



OFÍCIO Nº 17/2022

Cotia, 18 de julho de 2022.

Ao Ilustríssimo Senhor  
IVO DALL'ACQUA JUNIOR

**Assunto: Pedido de Garantia de Data Base**

**PRESIDENTE DO FECOMERCIO – FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO.**

Ilustre Presidente,

O **Sindicato dos empregados no Comércio de Cotia Região**, por seu Presidente, que ao final assina, vem por intermédio da presente, expor e requerer o quanto segue:

**CONSIDERANDO** que neste ato procedemos com a entrega da Pauta de Reivindicações para Negociações Coletivas 2022/2023.

**CONSIDERANDO** o bom relacionamento existente com essa respeitável entidade patronal.

**CONSIDERANDO** a busca de medidas céleres para resguardar a data base e evitar a tomada de outras medidas adequadas.

Requeremos dessa entidade seja emitido documento expreso de modo a garantir a data base da categoria.

Aguardaremos resposta no prazo de 5 (cinco) dias. Para maiores esclarecimentos por gentileza entrar em contato com o nosso departamento jurídico ([juridico@comercarioscotia.org.br](mailto:juridico@comercarioscotia.org.br)).

Por fim sugerimos a realização de encontro virtual, reunião por vídeo conferência a ser agendada de acordo com a disponibilidade de ambos para darmos andamento as negociações 2022/2023.

Atenciosamente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA E REGIÃO  
CRISTIANO DA SILVA MELO  
PRESIDENTE

Filiado a:



FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO



20220107

Sede: Av. Brasil, 21 - Id. Central - Cotia - SP  
CEP 06700-270 | (11) 4615.1210 | 4614-2973

Itapeerica da Serra - Rua Antonio M. P. de Castro, 148 - Centro - SP - CEP 06850-020 - (11) 4165.3099  
Vargem Grande Pta. - Rua Mario Scarvance, 463 - Centro - SP - CEP 06730-000 - (11) 4159-7730



[www.seccor.net](http://www.seccor.net)



[sindicato@comercarioscotia.org.br](mailto:sindicato@comercarioscotia.org.br)



[facebook.seccor.net](https://www.facebook.com/seccor.net)



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES  
COMÉRCIO GERAL 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, nas cláusulas nominadas “*Pisos Salariais*” e “*Regime Especial de Piso Salarial – Repis*”.

**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), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, MEDIANTE ADESÃO pelas empresas interessadas, condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

**Parágrafo primeiro** - Para os efeitos desta cláusula, considera-se 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); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Microempreendedor Individual (MEI) aquele com faturamento anual de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.



**Parágrafo segundo** - No caso de início de atividade no próprio ano-calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses de exercício da atividade, inclusive as frações de meses.

**Parágrafo terceiro** - Para adesão ao REPIS as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafos 1º e 2º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à entidade 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 login e senha, cujo preenchimento e envio do formulário, estará assumindo a empresa o fiel compromisso e ainda conter as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio e do contabilista responsável; telefone de contato e *e-mail*;
- b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Microempreendedor Individual (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS;
- c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS" e "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL".

**Parágrafo quarto** - A entidade patronal deverá encaminhar a solicitação e documentação da empresa. ao sindicato profissional no prazo de até 2 (dois) dias úteis, para validação da certidão e conferências do cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo quinto** - O prazo para o sindicato profissional se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante é de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação e documentação da empresa, encaminhada pela entidade patronal.

**Parágrafo sexto** - Não havendo manifestação do sindicato profissional no prazo previsto no parágrafo anterior, presume-se a regularidade da documentação enviada pela empresa e sua habilitação ao REPIS.



**Parágrafo sétimo** - 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 certificado.

**Parágrafo oitavo** - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo nono** – Na hipótese de definição no Salário Mínimo Nacional de valor maior do que qualquer dos fixados na norma, aquele prevalecerá a partir da data determinada para sua vigência.

**Parágrafo décimo** - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", conforme o caso, a saber:

#### **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 ingresso .....R\$ 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 comissionista .....R\$ 2.057,00(Dois mil e cinquenta e sete reais)

**Parágrafo décimo primeiro** - 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 décimo segundo** - 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 décimo primeiro;
- b) terem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS aprovado e expedido por ambos os sindicatos até a data limite de XX/XX/XXXX.

**Parágrafo décimo terceiro** – 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 décimo quarto** - 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 décimo quinto** - 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 décimo sexto** - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea “e” da cláusula nominada “**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**”. No entanto, a partir de eventual



notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo décimo sétimo** - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

**Parágrafo décimo oitavo** - 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 décimo nono** - 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.**"

**Parágrafo vigésimo** - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS previsto nesta cláusula, sem o Certificado de Adesão ou cumprimento das obrigações previstas nos parágrafo quarto e quinto acima, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

**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 10ª - 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 primeiro** - Para fazer jus ao Prêmio instituído nesta cláusula deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho.

**Parágrafo segundo** - Não prejudicarão a percepção do Prêmio instituído nesta cláusula as faltas oriundas de casamento do empregado ou pela doação voluntária de sangue, está 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 terceiro** - 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 quarto** - 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 11ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA** - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS", nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei 12.790/2013.

**CLÁUSULA 12ª - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS** - As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,75 (zero vírgula setenta e cinco) conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

**CLÁUSULA 13ª – 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\$ 100,00 (cem reais), a partir de 1º de setembro de 2022, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

**CLÁUSULA 14ª – 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 ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,75 (zero vírgula setenta e cinco), conforme percentual previsto na cláusula nominada “*Remuneração de Horas Extras*”. O resultado é o valor do acréscimo.
- 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 1,75, 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 15ª – 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 1,75 (uma vírgula setenta e cinco), 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 0,75 (zero vírgula setenta e cinco), 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 16ª - 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 17ª - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES** - Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

**CLÁUSULA 18ª – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMMISSIONISTAS** - 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 19ª- CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS** - O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

- a) férias (integrais ou proporcionais): serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;
- b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado: serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;
- c) 13º Salário: serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**Parágrafo único** - O estabelecido nesta cláusula se aplica na rescisão contratual, bem como para empregados que se ativam em jornada intermitente.

**CLÁUSULA 20ª – 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 21ª – 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) os excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.



**CLÁUSULA 22ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES** - Aos valores fixados nas cláusulas nominadas “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, “**GARANTIA DO COMISSIONISTA**” e “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**”, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**CLÁUSULA 23ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO** - As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

**CLÁUSULA 24ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**CLÁUSULA 25ª - APRENDIZES** - Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2021 até 31/08/2022 terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada “**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2021 ATÉ 31 DE AGOSTO/2022**”, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

**CLÁUSULA 26ª - JORNADAS DE TRABALHO** - Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados para outras modalidades de jornada, **MEDIANTE ADESÃO**, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

**I - JORNADA PARCIAL** - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

**a)** dentro da semana, a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;



b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

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

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

**III - JORNADA ESPECIAL 12X36** - Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

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

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

c) o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

**Parágrafo segundo** - A adesão pelas empresas interessadas se fará mediante requerimento de emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO, através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, e que conterá, dentre outras, as seguintes informações:



- Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio; telefone de contato e *e-mail*.

**Parágrafo terceiro** - A entidade patronal deverá encaminhar a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional no prazo de até 2 (dois) dias úteis.

**Parágrafo quarto** - O prazo para o sindicato profissional se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante e ao integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, é de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação e documentação da empresa, encaminhada pela entidade patronal.

**Parágrafo quinto** - Não havendo manifestação do sindicato profissional no prazo previsto no parágrafo anterior, presume-se a regularidade da documentação enviada pela empresa e sua habilitação à prática das jornadas diferenciadas.

**Parágrafo sexto** - Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, além do implemento das cláusulas nominadas “**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**” e “**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**”, a entidade patronal emitirá e fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação.

**Parágrafo sétimo** - O CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

**Parágrafo oitavo** - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO.

**Parágrafo nono** - As empresas que contratarem empregados para outras modalidades de jornada de trabalho diferente a prevista no caput desta cláusula sem a ADESÃO DO CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO, previsto nesta cláusula, ou cumprimento das obrigações previstas nos parágrafo terceiro e quarto acima, ficam sujeitas ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.



**CLÁUSULA 27ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)** - A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;
- b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência, para o semestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;
- c) as horas suplementares trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada **“REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”**
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I, do artigo 413, da CLT;
- e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;
- f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;
- g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante, previstos respectivamente nas alíneas **“a”**, **“b”** e **“e”** desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas;
- h) a suspensão do direito à compensação previsto na alínea **“g”** obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

**CLÁUSULA 28ª - CARGOS DE CONFIANÇA** - Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.



**Parágrafo primeiro** - Para caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa, operacional ou comercial.

**Parágrafo segundo** - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

**CLÁUSULA 29ª - SEMANA ESPANHOLA** - Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

**CLÁUSULA 30ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

**Parágrafo primeiro** - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

**Parágrafo segundo** - A ordem de prioridade mencionada no *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, ao qual tenha aderido espontaneamente o empregado.

**Parágrafo terceiro** - 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 31ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO** - Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>GARANTIA DE EMPREGO</b>
<b>20 anos ou mais</b>	<b>02 anos</b>
<b>10 anos ou mais</b>	<b>01 ano</b>
<b>05 anos ou mais</b>	<b>06 meses</b>

**Parágrafo primeiro** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua demissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. 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 dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

**Parágrafo segundo** - 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.

**Parágrafo terceiro** - 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 quarto** - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

**CLÁUSULA 32ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE** - Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

**CLÁUSULA 33ª - 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 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 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 34ª – 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 35ª – FÉRIAS** - As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo primeiro** - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, sendo vedada a concessão



das férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de Descanso Semanal Remunerado.

**Parágrafo segundo** - Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos, cada um.

**Parágrafo terceiro** - 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.

**CLÁUSULA 36ª - FÉRIAS EM DEZEMBRO** - Na hipótese de férias individuais concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo, e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

**CLÁUSULA 37ª - COINCIDÊNCIA DAS 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.

**CLÁUSULA 38ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS 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 39ª - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA** - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovado 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 primeiro** - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciante se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

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



**CLÁUSULA 40ª - ABONO DE FALTA AO COMERCÁRIO ESTUDANTE** - O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais e/ou ENEM quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

**CLÁUSULA 41ª - 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 42ª - VALE-TRANSPORTE - PAGAMENTO EM DINHEIRO** - Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale-transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 478.410/SP - DOU em 15.05.2010).

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

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

**Parágrafo terceiro** - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

**Parágrafo quarto** - Nos termos do Decreto nº 95.247/87, e baseado na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale-transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

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



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

**CLÁUSULA 42ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES** - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança e/ou macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**CLÁUSULA 43ª - TRABALHO AOS DOMINGOS** - Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

- a) adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, em domingos alternados, em que a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;
- b) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;
- c) adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;
- d) jornada normal de trabalho remunerada sem acréscimo de adicional;
- e) remuneração da hora extra com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada "**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**".
- f) quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado, nesses dias, o valor de R\$ (VALORES ATUALIZADOS INPC + 3%) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

**Parágrafo primeiro** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.



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

Parágrafo **terceiro** - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada "**MULTA**".

**CLÁUSULA 44ª - TRABALHO EM FERIADOS** - Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

I - Comunicação da empresa à entidade patronal, para o fim de emissão do certificado de autorização para o trabalho em feriados, da intenção de funcionamento e trabalho nos feriados existentes no período de vigência da presente norma coletiva.

II - Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

III - Pagamento das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, com adicional de 100% (cem por cento). Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

IV - Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada "**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**".

V - Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

Parágrafo **primeiro** - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

Parágrafo **segundo** - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de "*marmitex*".

VALORES ATUALIZADOS INPC + 3%:

I - Empresas com até 20 (vinte) empregados.....

II - Empresas de 21 (vinte e um) a 100 (cem)



empregados.....

**III** - Empresas com mais de 100 (cem) empregados.....

**Parágrafo terceiro** - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 200% (duzentos por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal.

**Parágrafo quarto** - A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá implicar em qualquer sanção ao empregado. Entretanto, caso o empregado assine termo concordando com o trabalho, sua ausência ao serviço no feriado designado será considerada falta injustificada, sujeitando-se às penalidades legais;

**Parágrafo quinto** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, sendo indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes, que avaliarão conjuntamente a admissibilidade do pleito em cada caso.

**Parágrafo sexto** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento e as demais cláusulas desta norma coletiva.

**Parágrafo sétimo** - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**CLÁUSULA 45ª - TRABALHO EM FERIADOS - PRÊMIO** - Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo de 3 (três) dias efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Primeiro** - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária equivalente 3 dias de trabalho normal na folha de setembro de 2022. No caso de rescisão contratual, na hipótese de o empregado ter trabalhado no feriado, deve receber a indenização em seu TRCT.

**CLÁUSULA 46ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - EXCEÇÕES** - O trabalho aos domingos e feriados nas empresas cuja atividade seja **comércio varejista**



**de carnes frescas** é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei nº 605/1949 e no Decreto nº 27.048/1949, que a regulamentou.

**CLÁUSULA 47ª - DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE – DIFERENÇAS DAS VERBAS RESCISÓRIAS** - Ocorrendo dispensa após à data-base, considerando a projeção do aviso prévio nos termos da Súmula 182, do TST, o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

**CLÁUSULA 48ª - CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS** - Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores oriundos das relações de trabalho, as entidades profissional e patronais convenientes reconhecem e elegem a Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, nos termos do artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

**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 49ª - ACORDOS COLETIVOS** As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, sempre que possível prestigiarão à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, contribuintes ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal.

**Parágrafo 1º** - Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas, deverão dar ciência ao respectivo sindicato patronal para que este assumam a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

**Parágrafo 2º** - A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação às cláusulas da presente Convenção e ao disposto no art. 592, inciso I,



alínea "a", da CLT, comunicando a pertinência ou não da solicitação à empresa e ao sindicato profissional no prazo adicional de 24 (vinte e quatro) horas.

**CLÁUSULA 50ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** - As empresas descontarão dos salários de seus empregados comerciários beneficiados por este instrumento normativo, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria e ainda da assembleia que a fixou e autorizou a celebração da presente norma coletiva, em favor do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região**, uma contribuição assistencial no importe de 1% (um por cento) da sua remuneração mensal, limitado ao teto de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado.

**Parágrafo primeiro** - O desconto previsto nesta cláusula atende aos termos do TAC firmado nos autos da Ação Civil Pública nº 1002721-28.2013.5.02.0241, da 1ª Vara do Trabalho de Cotia, homologado por decisão datada de 31/07/2017, com trânsito em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

**Parágrafo segundo** - A contribuição referida no *caput* será recebida pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região** através de guia ou boleto bancário de onde obrigatoriamente, deverá constar o percentual adotado.

**Parágrafo terceiro** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de setembro de 2021, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato profissional, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS. O sindicato profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

**Parágrafo quarto** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo quinto** - A contribuição mencionada deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à FECOMERCIÁRIOS.



**Parágrafo sexto** - 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 sétimo** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região** e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo oitavo** - 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. O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 3º 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 nono** - A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia Geral realizada pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região**, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma, 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 décimo** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do comerciário, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento. O direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido a qualquer tempo, na sede do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região**, localizada na Avenida Brasil, 21 – Jardim Central – Cotia, ou, preferencialmente, na subsede, localizada na Av. Mario Scarvance, nº 463 – Centro - Vargem Grande Paulista. A manifestação pessoal do comerciário 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. O comerciário que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa em até 05 (cinco) dias úteis após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo **Sindicato dos Empregados**



**no Comércio de Cotia e Região**, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

**Parágrafo décimo primeiro** - 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 **Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região**, 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 deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

**CLÁUSULA 51ª - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO** - Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme disposto no inciso X do art. 611-A da CLT e na Portaria MTE 373/11, desde que observado o seguinte:

**Parágrafo primeiro** - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que seguem:

I - Estar disponível no local de trabalho.

II - Permitir a identificação de empregador e empregado.

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

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

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

**Parágrafo quarto** - Os sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - Restrições à marcação do ponto.

II - Marcação automática do ponto.

III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;



**IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.**

**CLÁUSULA 52ª - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS** - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

**CLÁUSULA 53ª - CONVÊNIO-FARMÁCIA** Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente Convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.

**CLÁUSULA 54ª – 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 55ª – 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 56ª – 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 57ª - 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 58ª – 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 59ª – 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 subsequente ao da assinatura deste instrumento.

**Parágrafo primeiro** - 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 segundo** - A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciais em gozo de licença maternidade.

**CLÁUSULA 60ª – 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 61ª – 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 62ª - 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 63ª – LICENÇA CASAMENTO** – o empregado comerciário 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 64ª - 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 65ª - 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 66ª - 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 67ª – 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 comerciarista (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 terceiro** - Os trabalhadores Comerciaristas afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às trabalhadoras comerciaristas afastadas por licença maternidade e aos trabalhadores Comerciaristas 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 quarto** - 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 quinto** - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado

**CLÁUSULA 68ª – 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 69ª – 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 70ª - 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 71ª - 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 72ª – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA** - O empregador fornecerá a título de vale alimentação/refeição/cesta básica, observando as seguintes condições:

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

**Parágrafo segundo** - 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 (dezessete 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 terceiro** - 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 quarto** - 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 73ª - SEGURO DE VIDA:** As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos subsidiados pela empresa.

**CLÁUSULA 74ª - 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 75ª - 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 TEM.

**CLÁUSULA 76ª - 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 77ª - 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 78ª – 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 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização

**CLÁUSULA 79ª – FALTA DE REGISTRO EM CTPS –** O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 100,00 (cem reais), revertida em favor do trabalhador, sem prejuízo da multa prevista da cláusula MULTA.

**CLÁUSULA 80ª – SINDICALIZAÇÃO –:** As empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada por escrito pelas entidades convenientes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

**CLÁUSULA 81ª – CONDUTA ANTISSINDICAL –** Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho para as devidas medidas legais, não excluindo o direito do sindicato laboral de tomar outras medidas legais que entender cabíveis.

**CLÁUSULA 82ª – CAFÉ DA MANHÃ:** As empresas com mais de 30 (trinta) empregados por estabelecimento, e, que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

**CLÁUSULA 83ª - CESTA NATALINA:** As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (por exemplo panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

**CLÁUSULA 84ª – PROTEÇÃO AO EMPREGO DO PORTADOR DO VÍRUS HIV:** Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.



**CLÁUSULA 85ª – 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 86ª - 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 na contratação definirão as garantias e coberturas mínimas com a participação da Federação patronal e da Federação laboral.

**CLÁUSULA 87ª - ABRANGÊNCIA** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos empregados comerciários das empresas do comércio varejista sediadas na base territorial dos sindicatos convenientes.

**CLÁUSULA 88ª – 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 89ª – 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.

---

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA E REGIÃO**  
**CRISTIANO DA SILVA MELO**  
**PRESIDENTE**