

**PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES
COMERCIÁRIOS DE GUARULHOS E REGIÃO
2019/2020**

1. REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados, mediante aplicação do índice INPC/IBGE do correspondentes as datas bases dos períodos de 01 de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020, de 01 de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020 e de 01 de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020, acrescido de 5,0% (cinco por cento) cumulativamente, a título de produtividade, incidente sobre os salários já reajustados.

2. REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS NA VIGÊNCIA DA CCT ANTERIOR - Será concedido igual aumento aos empregados admitidos após a data - base, respeitando - se o limite dos empregados mais antigos na função.

3. MORA SALARIAL - As empresas que não efetuarem o pagamento de salários e comissões de seus empregados até o 5º dia do mês subsequente ao vencido, responderá o empregador pela multa de 1% (um por cento) por dia de atraso, sobre o montante do salário (fixo e/ou comissões) devido ao empregado, revertida em favor deste.

4. APRENDIZES - Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem na vigência da CCT anterior, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso e as demais cláusulas constantes desta Convenção. **Parágrafo Único** - a remuneração dos aprendizes será de no mínimo R\$ 10,00 (dez reais) por hora.

5. PISOS SALARIAIS - Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, desde que cumprida integralmente a jornada semanal de trabalho: **5.1. Empresas em geral:** a) empregados em geral R\$, b) operador de caixa R\$, c) faxineiro e copeiro R\$, d) office-boy e empacotador R\$, e) garantia do comissionista R\$; **5.2. Feirantes e ambulantes:** empregados em geral R\$; **5.3. Microempreendedor Individual – MEI.:** empregados em geral R\$.

6. GARANTIA DO COMMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões com percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima de R\$, nela já incluído o descanso semanal remunerado e, que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho; **6.1.** À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7. COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas “de reajuste salarial do empregado” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período da CCT anterior, salvo os decorrentes de promoção, transferência de cargo, de função, de localidade e de estabelecimento, bem como implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

8. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS - Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas

(ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas: **8.1.** Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). **8.2.** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações: **a)** razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; **b)** declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como **MICROEMPRESA (ME)** ou **EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP)**, no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2019-2020; **c)** compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho; **8.3.** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis; **8.4.** A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes; **8.5.** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente Convenção, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de da data Base da categoria, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue: Sendo vedado qualquer tipo de redução salarial para a sua implantação; **8.5.1. Empresas de Pequeno Porte (EPP):** **a)** Piso salarial de ingresso R\$, **b)** Empregados em geral R\$, **c)** Operador de caixa R\$, **d)** Faxineiro e copeiro R\$, **e)** Office-boy e empacotador R\$, **f)** Garantia do comissionista R\$; **8.5.2. Microempresas (ME)** Piso salarial de ingresso R\$, **b)** Empregados em geral R\$, **c)** Operador de caixa R\$, **d)** Faxineiro e copeiro R\$, **e)** Office-boy e empacotador R\$, **f)** Garantia do comissionista R\$; **8.5.3. Feirantes e Ambulantes. Empresas de Pequeno Porte (EPP)** **a)** Piso salarial de ingresso R\$, **b)** Empregados em geral R\$, **Microempresas (ME)** **a)** Piso salarial de ingresso R\$, **b)** Empregados em geral R\$; **8.6.** O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 90 (noventa) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos itens 8.5.1, 8.5.2 e 8.5.3 e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção

daquelas previstas nas letras "d" (*faxineiro e copeiro*) e "e" (*office boy e empacotador*), dos incisos 8.5.1 e 8.5.2, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME; **8.7.** As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 8.2 desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS/2019-2020 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 5ª, com aplicação retroativa; **8.8.** O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção; **8.9.** 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/2019-2020** a que se refere ao item 6.5 desta Clausula; **8.10.** As homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO; **8.11.** A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato da categoria profissional, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2019-2020.

9. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DE COMISSIONISTAS - As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue: a) apurar a média das comissões auferidas acrescidas do DSR, considerando os 3 (três) meses de maior remuneração compreendidos dentre os 12 (doze) meses que antecedem ao pagamento da referida verba; b) dividir o valor encontrado pela jornada efetivamente trabalhada/contratada para obter o valor da média horária das comissões; c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,8 (um vírgula oito) conforme percentual previsto na cláusula Remuneração de Horas Extras. O resultado é o valor do acréscimo; d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

10. DAS HORAS EXTRAS. A prorrogação da jornada de trabalho deverá ser obrigatoriamente estabelecida mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

11. IRREDUTIBILIDADE DA REMUNERAÇÃO DO COMISSIONISTA: É vedado ao empregador, sem anuência expressa do empregado e assistência do sindicato da categoria profissional, modificar para menos os percentuais de comissão, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, bem como os valores das gratificações, ajuda de custo e horas extraordinárias.

12. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO EMPREGADO COMISSIONISTA: A remuneração dos repousos semanais dos comissionistas, bem como dos feriados, será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se esse total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os sábados não trabalhados mediante compensação através da prorrogação diária em outros dias, e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês; **12.1.** Fica assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

13. CÁLCULO DE FÉRIAS - 13º SALÁRIO - VERBAS RESCISÓRIAS DO COMISSIONISTA: O cálculo das verbas rescisórias, para os empregados

comissionistas que percebem salários variáveis (comissionistas puros ou mistos) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR's dos 3 (três) meses de maior remuneração compreendidos dentre os 12 (doze) meses que antecedem ao pagamento da referida verba; **13.1** No ato do pagamento de quaisquer valores que tenham como base comissões, o empregador deverá apresentar cálculos considerando a média dos últimos 12 meses de serviço nos termos do parágrafo 4º do art. 477 da CLT, aplicando-se o resultado maior; **13.2.** No cálculo do 13º (decimo terceiro) salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de Outubro a Dezembro, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º (decimo terceiro) salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro.

14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): Os empregadores concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta por cento) da remuneração do mês anterior a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale compra" ou qualquer outro por ela concedida, prevalecendo neste caso, apenas um deles.

15. GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA: Durante a vigência desta Convenção, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional ou do piso regional salarial do estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta convenção, que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e, equiparados aos mesmos; no caso do piso regional salarial do estado de São Paulo pelo maior valor de referência, prevalecendo sempre no que se refere a remuneração do empregado o que for maior.

16. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais, sindicatos signatários da presente, ficam obrigadas a descontar, nos termos da lei, de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos, **6% (seis por cento)** do salário do primeiro mês de reajustamento, a título de contribuição assistencial, aprovada pela assembleia que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo primeiro - O recolhimento da contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia/...../..... na agência do Banco do Brasil S/A, através de boleto bancário fornecido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos mediante SOLICITAÇÃO DA EMPRESA, QUE DEVERÁ INFORMAR O VALOR A SER RECOLHIDO.

Parágrafo segundo - Os empregados admitidos após as datas-bases e que não tiveram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo terceiro - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado nos parágrafos 1º e 2º será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo quarto - Havendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), será cobrado juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, atualizado pela variação do INPC, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

Parágrafo quinto - Do convênio com o Banco do Brasil S/A, referente ao recolhimento da Contribuição previsto nos parágrafos 1º e 2º, desta cláusula, do montante devido,

será creditado 80% (oitenta por cento) a favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo sexto - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e, do custeio financeiro do plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo sétimo - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada perante o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE GUARULHOS, os quais deverão ser protocolizados na Rua Cerqueira Cesar, 236 (antigo 230) Centro, Guarulhos, firmado com o Ministério Público do Trabalho, conforme segue:

DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

"O comprometente receberá as cartas de oposição dos integrantes da categoria ao desconto da contribuição assistencial prevista na convenção coletiva e lhes dará o devido efeito, desde que protocoladas pessoalmente pelo trabalhador interessado nos 10 dias subsequentes ao desconto; entende-se como dia do desconto para fins de contagem do prazo a data de recebimento do contracheque pelo empregado no qual for lançado o mencionado desconto, considerando-se como tal a data assinalada pelo trabalhador neste documento; o sindicato poderá exigir cópia do contracheque para a verificação da contagem do prazo; O sindicato também condiciona a devolução à comprovação pela empresa do efetivo recolhimento da contribuição com a apresentação da lista discriminando o nome do trabalhador e o valor descontado e repassado; O sindicato tem até 90 (noventa) dias para realizar a devolução, contados da comprovação pela empresa do repasse dos valores descontados a título de contribuição assistencial de seus representados; O sindicato receberá as cartas ininterruptamente durante o seu horário regular de funcionamento".

Parágrafo oitavo - Tendo em vista a natureza jurídica do Termo Aditivo 2/2015, ao Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nº 3043/2012 – IC nº 000035.2011.02.005/7, supratranscrito, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica à hipótese a regra do art. 545 da CLT.

Parágrafo nono - Eventuais alterações legais, que provoquem modificações totais ou parciais nas regras, ora estabelecidas, será objeto de aditamento, entre os convenientes, mediante provocação, devendo ser levado a depósito e registro, junto aos órgãos competentes.

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

Parágrafo décimo primeiro – As empresa deverão enviar ao sindicato profissional, no prazo de 15 (quinze) dias a partir do recolhimento da Contribuição Assistencial, a relação de empregados, contendo nome, data de admissão e valor descontado.

17. INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO: Como incentivo a participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da categoria profissional, os comerciários que participarem com a Contribuição Assistencial, receberão no **mês subsequente ao reajuste** previsto nesta Norma, a título de abono, como segue: **Parágrafo primeiro** - O empregado com até 12 meses de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2019, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês **subsequente ao reajuste**, valor equivalente ao percentual de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) sobre seu salário. **Parágrafo segundo** - O empregado com mais 12 meses de contrato de trabalho completo em 30 de outubro de 2019, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês **subsequente ao reajuste**, valor equivalente ao percentual de 6,66% (seis vírgula sessenta e seis por cento) sobre seu salário. **Parágrafo terceiro** - Poderá haver a conversão do abono em um dia de descanso, obedecida a proporcionalidade em porcentual prevista nos Parágrafos 1º e 2º desta cláusula, durante a vigência da convenção, mediante manifestação do empregado em comum acordo com a empresa. **Parágrafo quarto** - Eventuais alterações legais, que provoquem modificações totais ou parciais nas regras, ora estabelecidas, será objeto de aditamento, entre os convenientes, mediante provocação, devendo ser levado a depósito e registro, junto aos órgãos competentes. **Parágrafo quinto** - **O sindicato terá até o dia, para apresentar e encaminhas às empresas a listagem de empregados que não terão direito ao benefício desta Cláusula.**

18. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal; **18.1.** Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer a título de refeição o valor previsto na cláusula de trabalho aos feriados; **18.2.** Ocorrendo horas extras excedentes a 2 (duas), em ocasiões excepcionais, estas, acrescidas das 2 (duas) permitidas, serão remuneradas com o adicional de 120% (cento e vinte e cento); **18.3.** Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

19. DOMINGOS E FERIADOS - O trabalho em domingos e feriados, estabelecidos através de acordo coletivo de trabalho;

20. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - Os empregadores se obrigam a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, observando as 11 horas entre uma jornada de trabalho e outra; **20.1.** O descanso semanal deverá ser concedido dentro de período de 7 (sete) dias, conforme art. 6º da Convenção 106 da OIT c/c art. 7º, XV, da Constituição Federal; **20.2.** O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto do parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2001.

21. JORNADA NOTURNA - ADICIONAL - A empresa pagará adicional de 35% (trinta e cinco por cento) para seu empregado que trabalhar em jornada noturna, adicional esse que incidirá sobre o salário normal do empregado, sem prejuízo da hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos; **21.1.** Os empregadores farão o transporte de seus empregados por condução própria até suas residências, quando a jornada de trabalho ultrapassar das 23:00 (vinte e três) horas, se no município não houver serviço de transporte público

após esse horário, sendo vedada a estas a cobrança e desconto de quaisquer valores a esse título.

22. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - O empregado que exercer a função de caixa ou assemelhado terá direito à indenização por quebra de caixa mensal no valor equivalente a 20% do seu salário, a partir da data base, que será paga juntamente com a sua remuneração mensal; **22.1.** As conferências de caixa, necessariamente deverão ser feitas na presença do operador, sob pena de não poder ser responsabilizado por divergências ou diferenças encontradas; **22.2.** Serão considerados como operador de caixa todos os empregados que exercem esta função específica, independentemente da nomenclatura usada pela empresa para determinar a função do mesmo.

23. AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO - As Empresas concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula auxílio refeição, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de **R\$ 310,00** (trezentos e dez reais), observadas as mesmas condições estabelecidas para o vale refeição inseridas na cláusula 23ª; **23.1.** Os tickets alimentação poderão ser substituídos pela emissão de cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal no valor de **R\$ 310,00** (trezentos e dez reais), nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tickets alimentação; **23.2.** O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo ao empregado que se encontre em gozo de férias bem como a empregada licença-maternidade; **23.3.** O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus à cesta alimentação, por um prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

24. VALE REFEIÇÃO - As empresas concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de **R\$ 30,00** (trinta reais), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tickets refeição, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento; **24.1.** Os tickets refeição referidos no caput poderão ser, também, substituídos por cartão, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tickets refeição; **24.2.** O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tickets já recebidos; **24.3.** As Empresas que concedem auxílio semelhante aos seus empregados, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego; **24.4.** Os empregados que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita dos restaurantes da empresa não farão jus à concessão do auxílio refeição; **24.5.** O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº

03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

25. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA - As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico e odontológico integral a todos os seus empregados extensivos aos dependentes, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida; **25.1.** A disposição do *caput* só é exigível após o término de contrato de experiência; **25.2.** Caso o empregado venha a ser dispensado o plano de assistência médica e odontológica será mantido pela empresa por no mínimo um ano, a contar do término do contrato de trabalho.

26. AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão os beneficiários com valor equivalente a 2 (duas) remunerações integrais percebidas pelo empregado na data do falecimento, para auxiliar nas despesas com o funeral. **Parágrafo Único** - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no *caput* desta cláusula.

27. AUXÍLIO CRECHE / AUXÍLIO BABÁ - As empresas reembolsarão aos seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de **R\$ 500,00** (quinhentos reais), para cada filho, até a idade de 06 (seis) anos, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com a permanência deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo destas; **27.1.** O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho; **27.2.** A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTE nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

28. SEGURO DE VIDA - As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas: **a) relativas ao empregado titular:** R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de **morte natural ou acidental**; 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** 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. **b) relativas à família do empregado titular: Cônjuge:** Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental

prevista para o empregado titular; **Filhos:** Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral. **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado 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% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental; **Auxílio Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empregada em até 30 (trinta) dias após o nascimento. **c) relativas à empresa empregadora: Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular:** Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido. **d)** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado; **e)** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; **f)** Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento; **g)** As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora; **h)** Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta Cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivos, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada; **28.1** - As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula. **29. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO E AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO** - Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou de auxílio-doença acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório da remuneração por ele percebida mensalmente, atualizada; **29.1.** A concessão do benefício previsto nesta cláusula observará as seguintes condições: **a)** Será devida pelo período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data do afastamento; **b)** Os empregados que, ao término da vigência da CCT anterior, já estavam afastados, farão jus ao benefício até completar 24 (vinte e quatro) meses; **29.2.** A complementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário; **29.3.** A empresa fará o adiantamento do respectivo benefício ao empregado, enquanto este não receber da Previdência Social o valor a ele devido, procedendo ao acerto quando do respectivo pagamento pelo órgão previdenciário, que deverá ser comunicado, imediatamente, pelo empregado. Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, ou por iniciativa da empresa

respeitados os períodos de estabilidade provisórias, e, havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, a empresa efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias; **29.4.** Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação salarial deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior; **29.5.** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o dos demais empregados.

30. AUXÍLIO FILHOS EXCEPCIONAIS OU DEFICIENTES FÍSICOS - Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no caput e parágrafos 1º e 2º da cláusula Auxílio Creche/Auxílio Babá estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada.

31. MEDICAMENTO E TRANSPORTE DO ACIDENTADO - As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários ao tratamento dos seus empregados vitimados por acidentes no trabalho, bem como custeio de transporte aos mesmos para atendimento hospitalar necessário.

32. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Os empregados que prestam serviços em contato com câmaras frias, fazem jus ao recebimento do adicional de insalubridade, no percentual de 30% (trinta por cento), desde que este contato seja no mínimo de 2 (duas) horas diárias, ainda que intermitentes.

33. INDENIZAÇÃO ADICIONAL – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias; **33.1.** Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes; **33.2.** A indenização prevista no caput será devida sem prejuízo do benefício da Lei 12.506/2011.

34. CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE: Fica facultado aos empregadores o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010; **34.1.** As empresas concederão gratuitamente aos seus empregados, vale transporte na quantidade necessária para o trabalhador ir e voltar do trabalho; **34.2.** Se a empresa optar pelo pagamento em dinheiro, caso ocorra aumento de tarifas, os empregadores se obrigam a efetivar a competente complementação.

35. INDENIZAÇÃO POR MORTE: Ao dependente legal do empregado que vier a falecer em virtude de acidente do trabalho, será pago, juntamente com as verbas rescisórias, indenização equivalente a 1 (uma) vez a sua última remuneração; **35.1.** Se o empregado vier a falecer em virtude de morte natural, a indenização referida no "caput" desta cláusula será equivalente a 70% (setenta por cento) a sua última remuneração; **35.2.** Os empregadores que mantiveram seguro de vida, sem ônus para os empregados e cujo valor do sinistro for igual ou superior ao benefício do "caput" ficam excluídos da obrigação desta Cláusula.

36. TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADOS: O empregado transferido por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência, respeitada a

legislação aplicável, tem direito à suplementação salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte; **36.1.** O empregador fica impedido de transferir empregado para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratada, se esta transferência, por oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior, vier causar-lhe redução salarial.

37. ABONO ESCOLAR – As empresas abrangidas por esta convenção concederão um abono escolar, no valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais) aos empregados que não tenha sido contratado por tempo determinado e que esteja matriculado em qualquer série de curso do ensino regular oficial; **37.1.** Também terá direito ao benefício o empregado que tenha filho matriculado na pré-escola ou em qualquer série do ensino regular e do ensino médio; **37.2.** O abono será pago em uma única parcela, na folha de pagamento referente ao mês de fevereiro e março, desde que o requerimento seja feito até dia 20 do mês anterior. A data limite para requerer o abono escolar será 20 de março.

38. ANUÊNIO - A cada ano completo de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, fica garantido ao empregado um adicional de 4% (quatro por cento) sobre o seu salário-base a título de anuênio, a ser pago pelo empregador, numa única parcela, no mês subsequente ao ano completado e, em caso de rescisão, nas verbas rescisórias.

39. ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: As rescisões de contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório; **39.1.** Nas localidades onde os sindicatos da categoria profissional não mantiverem sede ou sub sede as homologações serão feitas perante os órgãos mencionados no artigo na CLT, observado o prazo especial previsto no "caput"; **39.2.** A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho, não poderá exceder: **a)** O 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou **b)** O 10º (decimo) dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento; **b.1.)** Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento; **b.2.)** Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior; **b.3.)** A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, em favor do empregado, de multa em valor equivalente a última remuneração do empregado, a ser paga no ato da homologação; **39.3.** Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado 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; **39.4.** A empresa fornecerá ao desligado "carta de referência", por ocasião da rescisão contratual, desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa; **39.5.** O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para trabalhadores e empregadores; **39.6.** Em caso de pedido ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá aos empregados uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho; **39.7.** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter de urgência, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a serem fixadas de comum acordo entre os

sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologações a serem pagas pelo empregador; **39.8.** As empresas que se utilizarem de pagamento de verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança, ordem bancária de pagamento ou de crédito, transferência eletrônica e crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, deverão homologar os documentos rescisórios junto ao sindicato da categoria profissional em até 5 (cinco) dias corridos após o prazo legal para pagamento; **39.9.** A não observância, pela empresa, do prazo estabelecido, ou de qualquer obrigação nesta cláusula estabelecida; ou ainda o não comparecimento do empregador na data agendada para homologação acarretará uma multa equivalente a um salário do empregado, revertida em seu favor, independente das demais penalidades legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º do art. 477 da CLT; **39.10.** As empresas deverão comprovar que no prazo legal previsto para pagamento, informaram ao empregado e que este teve acesso aos valores devidos.

40. DA DISPENSA COLETIVA - Fica ajustado que as empresas procederão, com no mínimo trinta dias de antecedência, medidas de negociação junto ao sindicato da categoria profissional quando pretenderem a dispensa coletiva de trabalhadores, a fim de evitar demissões desnecessárias e prejuízos aos empregados. **Parágrafo Único** – A falta do cumprimento do disposto acima implicará na nulidade das rescisões ocorridas.

41. 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.

42. AVISO PRÉVIO - Nos termos do inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal, da Lei 12.506/2011 e do Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aos empregados demitidos sem justa causa e que contem até 1 (um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias;

42.1. Ao aviso prévio de 30 dias previsto nesta cláusula, o trabalhador fará jus a 3 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, inclusive sobre o primeiro ano completo, até o máximo de 90 (noventa) dias, perfazendo um total de até 120 (cento e vinte) dias, projetando-se para todos os efeitos legais no contrato de trabalho o período total apurado, ou seja o número de dias alcançado pela proporcionalidade integral o tempo de serviço do emprego para todos os efeitos legais;

42.2. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o trabalhador cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo o período adicional na forma de aviso prévio indenizado, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; **42.3.** As mesmas disposições previstas no caput e parágrafos 1º e 2º desta cláusula devem ser aplicadas nas hipóteses de término de contrato de trabalho por culpa recíproca ou rescisão indireta; **42.4.** Ocorrendo pedido de demissão, aplicam-se tão-somente as disposições previstas nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; **42.5.** Os prazos previstos nas letras “a” e “b”, do § 6º, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30 dias.

43. DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, bem como seu desconto em pecúnia, do empregado que comprovar a obtenção de novo emprego.

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

45. CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS, RESCISÓRIAS E INDENIZATÓRIAS - O cálculo e a integração das comissões e DSR's incidentes em verbas salariais, rescisórias e indenizatórias, das férias (integrais e/ou proporcionais), 13º salário, do aviso prévio, dos primeiros quinze dias de atestado médico, ausências justificadas e do salário maternidade, terá como base a média das 03 (três) maiores remunerações dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao mês do pagamento.

46. DESVIO DE FUNÇÃO - Não será permitida a utilização de empregado para o exercício de atividades distintas para as quais tenha sido contratado; **46.1.** Fica proibido o empregador a utilizar os empregados para efetuar a limpeza do chão, de banheiros e afins, para carga e descarga de mercadorias, excetuando-se quando se tratar de substituição eventual ou de exercício de funções similares; **46.2.** Em caso de descumprimento da presente cláusula o empregador ficará sujeito a multa no valor de 30% do salário do empregado, por empregado e por infração, bem como será o empregador obrigado a pagar ao empregado, enquanto durar o desvio de função, um adicional de 30% sobre sua remuneração.

47. DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE - Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

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

49. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: Independentemente do número de empregados, os empregadores se obrigam a manter controle de ponto dos empregados. As anotações de horas de entrada, saída e intervalo de refeição serão feitas pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

50. TRANSFERÊNCIA - GARANTIA DE SALÁRIOS: Nas transferências de locais de trabalho, bem como nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica o empregador obrigado a garantir ao comissionista a média das comissões dos últimos (3) três meses completos, anteriores ao mês da transferência.

51. SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL: Caso o empregado venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 20 (vinte) dias, fará jus ao salário do empregado substituído, enquanto durar a substituição.

52. ADMISSÃO EM SUBSTITUIÇÃO: Admitido o empregado para função de outro dispensado, salvo se exercente de cargo de confiança ou a partir do mês subsequente ao do enquadramento da empresa no regime especial de piso salarial será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais; **52.1.** Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no "caput" será garantido o menor salário de cada função.

53. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA/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.

54. SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL: A substituição de pessoal do quadro de funcionários não poderá resultar da diminuição da média salarial paga ao empregado.

55. ANOTAÇÃO DO VALOR DA COMISSÃO NA CTPS: O contrato de trabalho do comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas de comissões ajustadas, bem como a base de incidência, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado, conforme artigo 1º, da Lei N.º 605/49 e Enunciado N.º 27/TST. Não serão permitidas anotações como "comissões, "comissões sobre vendas" e quaisquer outras denominações genéricas";

55.1 A não consignação na CTPS e/ou no Contrato de Trabalho da forma de remuneração efetivamente contratada ficará o empregador infrator sujeito a multa correspondente a última remuneração do empregado ou na falta deste dado, ao valor correspondente de 1 (um) salário de ingresso na função, revertida em favor do empregado, independentemente de outras cominações previstas em lei;

55.2. Excepcionalmente, nos casos de promoções especiais, empregados e empregadores poderão pactuar percentual de comissões diferentes daqueles pré-ajustados assistidos, obrigatoriamente, pelo sindicato da categoria profissional, sob pena de nulidade. O empregador fica obrigado a anotar na CTPS o cargo ou função específica exercida pelo empregado, assim como o salário por ele percebido e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência;

55.3. A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas e, a entrega de documentos ao empregador, será feita mediante recibo;

55.4. Ocorrendo retenção da CTPS por parte do empregador, além do prazo do parágrafo acima, esta incorrerá: **a)** Na hipótese da retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado. **b)** Na hipótese da retenção da CTPS do empregado pelo prazo excedente a 02 (dois) dias úteis, o empregador incorrerá na indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento;

55.5. Fica expressamente proibido: a) O ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano; **b)** Alterar os valores fixados para as comissões no mês de Dezembro.

56. DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO: Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanham a remuneração, inclusive as horas extraordinárias, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação do empregador e do empregado e, o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o Decreto 99.684/90 em seus artigos 27 e 33, não servindo para esse fim os extratos bancários;

56.1. Os empregadores obrigam-se a fornecer também, a cópia do contrato de trabalho, termo de opção do FGTS e contrato de experiência, a todos os seus empregados.

57. CONVÊNIO – a empresa se compromete a descontar em folha de pagamentos os convênios (médico, odontológico, hospitalar e farmácia) que os trabalhadores utilizarem e que tenham como intermediário o sindicato da categoria profissional.

58. ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO/PROMOÇÃO: A promoção do empregado para cargo ou função superior ao exercido, será acompanhada de aumento salarial, mínimo de 20% (vinte por cento), e respectiva anotação na CTPS.

59. CONTRATO DE TRABALHO/SUSPENSÃO: O contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de doença comum, mediante atestado

médico, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.

60. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: O empregador é obrigado a comunicar por escrito os fatos que ensejaram a dispensa por "justa causa", sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, excetuadas as hipóteses de recusa do empregado em assinar o documento ou abandono de emprego; **60.1.** O documento deverá ser exibido quando da formalização da rescisão do contrato de trabalho perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou do sindicato da categoria profissional.

61. CARTA AVISO DISPENSA: A comunicação de dispensa do empregado, mesmo sem justa causa, deverá ser procedida por escrito e contra recibo, sob pena de presunção de dispensa imotivada, inclusive com data, horário e local para a homologação ou recebimento dos valores devidos pela rescisão contratual ao empregado desligado do emprego; **61.1.** Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve ser:

a) Na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; **b)** Na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado; **61.2.** No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

62. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: Fica o empregador obrigado a pagar despesas de transporte e refeição dos empregados, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

63. ISONOMIA SALARIAL - Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor, crença ou estado civil.

64. ESTABILIDADE DO EMPREGO 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 de 1º de janeiro a 30 de abril do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar obrigatório 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.

65. REMANEJAMENTO DA GESTANTE - Quando a função da empregada gestante não for compatível com seu estado gravídico, a empresa, mediante laudo médico e desde que sua estrutura organizacional permita, deverá remanejá-la para uma função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos do exercício da função anterior.

66. GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurado aos empregados, sejam homens ou mulheres, independente do tempo de admissão na empresa a garantia de estabilidade durante 02 (dois) anos que precedem a sua aposentadoria, seja por Tempo de Contribuição Integral (Homem 35 anos e Mulher 30 anos) ou por idade (Homem 65 anos e Mulher 60 anos); **66.1.** A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes apresentados pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar-se por Tempo de Contribuição ou por Idade; **66.2.** 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; **66.3.** É do empregador a obrigação, em caso de dispensa do empregado, comprovar que o mesmo não é detentor da estabilidade prevista no caput da cláusula 66; **66.4.** Deverão ser acolhidas pelas empresas a contagem de tempo de serviço emitida pela entidade sindical dos empregados. **66.5** Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

67. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE - Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Este benefício será estendido à mãe adotante. **Parágrafo Único:**

A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída pelo pagamento correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com as devidas integrações salariais. **68. GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO**

AUXÍLIO DOENÇA - Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da alta previdenciária, se o afastamento for até 2 meses, e de 120(cento e vinte) dias, se o auxílio-doença teve tempo igual ou superior a 60 (sessenta) dias, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa; **68.1.** A estabilidade prevista nesta cláusula será sempre de 60 (sessenta) dias independentemente do tempo já trabalhado pelo empregado após a alta previdenciária; **68.2.** Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença e auxílio acidentário, pagos pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ -REsp 936308-RS), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

69. GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS - Ao comerciário que retornar de férias, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir do primeiro dia do trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa. **Parágrafo Único:** A estabilidade prevista nesta cláusula será sempre de 60 (sessenta) dias independentemente do tempo já trabalhado pelo empregado após a alta previdenciária.

70. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV - Ao empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs) será garantido o emprego até o seu afastamento pelo INSS, desde que tenha comunicado essa circunstância à empresa em até 60 (sessenta) dias após a demissão.

71. LICENÇA REMUNERADA DO ADOTANTE, DO VIÚVO OU GUARDIÃO. O empregador concederá licença remunerada ao empregado (a) viúvo; guardião (ã) que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de cento e vinte (120) dias, aplicando-se analogicamente os artigos 392 e 302ª da CLT.

72. JORNADA DE TRABALHO SEMANAL – a jornada de trabalho dos trabalhadores no comércio será de 40 horas semanais; **72.1.** A jornada de trabalho diária deverá se iniciar a partir das 8:00 horas, limitando a 8 horas de trabalho diário e 40 horas

semanais; **72.2.** Caso a empresa queira praticar um horário de início da jornada diferente, deverá solicitar o sindicato dos comerciários da localidade um acordo específico contendo as condições para essa alteração.

73. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL - A duração normal do trabalho.

74. ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCIÁRIOS – Os pais comerciários que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 18 (dezoito) anos, ou inválidos/incapazes, independente de idade, comprovado nos termos da cláusula de atestados médicos, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, por semestre, durante o período de vigência da presente Convenção, em caso de internação o período será estendido até a alta médica. **Parágrafo Único** - Caso os pais trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no caput desta cláusula.

75. ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE - O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, nas seguintes condições: **75.1.** Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei nº 9471, de 14.07.97 - D.O.U. 15.07.97). A comprovação se fará mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicados pela imprensa ou fornecidos pela própria instituição; **75.2.** Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado ao serviço. A comprovação da prova escolar obrigatória deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino; **75.3.** Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante ou mudança de turno que venha prejudicar-lhe a frequência às aulas.

76. AUSÊNCIAS LEGAIS - Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos: **76.1.** 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica; **76.2.** 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento; **76.3.** 10 (dez) dias consecutivos ao pai em virtude de licença paternidade; **76.4.** 2 (dois) dias para doação de sangue, devidamente comprovada; **76.5.** 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, pai ou mãe.

77. FALTA DO COMMISSIONISTA - Não poderá ser descontada a falta do empregado comissionista puro ou misto, na parte relativa às comissões, ficando, entretanto, facultado o desconto do seu repouso semanal remunerado.

78. 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.

79. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS: A autorização para cumprimento de jornada de trabalho, facultativo aos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho em dias de domingos e ou feriados, observadas as devidas permissões estabelecidas em legislações municipais vigentes e também, com

fundamento no artigo 6º e seu parágrafo único da Lei Federal nº 10.101/2000 e das posteriores alterações e acréscimos da Lei 11.603/2007, assim como a Portaria nº 945 de 08/07/2015 do Ministério do Trabalho e Emprego, dependerá: **a)** de acordo coletivo de trabalho firmado diretamente entre a empresa interessada e o sindicato da categoria profissional detentor da base territorial sindical, estabelecendo condições somente para o trabalho em domingos e feriados, conforme determina a legislação federal vigente, sempre considerando as deliberações das devidas assembleias especificadas para cumprimento de jornada em dias de domingo. **b)** de convenções coletivas de trabalho firmadas entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato representante da categoria patronal detentor da base territorial sindical e nas localidades que não existam categoria organizada em sindicatos patronais a devida convenção coletiva de trabalho deverá ser firmada entre a Fecomercários e a Fecomércio, sempre considerando as deliberações das devidas assembleias especificadas para cumprimento de jornada em dias de feriado.

80. FÉRIAS EM DEZEMBRO - Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

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

82. FÉRIAS - As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência; **82.1.** O início das férias deverá obedecer ao Art. 134 em seu parágrafo 1º da CLT.; **82.2.** O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal; **82.3.** O terço adicional de férias (art. 7º, XVII, CF), respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ- AgRg no REsp 1062530-DF, AgRg no AgRg no REsp 1123792-DF), não sofrerá incidência de contribuição previdenciária.

83. DO LOCAL PARA REFEIÇÃO - A empresa fica obrigada a fornecer condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições de seus trabalhadores que deverá atender os seguintes requisitos: a) Local adequado fora da área de trabalho; b) Limpeza, arejamento e boa iluminação; c) Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários; d) Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado; e) Refrigerador para conservação dos alimentos; f) Micro-ondas ou similar para aquecer as refeições.

84. SANITÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a manter instalações sanitárias em perfeitas condições observadas a NR 24 da portaria 3214/1978 do Ministério do Trabalho.

85. ASSENTOS - As empresas deverão disponibilizar assentos conforme Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho para os empregados que habitualmente trabalhem em pé, no atendimento ao público, e que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

86. EPI - Os empregadores são obrigados a fornecer gratuitamente aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequado ao risco da atividade laboral, em perfeito estado de conservação e funcionamento enquanto as medidas de

proteção coletiva estiverem sendo implantadas, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 6 do Ministério do Trabalho e Emprego.

87. FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes (calças, camisas, camisetas, blusas, sapatos, inclusive maquiagem etc.), equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, no mínimo 4 (quatro) unidades de 6 (seis) em 6 (seis) meses, respondendo o empregado pelas reposições em caso de extravio ou mau uso, devidamente comprovado. **Parágrafo Único:** Considera-se uniforme adotado pela empresa, tanto as peças exigidas por esta, quanto aquelas, que apenas sugeridas, obedeçam a qualquer critério de padronização.

88. CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - A empresa fica obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA, com participação obrigatória do sindicato dos empregados em todo o processo eleitoral, comunicando-o com antecedência de 30 dias antes da publicação do edital de convocação para eleições.

89. PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - Todos os empregadores que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do trabalhador devendo realizar obrigatoriamente os seguintes exames médicos de acordo com a Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho e Emprego. a) Admissional; b) Demissional; c) De retorno ao trabalho; d) De mudança de função.

90. ACIDENTE DE TRABALHO/CAT – Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas ficam obrigadas a abrir a **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT**, em letra legível que será encaminhada aos órgãos determinados pela lei e uma via para o sindicato.

91. DECLARAÇÃO E ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - 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, municipal, rede privada ou profissionais particulares, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde. **Parágrafo Único:** Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer os 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 10 (dez) dias de sua emissão.

92. ABORTO ESPONTÂNEO: É garantido à mulher em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, um repouso remunerado de 2 (duas) semanas.

92.1. Fica também garantido o retorno da empregada à mesma função que exercia antes de seu afastamento.

93. AMAMENTAÇÃO: A empregada mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos no mínimo de quarenta e cinco minutos cada um, para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade; **93.1.** Fica facultado à empregada, de comum acordo com o empregador utilizar o período previsto no “caput” desta cláusula acumulando os dois intervalos, isto é, perfazendo uma hora e meia diária para amamentação.

94. EXAMES MÉDICOS: Conforme a Norma Regulamentadora 07, os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos: admissional, demissional,

periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente, custeados pelo empregador.

95. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO - A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, locais e meios, para sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas; **95.1.** A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional; **95.2.** A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições sindicais legais e demais contribuições estabelecidas em Acordos e Convenções Coletivas, que forem solicitadas pelo Sindicato Profissional, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, diretamente ou através de depósito bancário, os valores descontados, até 05 (cinco) dias após o desconto.

96. DELEGADO SINDICAL - Os delegados sindicais serão eleitos nas empresas que tiverem 200 (duzentos) ou mais funcionários e terão estabilidade desde a sua candidatura até 01 (um) ano após o cumprimento de seu mandato que também será de 1 (um) ano; **96.1.** Os Delegados Sindicais deverão ter no mínimo três meses de associados na Entidade Sindical quando do registro de sua Candidatura observado o Estatuto do Sindicato e o Regimento Interno, para fins de processo eleitoral e demais condições; **96.2.** Serão firmados Acordo Coletivos com as empresas em consonância com a disposição do artigo 11 da Constituição Federal c/c o artigo 523 da C.L.T. e Notificação nº 81735/2011 do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região.

97. INFORMES DO SINDICATO - Será permitido o livre acesso dos representantes do Sindicato aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro destinado pelo EMPREGADOR e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo o material publicitário do sindicato profissional.

98. CONDUTA ANTISSINDICAL - A recusa no cumprimento da Clausula dos "informes do Sindicato" bem como a dispensa de trabalhador motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve, constitui ato de discriminação "antisindical" vedado pela disposição da Lei 9.029/95 e demais normas pertinentes.

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

100. 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.

101. ACORDOS COLETIVOS - Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se 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.

102. 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 art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

103. PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS - As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) dos seus postos de trabalho para não brancos.

104. RENEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO - Fica assegurada que durante a vigência desta Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras cláusulas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, ou termo aditivo a esta Convenção.

105. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL E BASE TERRITORIAL: Os empregadores e os empregados abrangidos pela presente Convenção, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e empregados deverá ser realizada sempre com a participação dos sindicatos subscritores desta Convenção, sob pena de nulidade.

106. COMISSÃO 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, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do empregado; **106.1** - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiciais de Conciliação Prévia – CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIÁRIOS E DA FECOMÉRCIO.

107. RELAÇÃO SINDICAL: Os empregados eleitos dirigentes sindicais, assim considerados: membros da diretoria, conselho fiscal e delegados federativos, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se por até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo de sua remuneração, férias com 1/3 e do 13º salário, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do evento.

108. AVISOS E COMUNICAÇÕES: Os empregadores ficam obrigados a manter local acessível à entidade sindical, para afixação de avisos e comunicados de interesse dos empregados, do sindicato da categoria profissional, limitado este espaço à, no mínimo o tamanho ofício duplo. Os termos de tais comunicados não poderão ser ofensivos ou atentatórios à empresa ou qualquer autoridade, nem ter conotação política ou contrária às leis vigentes. Nas galerias, shopping e congêneres poderá ser definido local único para afixação dos aludidos avisos e comunicações.

109. LICENCIAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL: Os empregados eleitos dirigentes sindicais, assim considerados: membros da diretoria, conselho fiscal e delegados federativos, poderão quando convocados pelo sindicato da categoria profissional, ausentar-se da empresa, mediante prévia comunicação nos termos da lei, para trabalhar para sua categoria, por prazo indeterminado, sem prejuízo de sua remuneração auferida na empresa, inclusive férias com o terço constitucional e 13º

salário, sempre considerando as médias de comissionais previstas em Convenção Coletiva de Trabalho, devendo a empresa, além de manter os vencimentos do licenciado, também manter todos os seus benefícios percebidos mensalmente.

110. 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 à devolução das mercadorias, aceita pela empresa; **110.1.** 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; **110.2.** Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada; **110.3.** Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

111. CARNÊS: O empregador fica proibido de cobrar, de uma única vez, do empregado que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês financiados, devendo os pagamentos ser efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, os empregadores, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.

112. NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES - Aos valores fixados nas cláusulas que tratam de pisos e garantia do comissionista não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

113. ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO COMISSIONISTA - O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa. **Parágrafo Único** – Fica ainda vedado, ao empregador, proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.

114. COMUNICAÇÃO INTERNA – será garantido a todos os trabalhadores sistemas de comunicação interna em local acessível ou via intranet, sigiloso com o objetivo de avaliar, queixar e reclamar sobre as condições de trabalho, relações profissionais hierárquicas e demais assuntos internos coletivos ou individuais.

115. DA ENTREGA DE DOCUMENTOS: As empresas abrangidas por esta Convenção, quando notificadas, deverão exibir ao sindicato da categoria profissional no prazo de máximo de 10 (dez) dias o controle de jornada diária de trabalho, os recibos das bonificações em trabalhos nos feriados e os holerites de pagamentos referentes ao período de vigência desta Convenção devidamente assinados pelo empregado. **Parágrafo único.** Quando notificada ficará a critério da empresa a opção de fornecer os documentos na forma de cópia ou de qualquer forma eletrônica usualmente utilizada.

116. As empresas se obrigam, quando da entrega da RAIS e CAGED, enviar uma cópia ao sindicato da categoria profissional, sob pena da multa estabelecida na cláusula 117^a.

117. MULTA - Fica estipulada multa no valor de um salário normativo do empregado, a partir de 1º de setembro de 2019, 1º de outubro de 2019 e 01º de novembro de 2019, datas bases das categorias, por empregado e por infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula contida na presente convenção coletiva de trabalho a favor do empregado.

118. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES - As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados, que deverão ser mantidas.

119. EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS - As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrange os casos em que a união decorra da relação homoafetiva estável, devidamente comprovada. **Parágrafo Único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á como 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).

120. TERCEIRIZAÇÃO – Os empregadores integrantes da categoria econômica não poderão utilizar mão de obra terceirizada na execução de quaisquer serviços, setores ou departamentos da empresa.

121. PROMOTORES - Os trabalhadores vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

122. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR) - Em atendimento ao que dispõe o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei 10.101/2000, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho instituirão no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da data base, o PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS, para pagamento até o mês de abril de 2020. **Parágrafo único:** A empresa que descumprir os prazos do *caput* desta cláusula ficará obrigada a pagar aos empregados, a título de PLR o valor igual a um (1) salário nominal do empregado.

123. PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR - As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomércio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomércio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

124. REVISTA DE EMPREGADO - Fica vedada toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

125. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO - As empresas repugnarão quaisquer práticas que possam caracterizar assédio moral aos seus empregados, entendidas como tais todas as formas de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação perpetrados em face dos seus empregados; desde que decorrentes da relação de trabalho, e de que possam resultar sofrimento psicológico para eles com reflexos na saúde física e mental. **Parágrafo único:** As empresas ratificam o compromisso de cumprir a legislação relativa a quaisquer discriminações relativas a sexo, idade, cor, religião, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão como para promoção e preenchimento de cargos.

126. DO USO DA IMAGEM DO TRABALHADOR - São vedadas ao empregador, sem autorização de próprio punho pelo empregado, a conservação de gravação, a exibição e a divulgação, para seu uso privado, de imagens dos trabalhadores por violação ao

direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição Federal; **126.1.** Nas mesmas condições dispostas no caput, ficam enquadradas as empresas que utilizam dos uniformes cedidos aos empregados, para realização de promoções e propagandas, excetuado aqui logotipo da empresa; **126.2.** A formação do contrato de emprego, por si só, não importa em cessão do direito de imagem e de divulgação, devendo ser ajustado valor de indenização para este fim, independentemente do salário percebido pelo empregado.

127. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica o empregador obrigado a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego; **127.1.** O não cumprimento pelo empregador da presente cláusula importará em multa de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), em favor do sindicato da categoria profissional.

129. CARTA DE APRESENTAÇÃO: Os empregadores, nas rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, se obrigam a entregar a estes uma carta de confirmação de cargo e tempo de trabalho.

130. BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS: Os empregadores somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas as garantias asseguradas por lei, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 3 (três) dias, no sindicato da categoria profissional.

131. REUNIÕES DE TRABALHO: Quando da participação obrigatória em reuniões de trabalho evitar-se-á que as mesmas sejam realizadas após o expediente normal de trabalho, devendo as horas ser pagas como extraordinárias.

132. FOLGAS PRÊMIO: Serão concedidas a todos os empregados comerciários duas (2) folgas período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho, a título de prêmio pelo trabalho realizado no mês de dezembro, remuneradas e em período integral.

133. MERCADORIAS DEVOLVIDAS: Aprovado o crédito e concretizada a venda, o empregador não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade do empregador.

134. QUEBRA DE MATERIAL: Não se permite ao empregador o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

135. DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - As empresas, em cumprimento à LEI 8.213/1991, artigo 93, se comprometem a dar efetivo cumprimento às cotas obrigatórias de contratação de pessoas reabilitadas ou pessoas de deficiência habilitadas; **135.1.** Serão cumpridas as cotas mínimas de dois por cento (2%) de comerciários para as empresas que tenham de 100 a 200 trabalhadores; de 3% de 201 a 500 trabalhadores; de 4% de 501 a 1000 trabalhadores e de 5% de 1001 em diante; **135.2.** Ainda, independentemente das cotas mínimas estabelecidas em lei, todas as empresas do comércio desenvolverão esforços objetivando a implantação de programas de incentivo ao trabalho, como instrumento de inclusão social, sejam esses

programas isolados ou em parceria com entidades especializadas, com apoio dos sindicatos convenientes da presente convenção; **135.3.** As empresas que estejam fora da obrigatoriedade da lei procurarão ter em seus quadros ao menos um (1) reabilitado ou portador de deficiência física e a todos os contratados serão garantidos todos os benefícios contidos nas cláusulas desta convenção coletiva de trabalho.

136. PREENCHIMENTO DE VAGAS: Os empregadores darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

137. CURSOS PARA CAPACITAÇÃO DOS EMPREGADOS – As empresas viabilizarão e custearão cursos de capacitação para os seus empregados. **Parágrafo único** - Os sindicatos dos empregados deverão participar dos cursos, devendo ministrar palestras sobre os direitos dos trabalhadores garantidos na legislação e na convenção e acordos coletivos de trabalho.

138. ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO: As empresas e seus empregados, abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, se obrigam a não se utilizarem de comissões e ou câmaras de arbitragem, sejam essas de que âmbito for, para homologação de rescisões de contrato de trabalho sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.

139. INSUFICIENCIA DE SALDO SALARIAL: Quando do retorno de afastamento de Auxílio Previdenciário, indistintamente, em hipótese alguma a empresa, poderá descontar dos vencimentos dos empregados, valores superiores a 40% (quarenta por cento) de sua remuneração, a título de saldo negativo provenientes de descontos efetuados pela empresa nos meses em que o empregado permaneceu afastado.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARULHOS
WALTER DOS SANTOS
PRESIDENTE