente na hipótese prevista no art. 61 da CLT é que poderá ser prorrogada a jornada diária de trabalho dos profissionais da categoria laboral, em mais de 2 (duas) horas, devendo a empresa, nesse caso, fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

12 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - Conforme autorização expressa dos empregados descritos na carta sindical do SINDPETSHOP-SP através da assembleia geral extraordinária realizada aos 21/01/2020 em sua sede, as empresas poderão descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiada por este instrumento normativo, em favor do



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTO DE PETSHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDPETSHOP, 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 negocial, observado o limite para desconto de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), e 2% (um por cento) a ser descontado mensalmente a título de contribuição assistencial, **limitado a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)**.

§1º - O recolhimento da contribuição negocial relativamente ao 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 **outubro de 2020** pelas empresas **a ser pago até o quinto dia útil do mês de novembro de 2020, mediante guia fornecida pelo sindicato laboral. O recolhimento da contribuição mensal, relativamente a contribuição assistencial 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.

§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.

§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.

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

§5º - Aos empregados representados pelo primeiro conveniente admitidos após a data da assinatura da presente convenção coletiva, fica garantido o exercício do direito de oposição aos descontos após o prazo de 30 (trinta dias) dias da data da assinatura desta.



13 – CONTRIBUIÇÕES - DIREITO DE OPOSIÇÃO – Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias, 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 - Lapa.

§1º - No ato da oposição o profissional informará ao sindicato se deseja se opor ao desconto da contribuição **negocial** referente ao mês da data da assinatura da convenção (3% sobre o salário reajustado a partir da data da assinatura da presente convenção coletiva, até o limite de R\$ 130,00), e/ou em relação aos descontos das contribuições assistenciais mensal (2% mensalmente, até o limite mensal de R\$ 35,00).

§2º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento e a relação nominal dos empregados da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

§3º – As empresas divulgarão as condições estipuladas nessa cláusula, principalmente quanto ao direito de oposição dos trabalhadores, sindicalizados ou não, aos descontos das contribuições aqui previstos.

14 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Conforme assembleia geral extraordinária em data 08/07/2020 ficou autorizado que as empresas integrantes da categoria econômica: comércio varejista, representada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região, signatário da presente Convenção, poderão recolher a contribuição patronal conforme a seguinte tabela:

Assistencial Patronal 2020 / 2021				
		1º Parcela		2º Parcela
Faixa		Pagamentos: Vencimento até 15/10/2020	Parcelamento 5 parcelas até 15/10/2020	Pagamento Parcela Única: Vencimento 05/03/2021
1	Microempresas	R\$ 558,00	R\$ 111,60	R\$ 250,00



2	Empresa de Pequeno Porte	R\$ 998,00	R\$ 199,60	R\$ 450,00
3	Demais Empresas	R\$ 2.065,00	R\$ 413,00	R\$ 1.550,00
4	Empresas sem Empregados	R\$ 514,00	R\$ 102,00	R\$ 195,00
5	Empresas M.E.I.	R\$ 393,00	R\$ 78,60	R\$ 155,00
6	Ambulantes	R\$ 210,00	R\$ 42,00	R\$ 85,00

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

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

§1º - O recolhimento da 1ª Parcela deverá ser efetuado até dia **15 de outubro de 2020**, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

§2º - O pagamento integral da primeira parcela da contribuição assistencial até **15 de outubro de 2020** terá um desconto, conforme tabela acima.

§3º - Os valores da 1ª Parcela poderão ser parcelados em até cinco vezes do valor original, sendo os vencimentos autorizados **15/10/2020, 17/11/2020, 15/12/2020, 15/01/2021, 15/02/2021**.

§4º - O recolhimento da 2ª Parcela única deverá ser efetuado até dia **05 de março de 2021**, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

§5º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.



§6º - O valor total da contribuição patronal 2020/2021 será de R\$ 808,00 para microempresas; R\$ 1.448,00 para empresa de pequeno porte; R\$ 3.615,00 para Demais Empresas; R\$ 709,00 para Empresas sem Empregados; R\$ 548,00 para Empresas M.E.I.; R\$ 295,00 para Ambulantes.

§7º - Nos municípios onde existam empresas que possuam um ou mais estabelecimentos, será devida a contribuição por cada unidade da empresa existente naquele município.

15 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas se obrigam a pagar aos empregados, os salários devidamente corrigidos, no 5ª dia útil de cada mês, sendo que para efeito de pagamento, não devem ser contados os sábados, domingos e feriados, estes últimos devendo ser contados os municipais, estaduais e Federais, desde que na localidade não tenha expediente bancário.

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

17 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

18 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos as declarações e os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, prevalecendo a ordem de prioridade prevista no art. 75, do Decreto nº 3048/99.

19 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99, garantia de emprego, como segue:



TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
05 anos ou mais	1 ano

§1º - Para a concessão da garantia acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante através de contagem de tempo de trabalho, informando seu tempo de contribuição, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, o período 1 ano restante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

§3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante através de contagem de tempo de trabalho no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

20 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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



21 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco meses) após término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

22 – CLÁUSULA RETRIBUTIVA PELA NÃO OPOSIÇÃO: Ao(s) empregado(s) representado(s) pelo SINDPETSHOP que autorizar(em) o desconto de quaisquer das contribuições assistenciais laborais previstas nessa norma coletiva, será concedido um abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2020, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias;
- d) As empresas que desejarem substituir o pagamento em dinheiro por folga deverão contatar o Sindicato profissional para acordo em separado.
- e) Caso a empresa concorde em conceder 3 dias de folgas, a serem gozadas em até 120 dias, fica dispensada de celebrar acordo em separado, bastando tão somente a comunicação de sua opção ao sindicato patronal e laboral através de protocolo.

Parágrafo Único – Também terão direito à gratificação prevista nesta cláusula, os trabalhadores considerados como sócios da entidade sindical laboral, os quais anuíram com a assistencial mensal prevista nessa norma na **CLÁUSULA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**.

23 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho



e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas;

c) 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 **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**;

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) 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;

f) Fica vedado por ocasião da rescisão contratual o desconto de eventuais horas devidas pelo empregado, quando do acerto final deste acordo de compensação.

g) A empresa que descumprir o quanto disposto nesta cláusula, desde que comprovado por auto fiscalizatório do órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, além das penalidades legais, ficará proibida de utilizar-se, até o final de vigência desta norma, dos benefícios nela previstos.

h) a ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;



i) a suspensão do direito à compensação previsto na alínea "h" obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

24 - AVISO PRÉVIO: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes previstos na Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011.

Parágrafo Único - Se o empregado despedido comprovar a obtenção de novo emprego, no curso do aviso prévio, poderá pedir a dispensa de cumprimento deste, ficando as partes, no entanto, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

25 - 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.

26 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES: As empresas deverão fornecer equipamentos de segurança EPI: óculos de segurança, máscara nasal, protetor auricular, bota gratuitamente aos empregados, bem como uniforme (02 jalecos), salvo injustificado extravio ou mau uso.

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

§1º - O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei n.º 7.414, de 09.dez.85 (D.O.U. de 10.dez.85);

§2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.



28 - 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.

29 - 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.

30 - 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.

31 - 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.

32 - ABONO DE FALTA AOS TRABALHADORES QUE ACOMPANHAM FILHO(A) EM CONSULTA MÉDICA: O trabalhador(a) que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, aos inválidos ou incapazes, comprovada nos termos da cláusula **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

§1º - O direito previsto no caput somente será extensivo ao Pai / Mae, trabalhador, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

§2º - Serão aceitos os atestados e/ou declarações emitidos em nome do dependente menor.

§3º - Poderá, também, a Mae / Pai (trabalhador) deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 02 (duas) vezes ao ano.



33 – ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR 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, limitados a 2 (dois) por ano, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

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

35 – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho.

§1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - estar disponível no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado;

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

§2º - Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

§3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados acesso ao seu registro de ponto.

§4º - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;



III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

37. - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 23 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados.

38 - FALECIMENTO DE GENITOR OU GENITORA, IRMÃO OU IRMÃ, SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento do seu genitor ou genitora, irmão ou irmã, 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, mediante a apresentação do atestado de óbito.

39 - AUXÍLIO-FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário de admissão, conforme a função, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral na forma da cláusula **SEGURO DE VIDA** ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no "caput" desta cláusula.

40 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo Único: Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, previdência privada, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, empréstimos consignados junto à rede bancária, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiados o empregado e/ou seus dependentes.



41 - TRABALHO AOS DOMINGOS: Obedecido o disposto na Lei nº 605/49, o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/00 e legislação municipal aplicável, o trabalho aos domingos reger-se-á pelas seguintes disposições:

a) Comunicação da empresa ao **sindicato patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região) e também ao (Sindicato laboral – Sindpetshop – SP)**, da intenção de funcionamento aos domingos, e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho. A presente cláusula só terá validade se apresentadas aos respectivos sindicatos a Certidão de Regularidade de Situação expedida por cada Sindicato e, após a verificação por ambos ambos sindicatos signatários será expedida CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA TRABALHO AOS DOMINGOS assinada pelos respectivos presidentes das entidades signatárias que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos, certo que referida certidão será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais prevista nas cláusulas **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** e que comprovarem o recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** que não fizeram oposição dentro dos critérios estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho. A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO** expedida por cada **sindicato** torna irregular o labor aos domingos e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, e, que será dividido proporcionalmente em favor dos sindicatos convenientes.

b) concordância do empregado;

c) trabalho em domingos alternados ou;

d) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso.

e) concessão nos domingos trabalhados, de vale-transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

f) jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho;

g) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 8 (oito) horas;

§1º - Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio nos termos do PAT, se houver; não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais) ou concederão vale refeição de igual valor, vedado



o fornecimento de marmitex.

§2º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às horas estabelecidas.

§3º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§4º - Quando o domingo coincidir com feriado, prevalecerá para os efeitos legais o feriado, portanto, a regra a ser aplicada será a prevista na **(cláusula TRABALHO EM FERIADOS)** da presente convenção.

§5º - O descumprimento de qualquer das disposições contidas nas alíneas "b", "c", "d", "e", "f", "g" bem como parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º desta cláusula ensejará multa no valor de R\$ 300,00 em favor do empregado prejudicado.

42 – TRABALHO EM FERIADOS: Na forma do Decreto nº 99.467, de 20.08.90, c/c a Lei 605/49, o artigo 6º da Lei 10.101, de 19.12.2000, e legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados: com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas às seguintes regras:

a) Comunicação da empresa ao **sindicato patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região) e também ao (Sindicato laboral – Sindpetshop – SP)**, com antecedência de no mínimo 07 (sete) dias, para o próximo feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo, e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho. A presente cláusula só terá validade se apresentadas aos respectivos sindicatos a Certidão de Regularidade de Situação expedida por cada Sindicato e, após a verificação por ambos ambos sindicatos signatários será expedida CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA TRABALHO EM FERIADO assinada pelos respectivos presidentes das entidades signatárias que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados, certo que referida certidão será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais prevista nas cláusulas CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL e que comprovarem o recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS que não fizeram oposição dentro dos critérios estabelecidos na presente



Convenção Coletiva de Trabalho. A ausência da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE** expedida por cada sindicato torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, e, que será dividido proporcionalmente em favor dos sindicatos convenientes.

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

I – os feriados a serem trabalhados;

II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

c) Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado.

d) Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção trabalharem em feriados, serão concedidas, como prêmio, 3 (três) folgas a serem gozadas ao final de seu período de férias, desde que usufruídas também na vigência da Convenção, na seguinte proporção.

I – Uma folga para os empregados que trabalharem em até 03 feriados;

II – Duas folgas para os empregados que trabalharem em até 05 feriados;

III – Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 06 feriados;

e) Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;

f) Pagamento do dia em dobro referente a cada feriado, sem prejuízo do DSR.

g) Concessão, gratuita, pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

h) As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, concederão documento-refeição ou indenização em dinheiro, vedado o fornecimento de marmitex, conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R\$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos);

II – empresas de 21 a 100 empregados: R\$ 28,50 (vinte e oito reais e cinquenta centavos);

III – empresas com mais de 101 empregados: R\$ 40,50 (quarenta reais e cinquenta centavos);

i) Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida;

j) A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado. Entretanto caso o empregado assine o termo concordando com o trabalho, sua ausência aos serviços no feriado designado, será considerada falta injustificada, ensejando



o direito da empresa ao desconto pela falta.

l) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores ao ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;

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

§1º – As empresas que assim desejar poderão optar no ato da solicitação da(s) CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO aos sindicatos convenientes: por uma remuneração do empregado com adicional de 50% (cinquenta por cento) das horas efetivamente trabalhadas, desde que conceda 1 (uma) folga por feriado laborado, atendendo às seguintes regras:

a) Comunicação da empresa ao **sindicato patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Osasco e Região) e também ao (Sindicato laboral – Sindpetshop – SP), seguindo os mesmos requisitos da alínea “a” da Cláusula 42**

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

I – os feriados a serem trabalhados;

II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

III – as datas em que serão gozadas as folgas compensatórias, que corresponderão, sempre, a número igual ao dos feriados laborados;

IV – as folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até uma semana após o trabalho, exceto quando houver mais de um feriado no mês, quando as folgas, poderão ser gozadas em até 60 (sessenta) dias a contar do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra.

V – Na ocorrência de três feriados, as folgas poderão ser gozadas, a primeira em até 30 (trinta) dias e as demais em até 60 (sessenta) dias, contados de cada feriado trabalhado.

c) Pagamento com adicional de 50% das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR.;

d) A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas com adicional de 50%, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

e) Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;



f) Concessão, gratuita, pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

g) As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, concederão documento-refeição ou indenização em dinheiro, vedado o fornecimento de marmitex, conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R\$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos);

II – empresas de 21 a 100 empregados: R\$ R\$ 28,50 (vinte e oito reais e cinquenta centavos);

III – empresas com mais de 101 empregados: R\$ 40,50 (quarenta reais e cinquenta centavos);

h) Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida;

i) A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado. Entretanto caso o empregado assine o termo concordando com o trabalho, sua ausência aos serviços no feriado designado, será considerada falta injustificada, ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

j) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores ao 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.

§2º - Trabalho em 1º de Maio – Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais:

I. Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;

II. Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;

III. Pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas), sem prejuízo do **DSR**;

IV. Concessão de uma folga aos empregados representados pelo SINDPETSHOP-SP, que se ativar no feriado em questão, no dia de seu aniversário natalício, exceto quanto este recair em feriado ou DSR, quando será reagendado. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, antes do usufruto da folga, esta será indenizada em valor equivalente a 1 (um) dia

Handwritten signature and initials.



de trabalho.

V. Pagamento de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) em vale refeição, vale compra ou dinheiro;

VI. Vale transporte gratuito;

SINCOMERCIO
OSASCO E REGIÃO

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO

§3º - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula, no que se refere ao trabalhador, ensejará a multa no valor de R\$ 300,00 em favor do empregado prejudicado.

43 - DIFERENÇAS SALARIAIS: Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação desta Convenção poderão ser complementadas até a data de pagamento do salário do mês de competência de novembro de 2020.

Parágrafo Único: 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.

44 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), a partir da assinatura da presente convenção, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, que reverterá a favor do empregado e dos Sindicatos pactuantes, de forma proporcional para cada um, exceção feita as cláusulas que já estabeleçam valores de multa.

45 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se sempre que possível, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

46 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, poderá comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

Parágrafo Único – A entidade patronal se compromete a comunicar a entidade profissional toda as



comunicações formuladas pelas empresas em relação a essa norma coletiva.

47 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais.

48 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA: As empresas se comprometem quando da eleição da CIPA, a cumprirem rigorosamente a legislação vigente, especialmente a NR-5, inclusive comunicando o sindicato profissional signatário da presente.

49 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas e deverão ser aplicadas nas formalidades da LEI.

50 – 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 180 dias.

§1ª - É direito do trabalhador contemplado pelo *caput* da presente cláusula “a” requerer a assistência ao ato da rescisão contratual perante o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE PETSHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDPETSHOP- SP.**

§2º - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE PETSHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDPETSHOP**, ficará a cargo da empresa empregadora.

§3º – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado de acordo com a função desempenhada, para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.



§4º - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto nesta cláusula.

§5º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas expressamente consignadas, com exceção daquelas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

§6º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

§7º - 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, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

§8º - A empresa informará o empregado demitido sem justa causa, qual a forma de cumprimento do aviso prévio, sob pena de presumir-se indenizado.

51 - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, facultada a empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo 1º - As férias podem ser concedidas em até 3 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo trabalhador, por qualquer meio comprovável.

Parágrafo 2º - Na hipótese do previsto no §1º do art. 134 da CLT, a garantia de emprego será proporcional aos dias de férias gozados.

52 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas que iniciam o seu turno de trabalho até as 8:30 horas, fornecerão aos seus empregados café da manhã em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, composto de café, leite e pão com manteiga, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.



53 - JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO: Além da jornada integral de 44 horas as empresas representadas por esta convenção poderão contatar os sindicatos convenientes para implantação de outros tipos de jornada legalmente previstos a ser realizado por meio de adesão:

§ 1º A contratação de empregados em qualquer jornada especial de trabalho sem a obtenção da(s) **CERTIDÃO(ÕES) DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**, expedida pelo sindicato patronal e também pelo Sindicato Laboral, signatários da presente, sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na **SALÁRIOS DE ADMISSÃO PREVISTOS NA CLÁUSULA 5º**, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) em favor das entidades signatárias da presente convenção coletiva, que será dividida proporcionalmente para cada uma.

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial 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 art. 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 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 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.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática 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 trabalhadores que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

IV – 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.

V – TRABALHO INTERMITENTE: nos termos dos artigos Art. 443, 452-A e 611-A, todos da CLT, observadas, ainda as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção de regime intermitente através da comunicação antecipada ao sindicato da categoria econômica e também do sindicato laboral, ficando inclusive dispensado das **CERTIDÕES DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**.

§1º – Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito.



§2º – O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário hora apurado nos termos da cláusula **PISO SALARIAL DE ADMISSÃO**.

54 - CONVÊNIO – FARMÁCIA: Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem, na medida do possível implantem convênio com farmácias ou drogarias, sempre com anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.

55 – PLANO ODONTOLÓGICO – O Plano Odontológico mencionado na presente cláusula e, na forma da proposta apresentada pelo Sindicato dos Empregados, ora conveniente, é **OPTATIVO** por parte empregado e sem qualquer custo por parte das empresas nos seguintes termos:

55.1. Para a adesão optativa ao plano odontológico o empregado deverá solicitar junto ao seu empregador, ou, RH da empresa o Termo de Adesão que pode ser obtido pelo empregador através de acesso a ferramenta eletrônica do gestor do plano odontológico, a saber: rmcxsauodeodontologica@gmail.com que, após este trâmite encaminhará para preenchimento e assinatura por parte da empresa a Proposta Comercial de Seguro Odontológico **COLETIVO EMPRESARIAL**, viabilizando assim a concretização efetiva desta cláusula para o trabalhador que optou pela adesão.

55.2 – O empregado que optar em aderir ao Plano Odontológico custeará integralmente o valor de R\$ 12,15 (doze reais e quinze centavos), que deverá ser descontado em folha de pagamento pela empresa, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho-TST.

55.3 - O Plano Odontológico previsto na presente cláusula **NÃO** será concedido para os empregados em período de experiência.

55.4 - As empresas que já custeiam valores superiores ao fixado neste ajuste, com outros Planos Odontológicos já contratados anteriormente, não poderão reduzir os valores dos mesmos.

55.5 - O empregado poderá incluir os seus dependentes no Plano Odontológico, com pagamento total das despesas do mesmo, podendo os valores correspondentes ser descontados em folha de pagamento pela empresa, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.



56 – SEGURO DE VIDA – Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção mantenham seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, R\$ 13.000,00 (treze mil reais) em caso de morte ou invalidez total permanente, na base do quadro abaixo:

Coberturas	Limites de capitais por cobertura
Morte	R\$ 13.000,00
IPA- Invalidez permanente Total ou Parcial por Acidente, até	R\$ 13.000,00
Cesta Básica em caso de morte – 12 cestas de R\$ 120,00	R\$ 1.540,00
Auxílio Funeral segurado principal- Limite de R\$ 2.000,00	R\$ 2.200,00
Rescisão Contratual – Limite de R\$ 1.300,00	R\$ 1.300,00
Cesta Natalidade (conforme descrição abaixo)	Uma cesta por nascimento de filho
Prêmio Mensal Individual	R\$ 7,00

56.1 A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador;

56.2 As empresas quando tiverem solicitação expressa do trabalhador não ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados, face a natureza do serviço prestado pelos empregados, conforme se encontra no “caput” da cláusula SEGURO DE VIDA;

56.3 As empresas constituídas após a assinatura da presente convenção, que ainda não possuam seguro em favor dos empregados deste setor poderão implementá-la de acordo com a cláusula SEGURO DE VIDA;

56.4. Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa;

56.5. As empresas ou as seguradoras deverão adiantar ao responsável habilitado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas a importância de um salário mínimo para as despesas de sepultamento, valor este que será ressarcido pela seguradora a empresa, no caso desta ser a responsável pelo adiantamento, no ato de acerto de contas referente ao pagamento final do valor contratado;



56.6. As empresas deverão encaminhar ao sindicato laboral cópia da apólice da contratação de seguro, para homologação do TRCT. Ocorrendo os eventos estipulados nesta cláusula com os trabalhadores não assegurados, a empresa deverá pagar os prêmios previstos acrescidos de multa de 50% (cinquenta por cento) a ser paga diretamente ao responsável.

57 - PROGRAMA ESPECIAL PARA TRABALHO PARA MENORES: Nos termos da Lei N. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que estabeleceu as regras para a aprendizagem, pactuam os sindicatos a orientação para as empresas contratarem adolescentes como aprendizes, na área de abrangência desta convenção, deve preferencialmente recair sobre adolescentes em situação de risco social, recomendando, dentro das possibilidades.

Parágrafo único. Para a realização desta meta, os sindicatos criarão uma comissão bipartite, a fim de encaminhar os adolescentes nessa condição às empresas e aos órgãos de formação educacional.

58 - DA MESA DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE: Na hipótese de alteração da legislação constitucional, trabalhista ou previdenciária e, também objetivando a discussão de cláusulas econômicas fica convencionado que as partes se reunirão, obrigatoriamente, **em 23 de fevereiro de 2021** para ajustarem, revogarem ou incluírem novas cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho naquilo que for necessário, independentemente de reunirem-se quando acharem necessário e conveniente.

59 - PENSE - PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS: As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento, visando através das experiências individuais acumuladas nas funções, sugerir aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, visando ganhos de produtividade, economias materiais e de mão de obra além de melhorias nas relações interpessoais.

Parágrafo Único - Como estímulo à colaboração dos trabalhadores, na forma disposta no caput, será ofertado pela empresa, prêmio incentivo aos projetos aprovados, que será atribuído diretamente aos seus idealizadores.

60 - CÂMARA DE MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM: Os sindicatos convenientes poderão utilizar-se da assistência e serviços prestados pela Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem, para tentativa de solução extrajudicial dos dissídios trabalhistas individuais, entre outros.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and 'CL'.



61 – COMUNICAÇÃO DE EMPREGADOS DEMITIDOS E ADMITIDOS: Ficam as empresas obrigadas a fornecerem, oficialmente ao sindicato de trabalhadores, relação atualizada de quadro de funcionários demitidos e admitidos nos últimos seis meses.

62 – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA POR AFASTAMENTO - O contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de doença comum ou acidente, mediante atestado médico do SUS ou conveniados, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.

63 – CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS – O Sindicato Profissional fornecerá mediante requerimento expresso das empresas interessadas, certidão negativa de regularidade quanto aos direitos trabalhistas e sindicais, inclusive para fins do disposto no §2º do artigo 362 da CLT.

64 - DAS CLÁUSULAS ADESIVAS. As empresas que desejarem usufruir dos direitos constantes nas denominadas cláusulas adesivas, quais sejam: **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEIS, MES E EPPS, BANCO DE HORAS, JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO**, deverão estar em dia com suas obrigações junto ao Sindicato da Categoria Econômica e ao Sindicato Laboral, podendo ser solicitada a adesão para qualquer dos itens acima, através do site ou e-mail (diretoria@sincomercioosasco.com.br) e ao Sindicato laboral por meio de e-mail – dp@sindpetshop.org.br – juridico2@sindpetshop.org.br.

§1º - Com as CERTIDÕES DE REGULARIZAÇÃO DE SITUAÇÃO do Sindicato Patronal, a empresa encaminhará requerimento ao Sindicato dos Trabalhadores, que concederá autorização, com a apresentação de declaração que está cumprindo com todas as obrigações na presente Convenção Coletiva, notadamente quanto BENEFÍCIOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E PROFISSIONAIS, sob pena de nulidade e ineficácia do instrumento.

§2º - A utilização de qualquer item previsto na presente cláusula, sem a obtenção da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**, expedida pelo sindicato patronal e também pelo Sindical Laboral signatários da presente, implicará a empresa infratora ao pagamento de multa de **R\$ 1.000,00** (mil reais) por empregado, que reverterá a favor das entidades sindicais convenientes que será dividido proporcionalmente para cada uma.



65 – DA PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS – Fica Autorizada a prorrogação das medidas emergenciais de redução de jornada e salários e de suspensão dos contrato de trabalho, nos termos constantes dos atos governamentais.

Parágrafo Primeiro – A redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato deverão ser comunicadas pelos empregadores ao SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE PET SHOPS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDPETSHOP-SP e SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO – SINCOMÉRCIO OSASCO, através, respectivamente dos endereços eletrônicos dp@sindpetshop.org.br, juridico2@sindpetshop.org.br (SINDPETSHOP-SP), daniel.silva@sincomercio.osasco.br (SINCOMERCIO OSASCO), Os Sindicatos convenientes emitirão as respectivas autorizações desde que a empresa esteja cumprindo todas as obrigações presentes na convenção coletiva de trabalho vigente

66 – CONDUTA ANTISSINDICAL – Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho, bem como a Justiça do Trabalho para as devidas medidas legais.

67 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: Ambos os Sindicatos convenientes reconhecem que as vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, também abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homo afetiva estável com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

Parágrafo Único: O reconhecimento nas duas hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União. 08.2010).



68 – SINDICALIZAÇÃO: As empresas da categoria econômica, quando solicitadas em conjunto pelas entidades convenientes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sindicalização.

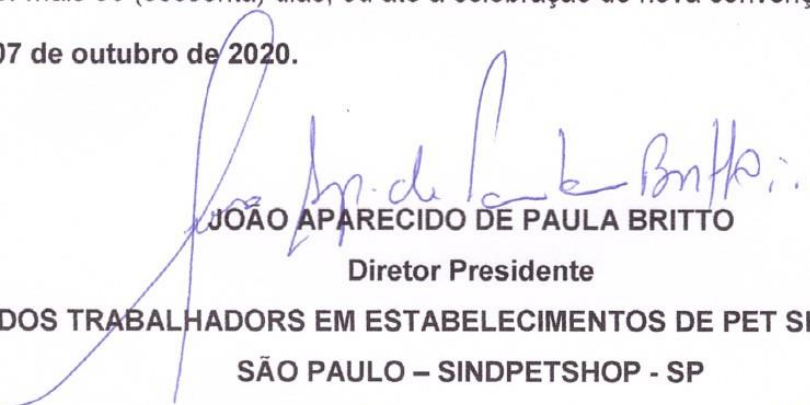
69 - FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

70 - 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.

71 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021.

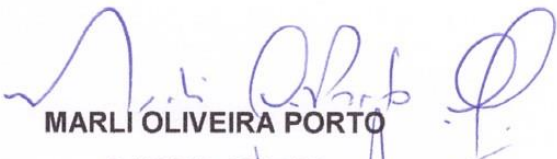
Parágrafo Primeiro – Na hipótese das partes não chegarem a um consenso para renovação coletiva para o exercício 2021/2020. Até 31 de agosto de 2021, o presente instrumento convencional ficará prorrogado por mais 60 (sessenta) dias, ou até a celebração de nova convenção coletiva.

.São Paulo, 07 de outubro de 2020.


JOÃO APARECIDO DE PAULA BRITTO

Diretor Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE PET SHOPS DO ESTADO DE
SÃO PAULO – SINDPETSHOP - SP**

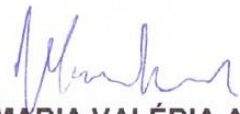

MARLI OLIVEIRA PORTO

OAB/SP 166.585


RAFAEL VERNEQUE PAES

Presidente

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE OSASCO E REGIÃO - SCVOR -SP


DRA. MARIA VALÉRIA ABDO LEITE DO AMARAL

OAB/SP 78.743