

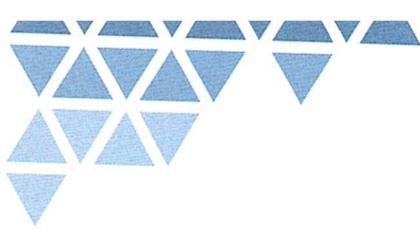
FECOMERCIO SP

FOLHA DE ROSTO - PROTOCOLO ÚNICO

NUMERO DO DOCUMENTO

20220072





FECOMERCIÁRIOS
Federação dos Comerciários do Estado de São Paulo

OFÍCIO Nº 42.2022

São Paulo, 17 de maio de 2022.

ILUSTRÍSSIMO SENHOR ABRAM SZAJMAN
DD. PRESIDENTE DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO
RUA DR. PLÍNIO BARRETO, 285
BELA VISTA
01313-020 – SÃO PAULO – SP
EM MÃO, POR FAVOR.

CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO
2022-2023

Ilustríssimo Senhor,

Com a aproximação da data-base, cuja negociação se faz necessária para estabelecimento das normas coletivas para o período de 2022-2023, a FECOMERCIÁRIOS encaminha a pauta de reivindicações aprovada e solicita em nome dos filiados que Vossa Senhoria se digne em agendar dia, hora e local, em caráter de urgência, para que possamos discutir e acordar os procedimentos para renovação do instrumento coletivo vigente.

Outrossim, reiteramos que seja assegurada a negociação coletiva, garantindo-se a data-base, na forma do artigo 616 da CLT conjugado com o artigo 114, § 2º, da CF/88 .

Na expectativa de breve resposta ao pedido ora formulado, manifestamos a Vossa Senhoria protestos de elevada estima e distinta consideração sindical, subscrevendo-nos,

atenciosamente.


LUIZ CARLOS MOTTA
PRESIDENTE

FEDERAÇÃO DOS COMERCIÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Sede: Rua dos Pinheiros, 20 - Pinheiros - CEP 05422 000 - São Paulo - SP - Tel.: (11) 3060 6600 • Subsede São José do Rio Preto: Av. Lino José de Seixas, 395 - Jardim Seixas - CEP 15061 060 - São José do Rio Preto - SP - Tel.: (17) 3215 9366 • Subsede Campinas: Rua das Hortências, 520 - Chácara Primavera - CEP 13087 440 - Campinas - SP - Tel.: (19) 3236 4702 • Centros de Lazer dos Comerciários: Praia Grande - Av. Presidente Castelo Branco, 8.420 - Vila Mirim - CEP 11704 600 - Praia Grande - SP - Tel.: (13) 3496 2600 • Avaré - Rodovia João Mellão km 273,5 - SP-255 - Represa de Jurumirim - CEP 18704 201 - Avaré - SP - Tel.: (14) 3711 1350

www.fecomerciarior.org.br



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2022-2023



FECOMERCIÁRIOS

Federação dos Comerciários do Estado de São Paulo

PROPOSTA DE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - COMÉRCIO INTERIOR -

DATA-BASE 1º DE SETEMBRO | 2022-2023

CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de **1º de setembro de 2022**, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual igual ao INPC/IBGE apurado no período de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 mais 3% (três por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2021.

Parágrafo Único . A remuneração mensal do trabalhador que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto para os empregados comerciários em geral.

CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2022 - O reajuste salarial será proporcional a 1/12 (um doze avos).

Parágrafo 1º. A remuneração mensal do trabalhador que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso previsto para os empregados comerciários em geral, nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais” e “Regime Especial de Piso Salarial – Repis”.

Parágrafo 2º. O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais” e “Regime Especial de Piso Salarial – Repis”.

CLÁUSULA 3ª – COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/21 até 31 de agosto/22” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/21 e 31 de agosto de 2022 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 4ª – PISOS SALARIAIS - Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

I - EMPRESAS EM GERAL

a) empregados em geral.....	R\$ 1.910,00
(Um mil, novecentos e dez reais)	
b) operador de caixa.....	R\$ 2.050,00
(Dois mil e cinquenta reais)	
c) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.684,00
(Um mil, seiscentos e oitenta e quatro reais)	
d) office boy e empacotador.....	R\$ 1.402,00
(Um mil, quatrocentos e dois reais)	
e) garantia do comissionista.....	R\$ 2.240,00
(Dois mil, duzentos e quarenta reais)	

II Feirantes e ambulantes Empregados em geral.....R\$ 1.910,00,00 (um mil, novecentos e dez reais)

III Microempreendedores Individuais MEI

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.560,00	(um mil, quinhentos e sessenta reais);
b) empregados em geral.....	R\$ 1.719,00	(um mil, setecentos e dezenove reais)
c) garantia do Comissionista.....	R\$ 2.016,00	(dois mil, dezesseis reais)

Parágrafo único : A partir do reajustamento do salário mínimo Estadual, os pisos inferiores passarão automaticamente ao valor do referido salário mínimo vigente no Estado, inclusive para salários do Menor Aprendiz.

CLÁUSULA 5ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS -: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) definidas na forma e limites da Lei, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Para adesão ao REPIS as empresas enquadradas como EPP ou ME deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário ao sindicato patronal, cujo modelo será fornecido por este, podendo ser adotado pelos sindicatos que firmam a presente norma coletiva, formulário eletrônico, devendo estar assinado por sócio da empresa ou contabilista responsável, ou, sendo eletrônico, ser preenchido por meio de loguin e senha, cujo preenchimento e envio do formulário, estará assumindo a empresa o fiel compromisso de:

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

b) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho por parte da empresa.

Parágrafo 2º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, estas, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, eletronicamente ou pessoalmente, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** no prazo máximo de até 10(dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional, após constatado

pelo sindicato profissional e patronal, o fiel cumprimento da norma coletiva de trabalho em vigor. Durante referido prazo, cabe a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado, devendo comparecer no sindicato patronal ou profissional conforme for o caso, no prazo máximo de 10(dez) dias úteis, para se assim desejar, sanar as irregularidades para emissão do

Parágrafo 3º - do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes com base no piso salarial para empregado comerciário de empresas em geral.

Parágrafo 4º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes (patronal e profissional), sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará até 31.08.2023 a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3.1, como segue:

I - Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.643,00(um mil, seiscentos e quarenta e três reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.815,00(um mil, oitocentos e quinze reais); c) operador de caixa.....R\$ 1.971,00(um mil, novecentos e setenta e um reais);
- d) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.611,00(um mil, seiscentos e onze reais);
- e) office boy e empacotador.....R\$ 1.402,00(um mil, quatrocentos e dois);
- f) garantia do comissionista.....R\$ 2.129,00(dois mil, cento e vinte e nove reais).

II Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.559,00(um mil, quinhentos e cinquenta e nove reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.719,00(um mil, setecentos e dezenove reais);
- c) operador de caixa.....R\$ 1.908,00(um mil, novecentos e oito reais);
- d) faxineiro e Copeiro.....R\$ 1.569,00(um mil, quinhentos e sessenta e nove reais);
- e) office boy e empacotador.....R\$ 1.402,00(um mil, quatrocentos e doisreais);
- f) garantia do comissionista.....R\$ 2.016,00(Dois mil, dezesseis reais)

- III Feirantes e Ambulantes a) piso salarial de ingresso.....R\$ 1.643,00(um mil, seiscentos e quarenta e três reais);
- Empregados em geral.....R\$ 1.832,00(um mil, oitocentos e trinta e dois reais);

Microempresas (ME)

- a) piso salarial de ingressoR\$ 1.559,00(um mil, quinhentos e cinquenta e nove reais);
- b) empregados em geral.....R\$ 1.754,00(um mil, setecentos e cinquenta e quatro reais).

c) garantia do comissionistaR\$ 2.057,00(Dois mil e cinquenta e sete reais)

Parágrafo 5º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratos de trabalho de empregados comerciários, limitado ao prazo de 90(noventa) dias a partir da contratação, desde que, não sejam remunerados a base de comissões ou exerçam a função de caixa, faxineiro, copeiro ou empacotador, cujas funções específicas possuem piso mínimo próprio e/ou adicionais, que deverão ser observados. Findo o prazo de 90(noventa) dias, esses empregados deverão receber no mínimo o piso salarial geral, previstos nos incisos I, alínea "b" e II, alínea "b".

Parágrafo 6º – O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá efeitos retroativo a 01/09/2022 para prática dos pisos salariais diferenciados apenas para empresa que cumprir cumulativamente os seguintes requisitos:

a) protocolarem o requerimento a que se refere o parágrafo 1º;

b) terem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS aprovado e expedido por ambos os sindicatos até a data limite de XX/XX/XXXX.

Parágrafo 7º – Para hipóteses de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS que tenha sido aprovado e emitido após a data de XX/XX/XXXX, ou cujo requerimento tenha sido protocolado após a data de XX/XX/XXXX, este terá validade para adoção dos pisos diferenciados apenas para novos contratos de trabalho firmados a partir das referidas datas. Contudo, para os contratos vigentes até a data anterior ao do requerimento do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, deverá adotar os valores previstos para empregados comerciários de empresas em geral desde 01/09/2022, obrigando-se ao pagamento de todas as diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de XX/XX/XXXX.

Parágrafo 8º - Em caso de indeferimento do pedido a empresa deverá adotar os valores previstos para empregados comerciários de empresas em geral desde 01/09/2022, com pagamento das diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de XX/XX/XXXX.

Parágrafo 9º - É facultando a empresa interessada sanar eventuais irregularidades para emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS observando-se os prazos constantes do parágrafo 2º para efeitos retroativos a 01/09/2022.

Parágrafo 10 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo 11 - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no **TERMO DE HOMOLOGAÇÃO.**"

CLÁUSULA 6ª - ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO e FÉRIAS - Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salários, 13º salários (1ª e 2ª parcelas) e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço."

Parágrafo único – No caso de atraso no pagamento das verbas consignadas *no caput* as empresas pagarão, além da correção monetária, a empresa pagará ao empregado multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, limitado a 10% (dez por cento) do valor do salário devido, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção e da correção monetária.

CLÁUSULA 7ª – JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo único. Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula nominada “Acordos Coletivos”.

CLÁUSULA 8ª - ACÚMULO DE FUNÇÕES – Quando o empregador exigir do trabalhador a realização de funções/tarefas múltiplas, caracterizando o acúmulo de função, a empresa pagará a título de acúmulo de função 30% do salário.

Parágrafo único – As funções que caracterizam o acúmulo de funções deverão ser anotadas no contrato de trabalho.

CLÁUSULA 9ª - TREINAMENTO DO TRABALHADOR COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL A empresa obriga-se a treinamento anual, com a presença de representante do sindicato profissional, para prevenção de assédio e discriminação, estabelecendo, inclusive, canal de denúncias para aplicar penalidades contra quem praticou a discriminação.

§1º: O canal de denúncias garantirá o sigilo do denunciante.

§2º: A empresa garantirá ambiente saudável e com diversidade.

§3º: A omissão da empresa em relação à obrigação aqui contida a submeterá ao pagamento de multa em favor do empregado assediado no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), sem prejuízo de eventual indenização por danos morais.”

CLÁUSULA 10 - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE – A empresa concederá aos trabalhadores que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, Prêmio mensal decorrente da ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual, limitado seu valor a R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

Parágrafo 1º - Para fazer jus ao Prêmio instituído nesta cláusula deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho .

Parágrafo 2º - Não prejudicarão a percepção do Prêmio instituído nesta cláusula as faltas oriunda de casamento do empregado ou pela doação voluntária de sangue, esta devidamente comprovada pelo atestado da instituição coletora de sangue, aquela pela certidão estabelecida em lei, observados os limites estabelecidos no artigo 473 da CLT.

Parágrafo 3º - Para aferição do direito do trabalhador ao Prêmio ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência, mecânico ou manual, para registro da jornada de trabalho, presumindo-se na existência de tais controles, ser devido o Prêmio de Assiduidade/Pontualidade.

Parágrafo 4º - Ante a inabitualidade de seu pagamento, face a sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o Prêmio de Assiduidade/Pontualidade em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

CLÁUSULA 11 – QUEBRA DE CAIXA - O trabalhador que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R\$ 93,00 (noventa e três reais), a partir de 1º de setembro de 2022, importância que será paga juntamente com o seu salário.

Parágrafo 1º. A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º. As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor título de quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 12– REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO - O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada “*Remuneração de Horas Extras*”. O resultado é o valor do acréscimo, e
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula nominada “*Remuneração de Horas Extras*”. O resultado é o valor da hora extraordinária, e
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

CLÁUSULA 13 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO - O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

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

II - Cálculo da parte variável do salário:

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

CLÁUSULA 14– REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS - A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei n.º 605/49.

CLÁUSULA 15 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS - O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses completos anteriores ao mês de pagamento.

CLÁUSULA 16 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas nas cláusulas “Pisos Salariais”, “Garantia do Comissionista” e “Regime Especial de Piso Salarial – REPIS” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/20 até 31 de agosto/2021”.

CLÁUSULA 17– REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 75% (sessenta e cinco por cento) as duas primeiras e, 100% (cem por cento) as excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal .

CLÁUSULA 18 – COMPENSAÇÃO DE HORAS – BANCO DE HORAS - A validade do Banco de horas fica condicionada a assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato representativo dos empregados, sob pena de nulidade e multa convencional.

CLÁUSULA 19 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus trabalhadores comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 2% (dois por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 80,00 (oitenta reais) por empregado, na forma da legislação vigente, conforme decidido na(s) assembleia(s) do(s) sindicato(s) da categoria profissional que aprovou(aram) a pauta de reivindicações e autorizou(aram) a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º. O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, bem como dentro das normas e determinações constantes dos autos da Ação Civil Pública nº 01043-2006-038-00-8, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, bem como da Repercussão Geral do Recurso Extraordinário 730.462 - São Paulo - STF - 24/05/2014).

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente pelo sistema bancário regular, através de boletos físicos ou meios eletrônicos vigentes e autorizados pela Febraban e que atendam ao disposto no parágrafo quarto desta cláusula. O Sindicato da categoria profissional disponibilizará os boletos físicos ou por via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial, prevista nesta cláusula, não poderá ser recolhida diretamente nos caixas ou contas bancárias dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 4º - Do total do valor da contribuição paga será efetuado um compartilhamento na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º. As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 6º. O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 7º. Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo 8º. O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo 9º. Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 10º. A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 11º. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados, bem como para que observe o disposto na cláusula nominada "DIA DO COMERCIÁRIO".

Parágrafo 12º. A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 13º. 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 ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 14º -As contribuições aqui previstas ficam subordinadas ao previsto em CCT nas bases territoriais de cada sindicato profissional. Em havendo previsão diversa nas normas coletivas que versam sobre contribuição assistencial firmadas diretamente pelos Sindicatos representantes dos comerciários nas bases, estas prevalecerão.

CLÁUSULA 20 – 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 sua identificação e a do empregado.

CLÁUSULA 21 – CHEQUES DEVOLVIDOS - É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

CLÁUSULA 22 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES - Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 23 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, bem como o convênio médico mantido pela empresa.

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

Parágrafo Segundo – Em se tratando de comerciária gestante, dada as peculiaridades no atendimento do pré-natal, a empresa deverá aceitar declaração de comparecimento em substituição ao atestado médico, quando emitidas digitalmente por instituições de saúde e Apae.

CLÁUSULA 24 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo 1º. Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício, devendo o empregador considerar a sistemática de pontuação e de idade, introduzidas pela EC 6/2019. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, que fará jus a estabilidade nos termos do *caput* desta cláusula.

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

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

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

CLÁUSULA 25 – ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

CLÁUSULA 26- DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE: Os Empregados eleitos dirigentes sindicais (Efetivos e Suplentes) fica garantida estabilidade provisória de emprego, desde a inscrição de candidatura até 1 ano após o término do mandato.

CLÁUSULA 27 – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

CLÁUSULA 28 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA - Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único – quando o afastamento do empregado, se der por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontada entre o valor recebido do INSS e a remuneração do empregado.

CLÁUSULA 29 – BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário) será concedido ao empregado comerciário que pertencia ao quadro de trabalho da empresa no dia 30/outubro, uma indenização correspondente 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de **outubro/2022**, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao mês subseqüente ao da assinatura deste instrumento.

Parágrafo 1º. Farão jus a este **BENEFÍCIO SINDICAL** os empregados comerciários sindicalizados e/ou que autorizarem o desconto da contribuição assistencial devida aos Sindicatos partes desta Convenção Coletiva de Trabalho, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição ao empregado comerciário sindicalizado, conforme prevê a legislação e a norma coletiva vigente, ficando garantido aos não sindicalizados os demais benefícios e direitos constantes na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º - A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciárias em gozo de licença maternidade.

CLÁUSULA 30 – 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.

CLÁUSULA 31- DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM AO EMPREGADO QUE PRESTA SERVIÇO FORA DE SEU LOCAL HABITUAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO - A empresa que exigir serviço de seu empregado fora de seu local habitual de prestação de serviço, pagará ao empregado valor referente a diária, fornecerá alimentação e, se houver pernoite pagará valor referente a hospedagem.

CLÁUSULA 32 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLAUSULA 33 – FORNECIMENTO DE VALE GÁS – As empresas fornecerão a seus empregados, mensalmente, um vale gás, no valor atualizado de um botijão de gás de 13 quilos.

CLÁUSULA 34– INÍCIO DAS FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, nos termos do art. 134 §3º da CLT.

Parágrafo único – A empresa que não paga as férias até 02 (dois) dias antes do início de gozo, nos termos do artigo 145, ficar sujeito ao pagamento das férias em dobro.

CLÁUSULA 35 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO - Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 36 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA - A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA 37 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada “*Atestados Médicos e Odontológicos*”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

CLÁUSULA 38- FALTAS JUSTIFICADAS PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR DE FILHO: Os pais ou responsáveis legais terão até 08 (oito) horas abonadas por semestre para comparecer às reuniões de acompanhamento pedagógico dos filhos ou dependentes legais na escola.

CLÁUSULA 39 – LICENÇA CASAMENTO – o empregado comerciante que se casar na vigência da presente norma terá direito a licença remunerada de 03 (três) dias úteis, além dos dias previstos no artigo 473 da CLT.

CLÁUSULA 40 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE - O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

CLÁUSULA 41- PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE- VEDAÇÃO: Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, desde que comprove sua situação escolar e expresse seu desinteresse pela prorrogação.

CLÁUSULA 42– CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

CLÁUSULA 43 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): - As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados no importe de 40%, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de vale-compra ou qualquer outro benefício por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

Parágrafo único - Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF."

CLÁUSULA 44 – 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.

CLÁUSULA 45 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais" e "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS", para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo primeiro - Facultativamente, as empresas poderão contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP -, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I - Relativas ao empregado titular:

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

- R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e

- Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

II - Relativas à família do empregado titular:

Cônjuge - Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular;

Filhos - Em caso de morte do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;

Doença Congênita dos Filhos - Ocorrendo o nascimento de filho de trabalhador comerciário segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental;

Cesta Natalidade - Em caso de nascimento de filho (a) da trabalhadora comerciar (o), a(o) mesma(o) receberá um "kit mamãe e bebê", com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

III - Relativas à empresa empregadora:

Reembolso à empresa por rescisão trabalhista do titular

Ocorrendo morte natural ou acidental do trabalhador comerciário segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

Parágrafo segundo - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$6,00 (seis reais) por trabalhador comerciário beneficiado;

Parágrafo terceiro - Não haverá limite de idade de ingresso do trabalhador comerciário;

Parágrafo quarto - Os trabalhadores Comerciaros afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às trabalhadoras comerciaras afastadas por licença maternidade e aos trabalhadores Comerciaros afastados para o serviço militar. Se o trabalhador comerciário for afastado já na vigência da cobertura a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento.

Parágrafo quinto - A cada trabalhador comerciário coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

Parágrafo sexto - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenentes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado

CLÁUSULA 46– HOMOLOGAÇÃO - ASSISTENCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: As rescisões de contrato de trabalho com 06(seis) meses ou mais do empregado comerciário, independentemente da modalidade da rescisão, será efetuada obrigatoriamente perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, sendo realizado sem ônus para o trabalhador e empregador, em dia e hora agendado pela empresa para a realização do ato observando-se ao prazo aqui previsto.

Parágrafo primeiro - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

Parágrafo segundo - A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho junto ao sindicato profissional deverá ocorrer até 10 (dez) dias corridos contados a partir do término do contrato de trabalho. O início do prazo se dará no dia útil imediato ao último dia trabalhado. O sábado não será considerado dia útil para referida contagem.

Parágrafo terceiro - As empresas deverão proceder em até 5(cinco) dias corridos contados da formalização do aviso prévio (comunicação de dispensa), ao devido agendamento da homologação no sindicato laboral, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda.

Parágrafo quarto - Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos acima, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comerciário que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

Parágrafo quinto - A não observância pela empresa dos prazos estabelecidos para efetivação da homologação, ou ainda, o não comparecimento da empresa na data agendada para homologação, acarretará na pena de pagamento uma multa equivalente a um salário do empregado comerciário, revertida em seu favor, independente das demais penalidades e multas legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT."

Parágrafo sexto - Em caso de contrato de empregado estrangeiro não homologado no Sindicato profissional, multa em favor do empregado no valor constante em seu TRCT.

CLÁUSULA 47 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL - As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

CLÁUSULA 48- INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia a cada dois anos completos de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

CLÁUSULA 49 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa ou o empregado que solicitar sua demissão (pedido de demissão) ou, ainda, nos casos de "acordo" nos termos do artigo 484-A da CLT, que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

CLÁUSULA 50 – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA - O empregador fornecerá a título de vale alimentação/refeição/cesta básica, observando as seguintes condições:

Parágrafo 1º. Caso a empresa já forneça o benefício ao empregado em condições ou valor mais benéfico, prevalecerá a condição mais benéfica.

Parágrafo 2º - As empresas filiadas ao Sindicato Varejista do Comércio de _____ e que possuem mais de 20(vinte empregados, sendo este número de empregados dimensionados por CNPJ concederão Vale Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados no valor mínimo de R\$ 17,00 (dezesete reais) por dia trabalhado, ou cesta básica mensal no valor de R\$ R\$ 218,00 (duzentos e dezoito reais), podendo ser descontado do salário 10% (dez por cento) do valor do Vale refeição ou Vale Alimentação.

Parágrafo 3º -Aos empregados FILIADOS ao Sincomerciários, que trabalhem nas empresas Associadas ao Sindicato Varejista do Comércio de _____ que possuem mais de 20 (vinte) empregados, sendo este número de empregados dimensionados por CNPJ, será concedido Vale Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados, no valor mínimo de R\$ 21,00 (vinte e um reais) por dia trabalhado, ou R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais, podendo ser descontado do salário 10% do valor do Vale Refeição ou Vale Alimentação.

Parágrafo 4º As empresas NÃO ASSOCIADAS ao Sindicato do Comércio Varejista que possuem mais de 08(oito) empregados, sendo este número de empregados dimensionados por CNPJ, concederão Vale Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados, no valor mínimo de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dia trabalhado ou R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) a título de cesta básica, podendo ser descontado do salário 10% (dez por cento) do Valor do Vale Refeição ou Vale Alimentação.

CLÁUSULA 51 - CONVÊNIO MÉDICO/ASSISTÊNCIA MÉDICA – A empresa fornecerá assistência médica ao empregado, totalmente gratuita.

Parágrafo único – o empregado que estiver em afastamento previdenciário fará jus ao benefício.

CLÁUSULA 52- CONCESSÃO DE ASSENTOS PARA DESCANSO – Quando for exigido do empregado trabalho, cuja execução do trabalho ocorrer em pé, a empresa fornecerá cadeira para descanso, nos termos do artigo 199 da CLT e NR 17 do MTE

CLÁUSULA 53- REFEITÓRIOS - No caso das empresas que não oferecem Vale refeição e que oferece alimentação deverão assegurar as condições de higiene e conforto para a ocasião das refeições, devendo atender os seguintes requisitos:

Local adequado fora da área de trabalho;

Limpeza, arejamento e boa iluminação;

Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;

Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de individuais ou bebedouros de jato inclinado;

Refrigerador para conservação dos alimentos;

Micro-ondas ou similar para aquecer as refeições;

CLÁUSULA 54 - REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE – Quando a empresa exigir realização de reuniões antes ou depois do expediente, a empresa fará a anotação da jornada de trabalho extra, fazendo jus ao recebimento de horas extra.

CLÁUSULA 55– ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS – O empregado deverá direito a 60(sessenta) dias de estabilidade ao retornar de férias, devendo tal período integrar as verbas salariais para todos os fins de direito.

CLÁUSULA 56 - ATIVIDADES INSALUBRES: Fica proibido o trabalho da gestante ou lactante em locais em que suas atividades sejam consideradas insalubres, com o afastamento automático da gestante ou lactante da atividade elou local de trabalho insalubre.

CLÁUSULA 57 -RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitado no prazo de 10 dias, a relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, CPF, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.

CLÁUSULA 58 - ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS: Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos coletivos e/ou individuais entre empregados e empregadores, não terão validade perante as normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, salvo se esta for mais benéfica ao trabalhador.

CLÁUSULA 59- TERCEIRIZAÇÃO: Fica estabelecido que os empregados contratados por empresas terceirizadas e que exerçam funções inerentes à categoria do comércio varejista, deverão amoldar-se as normas vigentes firmadas entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA 60 - SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO. As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, **CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO**, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

Art. 1º. As empresas terão até **30 (trinta dias)** à partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

Art. 2º. Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos **todos** os segurados constantes na GFIP;

Art. 3º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, a Federação Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presenta cláusula, cabendo a Federação laboral a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

Art. 4º. Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e, na contratação definirão as garantias e coberturas mínimas com a participação da Federação patronal e da Federação laboral.

CLÁUSULA 61 – MULTA - Fica estipulada multa no valor de um salário normativo da categoria profissional, a partir de 01 de setembro de 2022, por descumprimento de qualquer obrigação e ou

cláusulas contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho e por empregado, a favor do empregado.

Parágrafo único. Havendo ação coletiva ou ação de cumprimento movida pelo sindicato laboral por descumprimento da presente norma coletiva, 50% do valor devido a título de multa será revertida em seu favor, e os outros 50% aos trabalhadores prejudicados."

CLÁUSULA 62 – CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO - Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observado o seguinte:

Parágrafo 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, e

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

Parágrafo 2º. Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto, devendo todos os comprovantes serem assinalados e assinados pelos empregados.

Parágrafo 3º. As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 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 previa para marcação de sobre jornada, e

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

CLÁUSULA 63 – TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS E DOMINGOS- As condições para o trabalho dos comerciários em dias de domingo e feriado serão definidas através de convenções e ou acordos coletivos de trabalho com o sindicato dos empregados no comércio de cada município.

Parágrafo único. A empresa interessada deverá comunicar obrigatoriamente ao sindicato dos empregados no comércio, no prazo de 10 dias anterior ao feriado, para negociar as condições em que o trabalho ocorrerá.

CLÁUSULA 64 – AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL – O trabalhador comerciário eleito para a integrar a diretoria como membro efetivo ou suplente terá direito a 03(três) faltas, justificadas, para participar de reuniões junto à entidade sindical.

CLÁUSULA 65- COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como, aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame da comissão de conciliação prévia das categorias aqui representadas, quando em plena atividade, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único: Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das comissões, que será paga pelas empresas e destinadas ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da Câmara Intersindical de Conciliação Prévia – CINTEC, marca identificadora das Comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIÁRIOS e da FECOMERCIO.

CLÁUSULA 66- SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO. As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

Art. 1º. As empresas terão até 30 (trinta dias) à partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

Art. 2º. Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos **todos** os segurados constantes na GFIP;

Art. 3º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, a Federação Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo a Federação laboral a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

Art. 4º. Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

CLÁUSULA 67– ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos empregados comerciários das empresas do comércio varejista sediadas na base territorial dos sindicatos convenentes.

CLÁUSULA 68 – VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

CLÁUSULA 69– DISPOSIÇÃO GERAL - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de 02 (dois) anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

