



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017-2018

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO - SEC ABC**, com base territorial nas cidades de **Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires e Mauá**, detentor do Registro Sindical n.º M.T.I.C. 195.565 de 1957 e do CNPJ/MF n.º 57.605.214/0001-09, com sede à Rua Padre Manoel de Paiva n.º 55, Bairro Jardim, Santo André - SP, CEP. 09070-230, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária entre os dias 17 e 21 de julho de 2017, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Ademar Gonçalves Ferreira**, portador do CPF/MF n.º 048.082.308-10; e de outro, como representante da categoria econômica, por sua base inorganizada do ATACADO, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, inscrita no CNPJ sob o n.º 62.658.182/0001-40, detentora da Carta Sindical n.º 25797/42, SR01203, com sede na Rua Dr. Plínio Barreto, n.º 285, Bela Vista - São Paulo - Capital - CEP - 01313-020, tendo realizado Assembleia Geral Ordinária em 26/06/2017, neste ato representada pelo Presidente do Conselho do Comércio Varejista, **Sr. Roberto Arutim**, inscrito no CPF/MF sob o n.º 979.148.518-68 e pelo Presidente do Conselho do Comércio Atacadista, **Sr. Reinaldo Mastellar**, inscrito no CPF/MF sob o n.º 322.181.688-04, assistidos pelos advogados, **Delano Coimbra**, inscrito na OAB/SP sob o n.º 40.704 e no CPF/MF sob o n.º 240.004.005-78, **Fernando Marçal Monteiro**, inscrito na OAB/SP sob o n.º 86.368 e no CPF/MF sob o n.º 872.801.598-34 e **Suelen Alves Sanchez**, inscrita na OAB/SP sob o n.º 315.671 e no CPF/MF sob o n.º 331.883.378-92, que representam também os seguintes sindicatos: **Sindicato do Comércio Atacadista de Alcool e Bebidas em Geral no Estado de São Paulo** - CNPJ n.º 60.936.622/0001-58 e Registro Sindical - Processo n.º 491.149/47, com sede na Rua Afonso Sardinha, n.º 95 - 11º and.- Cj. 114, Lapa/SP - CEP 05076-000 - Assembleia Geral Extraordinária realizada em 31/07/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Bijuterias do Estado de São Paulo** - CNPJ n.º 53.452.769/0001-07 e Registro Sindical - Processo n.º 320.422/83, com sede na Rua Barão do Triunfo, n.º 751 - Sala 2, Brooklin Paulista/SP - CEP 04602-003 - Assembleia Geral Extraordinária realizada em 11/09/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Frutas do Estado de São Paulo** - CNPJ n.º 47.192.950/0001-29 e Registro Sindical - Processo n.º





329.302/76, com sede na Rua Miguel Carlos, nº 45 – 4º andar, Cj. 42 Centro/SP – CEP01023-010 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 25/08/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 49.087.232/0001-18 e Registro Sindical – Processo n.º 318862, com sede na Av. Senador Queiróz, nº 605 – 23º andar – cj.2,312 Centro/SP – CEP01026-001 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 04/08/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens no Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 62.809.777/0001-59 e Registro Sindical – Processo n.º 25.565/40, com sede na Rua Major Sertório, nº 88 – 4º and. Sls 402/403, Vila Buarque/SP – CEP01222-000 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 04/09/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Maquinismos em Geral, Equipamentos e Componentes para Informática da Grande São Paulo** – CNPJ n.º 62.803.119/0001-50 e Registro Sindical – Processo n.º 25.557/40, com sede na Rua Santa Isabel, nº 160 – 2º and.- cj.26, Vila Buarque/SP – CEP01221-010 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 22/09/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Material de Construção e de Material Elétrico no Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 61.786.075/0001-34 e Registro Sindical – Processo n.º 255.58/40, com sede na Rua Abolição, nº 66 – Cj.23 Bela Vista/SP – CEP01319-010 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 19/09/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Papel, Papelão, Artigos de Escritório e de Papelaria do Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 62.660.410/0001-16 e Registro Sindical – Processo n.º 46000.007789/95, com sede na Praça Silvio Romero, 132 - 7º andar – Conjunto 71 – Tatuapé/SP – CEP – 03323-000 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 24/08/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Sucata Ferrosa e não Ferrosa do Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 38.891.073/0001-93 e Registro Sindical – Processo n.º 24440.048149/90-33, com sede na Rua Rui Barbosa, nº 95 – 5º andar - cjs. 51/52, Bela Vista/SP – CEP01326-010– Assembleia Geral Extraordinária realizada em 15/08/2017; **Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuários e Armarinhos do Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 62.202.759/0001-04 e Registro Sindical – Processo n.º 25.569/40, com sede na Rua Paula Souza, nº 79 – 2º and. cj. 21, Centro/SP – CEP01027-001 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 17/08/2017 e **Sindicato do Comércio Atacadista de Vidro Plano, Cristais e Espelhos no Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 62.803.085/0001-01 e Registro Sindical – Processo n.º 131.360/54, com sede na Rua da Mooca, nº 2316 – Sala 3, Mooca/SP – CEP03104-002 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 16/08/2017; **Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 38.876.744/0001-47 e Registro Sindical – Processo n.º 240000.001694/90-91, com sede na Av. Francisco Matarazzo, nº 455 – Prédio do Fazendeiro - 2º andar Sala 20, Água Branca/SP – CEP05001-000 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 26/07/2017; **Sindicato do Comércio Varejista de Material Médico, Hospitalar e Científico no Estado São Paulo** – CNPJ n.º 62.803.069/0001-00 e Registro Sindical – Processo n.º 169.347/59, com sede na Rua Senador Feijó, nº 40 – Cj.31, Sé/SP – CEP01006-000– Assembleia Geral Extraordinária realizada em 16/08/2017; **Sindicato do Comércio Varejista de Material Óptico, Fotográfico e Cinematográfico no Estado de São Paulo** – CNPJ n.º 62.660.436/0001-64 e Registro Sindical – Processo n.º 218.092/57, com sede na Av. 9 de Julho, nº 40 – 11º andar - cj. 11 D/F, Bela Vista/SP – CEP01312-900 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 21/03/2017; celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

*Plínio Barreto*





## I - DOS SALÁRIOS

### 1ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de OUTUBRO de 2017, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **1,63 %** (um vírgula sessenta e três por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de OUTUBRO de 2016, até o limite de **R\$ 11.100,00 (onze mil e cem reais)**, sendo que a parcela acima desse valor será reajustada mediante negociação entre as partes.

**Parágrafo 1º** - Excepcionalmente, as empresas concederão a todos os comerciários que integrarem seu quadro de empregados em 30 de SETEMBRO de 2017, um abono de R\$ 300,00 (trezentos reais) a ser pago em até duas parcelas iguais de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) juntamente com os salários dos meses de competência de JUNHO e JULHO de 2018.

**Parágrafo 2º** - Eventuais diferenças salariais dos meses de OUTUBRO, NOVEMBRO e DEZEMBRO de 2017, e de JANEIRO e FEVEREIRO de 2018, inclusive do 13º salário e férias, poderão ser pagas juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de MARÇO, ABRIL e MAIO de 2018, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/16 ATÉ 30 DE SETEMBRO/17".

**Parágrafo 3º** - Ao abono de que trata o § 1º não se aplica a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/16 ATÉ 30 DE SETEMBRO/17".

**Parágrafo 4º** - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo 2º desta cláusula será a data de pagamento destas.

### 2ª - COMPENSAÇÃO

É permitida a compensação dos reajustes, antecipações e abonos, compulsórios e espontâneos, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/16 e a data de assinatura da presente norma, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade e/ou término de aprendizado.

### 3ª - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos comerciários admitidos entre 01.10.16 e 30.09.17 será assegurado reajustamento proporcional conforme tabela abaixo:



MÊS/ANO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR:
OUTUBRO DE 2016	1,0163
NOVEMBRO DE 2016	1,0149
DEZEMBRO DE 2016	1,0136
JANEIRO DE 2017	1,0122
FEVEREIRO DE 2017	1,0109
MARÇO DE 2017	1,0095
ABRIL DE 2017	1,0082
MAIO DE 2017	1,0068
JUNHO DE 2017	1,0054
JULHO DE 2017	1,0041
AGOSTO DE 2017	1,0027
SETEMBRO DE 2017	1,0014

**Parágrafo único** - O salário reajustado na forma do *caput* não poderá ultrapassar o valor do salário do comerciário mais antigo na mesma função.

#### 4ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 01.10.17 ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei 12.790, de 14 de março de 2013).

a) para os comerciários das empresas **com até 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo a vigorar a partir de 01.10.17
<b>R\$ 1.244,00 (um mil, duzentos e quarenta e quatro reais)</b>

b) para os comerciários das empresas **com mais de 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo a vigorar a partir de 01.10.17
<b>R\$ 1.329,50 (um mil, trezentos e vinte e nove reais e cinquenta centavos)</b>

c) para os comerciários exercentes das funções de **office-boy, empacotador e de serviços de limpeza**, independentemente do número de empregados:

Salário Normativo a vigorar a partir de 01.10.17
<b>R\$ 1.060,00 (um mil e sessenta reais)</b>

**Parágrafo único** - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de SETEMBRO de 2017.





### 5ª - SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA

A partir de 01.10.17 fica assegurado aos empregados exercentes da função exclusiva de "Operador de Caixa" um salário normativo diferenciado, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei 12.790, de 14 de março de 2013), que obedecerá aos seguintes critérios:

a) para os comerciários exercentes da função exclusiva de "Operador de Caixa" nas empresas com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo a vigorar a partir de 01.10.17

R\$ 1.305,00 (um mil, trezentos e cinco reais)

b) para os comerciários exercentes da função exclusiva de "Operador de Caixa" nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo a vigorar a partir de 01.10.17

R\$ 1.415,00 (um mil, quatrocentos e quinze reais)

**Parágrafo único** - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de SETEMBRO de 2017.

### 6ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima conforme valores estabelecidos nas alíneas "a" e "b", nela 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 a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º, da Lei 12.790, de 14 de março de 2013):

a) para os comerciários das empresas com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Garantia de Remuneração Mínima do Comissionista a vigorar a partir de 01.10.17

R\$ 1.451,50 (um mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e cinquenta centavos)

a) para os comerciários das empresas com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Garantia de Remuneração Mínima do Comissionista a vigorar a partir de 01.10.17

R\$ 1.561,00 (um mil, quinhentos e sessenta e um reais)

**Parágrafo único** - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de SETEMBRO de 2017.

*Manoel*

### **7ª - GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO**

Admitido o comerciário para a função de outro dispensado, salvo se exercente de cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do comerciário de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo único** - Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos na alínea "a" da cláusula nominada "GARANTIA DO COMISSIONISTA", será garantido o menor salário de cada função.

### **8ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

### **9ª - PROMOÇÃO**

A promoção do comerciário para cargo ou função de nível superior ao exercido, será acompanhada de aumento salarial correspondente e respectiva anotação na CTPS.

### **10 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMISSÕES**

O pagamento dos salários e das comissões deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido.


**Parágrafo único** - Salvo a existência de contrato de trabalho com condições específicas, todas as comissões deverão ser pagas de uma só vez pelo empregador no prazo consignado no *caput*, mesmo que a venda tenha ocorrido através de pagamento parcelado e independentemente da adimplência do comprador.

### **11 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE OU DEPÓSITO BANCÁRIO**

Se o pagamento do salário do comerciário for efetuado através de cheque ou depósito bancário, a empresa obriga-se a conceder ao comerciário o tempo necessário para sacar tais valores, desde que não coincidente com os intervalos de repouso e refeição.

### **12 - ATRASO DE PAGAMENTO**

Pelo atraso no pagamento de salários, comissões e do 13º salário, responderá a empresa pela multa de 1% (um por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor devido ao empregado, revertida em favor deste.







### 13 - ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas pagarão aos comerciários, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação escrita, pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, excluídas aquelas decorrentes de legislação.

### 14 - TRANSFERÊNCIA - GARANTIA DE SALÁRIOS

Nas transferências de locais de trabalho, bem como nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica a empresa obrigada a garantir ao comissionista a média das comissões dos últimos 03 (três) meses completos, anteriores ao mês da transferência.

### 15 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do comerciário, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

**Parágrafo 1º** - Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e outros tais como: seguro de vida em grupo, assistência médica ou seguro saúde, dedução de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos comerciários, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

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

### 16 - CHEQUE DE CLIENTE

Fica proibido à empresa proceder ao desconto, no salário do comerciário, de cheque de cliente devolvido pela rede bancária, desde que o comerciário tenha cumprido as normas da empresa estabelecidas por escrito quanto ao recebimento de cheques.

**Parágrafo único** - Se o comerciário receber cheques de clientes em desacordo com as normas e requisitos definidos pela empresa e pagar pelo cliente inadimplente, fica sub-rogado na titularidade do crédito.

### 17 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas 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 da empresa e do empregado e o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o Decreto 99.684/90 em seus artigos 27 e 33.



**Parágrafo único** - As empresas obrigam-se também a fornecer a cópia do contrato de trabalho ou do contrato de experiência a todos os seus comerciários.

### 18 - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONISTAS

A remuneração do repouso semanal remunerado 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.

**Parágrafo único** - Assegura-se o repouso remunerado ao comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

### 19 - INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

Aos comerciários que exercerem exclusivamente a função de **operadores de caixa** será assegurada uma indenização de 6% (seis inteiros por cento) do salário normativo de cada enquadramento, na conformidade da cláusula nominada "SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA" (alíneas "a" e "b"), não se incorporando esta indenização ao salário para quaisquer efeitos.

**Parágrafo 1º** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, o empregado ficará isento de quaisquer responsabilidades por eventuais diferenças apuradas pelo empregador.

**Parágrafo 2º** - As empresas que não descontam de seus comerciários, operadores de caixa, eventuais diferenças, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no *caput* desta cláusula.

### 20 - CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS - SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

O cálculo das verbas rescisórias e férias para os empregados comissionistas que percebem salários variáveis (comissionistas) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR's dos 04 (quatro) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento.

**Parágrafo único** - No cálculo do 13º salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de SETEMBRO a DEZEMBRO, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º salário correspondente às comissões de DEZEMBRO serem pagas até o 5º (quinto) dia útil de JANEIRO.

### 21 - CÁLCULO DE VERBAS PARA LICENÇAS DE COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

Todo cálculo para as licenças dos comerciários que percebem salário variável (comissionistas) deverá ser efetuado tomando-se por base a média das remunerações dos últimos 04 (quatro) meses completos anteriores ao mês do pagamento.





## II - DO CONTRATO DE TRABALHO

### 22 - APRENDIZES

Fica facultado às empresas contratarem empregados de 14 (quatorze) até 24 (vinte e quatro) anos como aprendizes de comércio, observados os artigos 424 a 433 da CLT, com as alterações dadas pela Lei nº 11.180/05 e demais normas legais aplicáveis à matéria.

**Parágrafo 1º** - A empresa que descumprir quaisquer das condições constantes do *caput*, incorrerá na multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidos nas cláusulas nominadas "SALÁRIOS NORMATIVOS", "SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA" ou "GARANTIA DO COMMISSIONISTA", por infração e por empregado aprendiz de comércio, multa essa que será sempre revertida a favor do empregado prejudicado.

**Parágrafo 2º** - Todos os empregados de 14 (quatorze) até 24 (vinte e quatro) anos de idade contratados como aprendizes de comércio serão, automaticamente, considerados associados do *Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região*, fazendo jus a todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical aos seus associados em geral.

### 23 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)

Será anotada na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário por ele percebido e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

**a)** A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas e a entrega de documentos à empresa será feita mediante recibo;

**b)** Na hipótese de a retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado, ficando a empresa sujeita ao pagamento de uma indenização correspondente a 01 (um) dia de salário por dia de atraso na devolução do documento.

### 24 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO

O contrato de experiência ficará suspenso durante o afastamento por ocorrência de doença, mediante atestado médico, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.

### 25 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - RECONTRATAÇÃO (READMISSÃO)

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



## **26 - CONTRATO DE TRABALHO DOS COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMMISSIONISTAS)**

O contrato de trabalho do comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas, de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado, conforme artigo 1º da Lei nº 605/49 e Súmula nº 27/TST.

- a) É expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano;
- b) As empresas não poderão reduzir os valores fixados para as comissões no mês de dezembro;
- c) As taxas de comissões sempre serão anotadas na CTPS, mesmo quando escalonadas.

**Parágrafo único** - A empresa deverá consignar na CTPS e/ou no Contrato de Trabalho a forma de remuneração efetivamente contratada, sob pena de incorrer na multa de 65% (sessenta e cinco por cento) da respectiva garantia, conforme valores e condições estabelecidos na cláusula nominada "GARANTIA DO COMMISSIONISTA", por empregado, revertida em favor deste, independentemente de outras cominações previstas em lei.

### **III - DAS FÉRIAS**

#### **27 - FÉRIAS - CONCESSÃO**

A concessão e o pagamento das férias obedecerão aos seguintes critérios:

- a) as empresas comunicarão, por escrito, aos comerciários, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período de gozo das férias;
- b) em se tratando de comerciários comissionistas, a remuneração das férias terá por base a média das comissões dos últimos 04 (quatro) meses completos que antecederem ao pagamento, mais o valor do último salário fixo percebido pelo comerciário, se houver.

#### **28 - INÍCIO DE FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.





## 29 - FÉRIAS - CASAMENTO

Fica facultado ao comerciário com direito a férias gozá-las no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

## 30 - FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO)

Na hipótese de férias coletivas no mês de DEZEMBRO, recaindo Natal e Ano Novo em dias úteis, os comerciários farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

## IV - DAS HORAS EXTRAS

### 31 - PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS

Para o pagamento de horas extras, serão obedecidos os seguintes critérios:

- a) fica assegurado o pagamento do adicional de 60% (sessenta inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, para todas as horas que excederem a jornada normal de trabalho;
- b) as empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão;
- c) as horas extraordinárias não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, salvo as previstas em acordos de compensação de horas, conforme o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - (BANCO DE HORAS)";
- d) serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

### 32 - CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

O valor devido a título de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula nominada "PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS", conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas no mês, acrescidas do DSR;
- b) dividir o valor encontrado na alínea "a" por 220 horas para obter o valor médio da hora/comissão;



c) multiplicar o valor médio da hora/comissão, apurado no item "b", por 1,60 (um vírgula sessenta) conforme percentual da cláusula nominada "PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora/comissão, já incluso o adicional de hora extra;

d) multiplicar o valor encontrado na alínea "c", pelo número de horas extras do comissionista no mês. O resultado é o valor a ser pago ao comissionista a título de hora extra no mês.

### 33 - HORAS EXTRAS - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

Fica assegurado o fornecimento gratuito de refeições tipo "prato comercial" ou valor equivalente aos comerciários que prestam mais de 02 (duas) horas extraordinárias na mesma jornada de trabalho.

## V - DAS GARANTIAS DE EMPREGO E/OU SALÁRIOS

### 34 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada garantia de emprego e/ou salário à gestante a partir da concepção e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, devidamente atestada por médico do INSS ou entidade conveniada.

a) na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa até o término do período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, atestado médico comprobatório da gravidez, sob pena da perda do direito à garantia adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no *caput*.

b) essas empregadas não poderão ser dispensadas, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregada e empregador, sempre com a assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.

### 35 - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a garantia provisória de emprego e/ou salário ao empregado em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da convocação da classe e desde que realizado o alistamento no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos e até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa da incorporação, o que ocorrer primeiro.

a) havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada;





b) estes empregados não poderão ser dispensados a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional;

c) estão excluídos da garantia da presente cláusula os refratários, os omissos, os desertores e os facultativos.

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

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA DE EMPREGO
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
5 anos ou mais	06 meses

**Parágrafo 1º** - 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 o recebimento do aviso prévio, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da garantia inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo 1º ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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



## VI - DA JORNADA DE TRABALHO

### 37 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - (BANCO DE HORAS)

De acordo com o § 1º do artigo 3º da Lei 12.790, de 14 de março de 2013, a compensação da duração diária de trabalho, nos termos do artigo 59 da CLT, fica autorizada, obedecidos os preceitos legais e desde que atendidas as seguintes regras:

- a) Manifestação de vontade do empregado, por escrito, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, concordando com a compensação;
- b) O limite máximo de horas compensáveis por empregado é de 35 (trinta e cinco) horas mensais, não estando sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias, desde que compensadas no máximo nos 120 (cento e vinte dias) dias subsequentes ao dia trabalhado em sobrejornada. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos nas cláusulas nominadas "PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS" e "CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS" sobre o valor da hora normal, do presente Instrumento;
- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22:00 (vinte e duas) horas;
- d) Informação ao empregado, mensalmente, do saldo atualizado de horas compensáveis, através do comprovante de pagamento de salários ou outro documento comprobatório;
- e) A empresa interessada deverá comunicar a necessidade de implantação do mecanismo de compensação, por meio de requerimento, a ser encaminhado às entidades sindicais patronal e profissional, acompanhado do instrumento previsto no item "a", para que, em conjunto, possam validar a compensação pretendida, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do envio pela empresa.
- f) Somente será admitida recusa por parte das entidades sindicais convenientes em função de infringência de norma legal ou convencional, devidamente fundamentada;
- g) Os comerciários que estiverem afastados da empresa por motivo de férias ou licença, por ocasião da assinatura da manifestação de vontade dos comerciários, bem como os novos contratados, deverão assinar termos individuais que permanecerão de posse da empresa, a partir de seu retorno ou início de trabalho;
- h) As regras constantes desta cláusula não serão aplicáveis no caso de trabalho em domingos e dias considerados feriados, consoante o disposto nas cláusulas nominadas "TRABALHOS AOS DOMINGOS" e "TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS" do presente instrumento;
- i) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o comerciário jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas com os acréscimos previstos nas cláusulas nominadas "PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS" e "CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS", sobre o valor da remuneração na data da rescisão;



j) Caso seja constatada fraude ao controle de horas por parte da empresa, verificada por agente fiscal do Ministério do Trabalho, poderá ser denunciada a validade do instrumento conferida pelas entidades convenientes, ficando a empresa impedida de se utilizar deste instrumento até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

k) As regras constantes desta cláusula não são aplicáveis no caso de adoção da “semana espanhola” prevista na cláusula nominada “SEMANA ESPANHOLA”.

### 38 - TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos comerciários nas empresas abrangidas pelo presente instrumento, aos domingos, independentemente do porte da empresa, em condições diversas das previstas na legislação vigente será regulamentado da seguinte forma:

#### DA ABERTURA DA EMPRESA

A abertura das empresas comerciais nos domingos **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

#### DO TRABALHO

Ao comerciário que trabalhar no domingo será assegurada folga compensatória de um dia, a título de descanso semanal remunerado.

**Parágrafo 1º** - A cada 02 (dois) domingos trabalhados se seguirá, obrigatoriamente, 01 (um) domingo de descanso, sendo que o Descanso Semanal Remunerado deverá ser sempre concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, observadas as escalas e o regime de compensação de horas, consoante o disposto no artigo 3º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho.

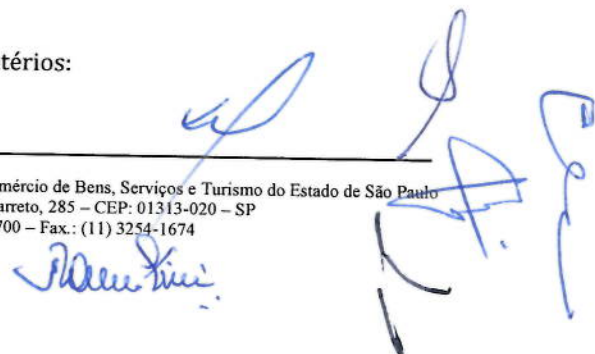
**Parágrafo 2º** - A empresa que se ativar aos domingos somente poderá contar com o trabalho do seu empregado que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 3º da Lei 12.790, de 14 de março de 2013, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

**Parágrafo 3º** - Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados na cláusula nominada “TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS”, que dispõe sobre o trabalho dos comerciários em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.

**Parágrafo 4º** - O empregado deverá, obrigatoriamente, ter conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas, manifestando sua expressa concordância.

#### DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Para o pagamento de horas extras serão obedecidos os seguintes critérios:



a) as horas extraordinárias trabalhadas nos domingos não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, devendo essas horas excedentes serem remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;

b) para o cálculo do pagamento das horas extras dominicais dos comissionistas, observar-se-á o disposto na cláusula nominada "CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS", o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho e o estabelecido no item "a" da presente cláusula;

c) as empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão.

#### DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

a) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo com jornada acima de 06 (seis) horas o valor de **R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos)** a título de refeição, além do vale transporte.

b) a empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo com jornada de 06 (seis) horas ou menos o valor de **R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta)** a título de refeição, além do vale transporte.

**Parágrafo 1º** - O valor acordado nas alíneas "a" e "b" desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

**Parágrafo 2º** - A empresa que habitualmente fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários durante a semana, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição também no domingo, desde que compatível com o valor estabelecido nas alíneas "a" e "b" desta cláusula, além do vale transporte.

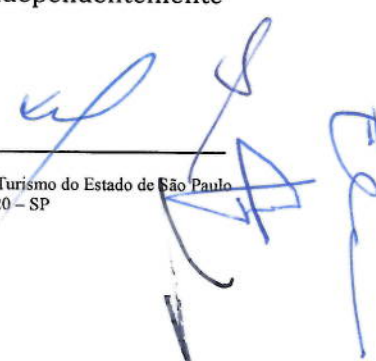
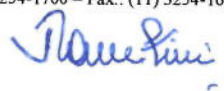
**Parágrafo 3º** - A importância mencionada nas alíneas "a" e "b" desta cláusula poderá ser objeto de negociação entre a empresa e o empregado, sempre com a participação das entidades subscritoras.

#### DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho aos domingos incorrerá na multa de **R\$ 146,35 (cento e quarenta e seis reais e trinta e cinco centavos)** por infração, por domingo trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula denominada "MULTA".

#### 39 - TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

O trabalho dos comerciários nas empresas em dias considerados feriados, independentemente do porte, será regulamentado conforme segue:





## DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA

A regulamentação para abertura das empresas comerciais nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial nesses dias.

**Parágrafo único** - As empresas interessadas no trabalho de seus empregados nesses dias deverão protocolar nas entidades convenientes solicitação de autorização para trabalho de empregados em dias considerados feriados através de formulário próprio disponibilizado nos sites das entidades representativas das categorias profissional e econômica ou nas suas respectivas sedes, em que constem as seguintes informações:

- a) Razão social, CNPJ, endereço completo, atividade de comércio e identificação do responsável;
- b) Datas consideradas feriados em que pretende ativar-se a empresa com participação de empregados;
- c) Compromisso e/ou comprovação do cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção e de responsabilidade pela declaração;
- d) As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados nos dias considerados feriados após expressa autorização das entidades subscritoras deste instrumento.

## DA OPÇÃO PELO TRABALHO

A qualquer comerciário é assegurado o direito de optar ou não pelo trabalho nos dias considerados feriados em que a respectiva empresa empregadora se ativar.

**Parágrafo 1º** - Ao comerciário que trabalhar no dia considerado feriado será assegurada folga compensatória de um dia, que será concedida, no máximo, até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado.

**Parágrafo 2º** - A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 3º da Lei 12.790, de 14 de março de 2013, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

**Parágrafo 3º** - Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados nas cláusulas que dispõem sobre o trabalho dos comerciários em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.

**Parágrafo 4º** - O empregado deverá, obrigatoriamente, ter conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas manifestando sua expressa concordância.



## DA REMUNERAÇÃO

Os empregados comerciários que se ativarem nos dias considerados feriados farão jus ao recebimento das horas trabalhadas nesses dias, acrescidas do adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, inclusive os vendedores comissionistas.

## DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

a) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 06 (seis) horas o valor de **R\$ 36,00 (trinta e seis reais)** em dinheiro, a título de refeição, além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

b) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de 06 (seis) horas ou menos o valor de **R\$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos)** a título de refeição, além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

**Parágrafo 1º** - O valor acordado nas alíneas "a" e "b" desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

**Parágrafo 2º** - A empresa que habitualmente fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários durante a semana, poderá optar por fornecê-los também nos dias considerados feriados, desde que compatível com o valor estabelecido nas alíneas "a" e "b" desta cláusula, além do vale transporte.

## DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO

As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário nos seguintes dias e horários:

**NATAL** - 24 de DEZEMBRO de 2017, a partir das 18:00 (dezoito) horas, retornando no dia 26 de DEZEMBRO de 2018 no horário habitual de trabalho do empregado.

**ANO NOVO** - 31 de DEZEMBRO de 2017, a partir das 18:00 (dezoito) horas, retornando no dia 02 de JANEIRO de 2018 no horário habitual de trabalho do empregado.

## DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho em dias considerados feriados incorrerá na multa de **R\$ 146,35 (cento e quarenta e seis reais e trinta e cinco centavos)** por infração, por feriado trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula nominada "MULTA".

## 40 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas à adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho.



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

I - Estar disponível no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado;

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

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

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

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

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - Exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,

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

#### **41 - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO ACIDENTADO E AO AFASTADO POR DOENÇA**

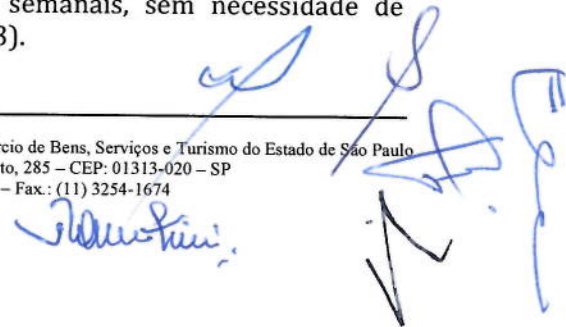
Fica assegurada a garantia de emprego e/ou salários aos empregados acidentados e que perceberam auxílio-doença acidentário, pelo período de 12 (doze) meses após a alta médica concedida pelo INSS, na conformidade do artigo 118, da Lei nº 8213/91.

**Parágrafo único** - Fica assegurada garantia de emprego e/ou salário ao empregado que retornar ao trabalho em razão de afastamento por doença, com percepção de auxílio-doença concedido pelo INSS, a partir da alta previdenciária, na razão de 02 (dois) dias a cada período de 16 (dezesesseis) dias de afastamento, limitada 60 (sessenta) dias.

#### **42 - CONTRATO DE TRABALHO EM JORNADAS ESPECIAIS**

Considerando a necessidade de as empresas de comércio disponibilizarem ao consumidor maiores períodos de atendimento, as entidades subscritoras deste instrumento vêm regulamentar a contratação de empregados em diferentes jornadas de trabalho, conforme descritas abaixo:

a) **JORNADA NORMAL** - De 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem necessidade de autorização (artigo 3º, da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013).





**b) JORNADA ESPECIAL REDUZIDA** - De 31 (trinta e uma) até 40 (quarenta) horas semanais, com prévia autorização das entidades signatárias e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (artigo 3º, § 1º, da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013).

**c) JORNADA ESPECIAL PARCIAL** - De até 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de até 6 (seis) horas extras semanais, ou de até 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extras, com prévia autorização das entidades signatárias e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (artigo 3º, § 1º, da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013).

**d) JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS** - De até 20 (vinte) horas, com prévia autorização das entidades signatárias e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (artigo 3º, § 1º, da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013).

**e) JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS** - De até 10 (dez) horas diárias eventuais, com prévia autorização das entidades signatárias e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (artigo 3º, § 1º, da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013).

**f) JORNADA ESPECIAL 12X36** - De 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso para empresas que exerçam atividade de monitoramento eletrônico.

#### **CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO PARA JORNADA NORMAL**

As empresas poderão contratar empregados para trabalhar em JORNADA NORMAL, que não necessita de autorização, nas condições abaixo:

##### **I - JORNADA NORMAL (não necessita de autorização):**

**a)** com jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas;

**b)** com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor, a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções do artigo 130 da CLT;

**c)** com jornada máxima de 08 (oito) horas efetivamente trabalhadas por dia;

**d)** com o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, que poderão ser compensadas ou indenizadas de acordo com a cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)", desde que a empresa esteja autorizada a utilizá-lo;

**e)** com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas;

**f)** com intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas;

**g)** A cada 02 (dois) domingos trabalhados se seguirá, obrigatoriamente, 01 (um) domingo de descanso, sendo que o descanso semanal remunerado deverá ser sempre concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, conforme cláusula nominada "TRABALHO AOS DOMINGOS";





**h)** 01 (um) dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula nominada "TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS" do presente instrumento.

### **CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO PARA JORNADAS ESPECIAIS**

As empresas também poderão contratar empregados para trabalhar em JORNADAS ESPECIAIS sempre com prévia e expressa autorização das entidades convenientes e nas condições abaixo:

#### **II - JORNADA ESPECIAL REDUZIDA**

- a)** registro na CTPS com especificação da jornada mensal;
- b)** contrato de trabalho individual com especificação dos dias da semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana;
- c)** com jornada de 31 (trinta e uma) a 40 (quarenta) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d)** com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções previstas no artigo 130 da CLT;
- e)** com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas protocolado no Sindicato dos Empregados, desde que não ultrapasse 10 (dez) horas diárias;
- f)** o empregado poderá fazer qualquer jornada em até 04 (quatro) dias e de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais;
- g)** se na jornada semanal de 04 (quatro) dias, estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 03 (três) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 4º (quarto) domingo;
- h)** a empresa que estiver autorizada a utilizar a cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - (BANCO DE HORAS)" desta Convenção poderá creditar ou debitar a diferença entre as horas contratadas e efetivamente trabalhadas;
- i)** com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas;
- j)** com intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas;
- k)** um dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula nominada "TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS" do presente instrumento.
- l)** o cálculo do salário mensal da JORNADA ESPECIAL REDUZIDA será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa dividido por 44 (quarenta e quatro) horas semanais e multiplicado pelo número de horas semanais contratadas é igual ao salário mensal de contratação do empregado com JORNADA ESPECIAL REDUZIDA.



### III - JORNADA ESPECIAL PARCIAL

- a) registro na CTPS com especificação da jornada mensal;
- b) contrato de trabalho individual com especificação dos dias da semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana;
- c) com jornada de até 26 (vinte e seis) horas semanais ou de até 30 (trinta) horas semanais efetivamente trabalhadas;
- d) com jornada normal de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas, protocolado no Sindicato dos Empregados, desde que não ultrapasse 10 (dez) horas diárias;
- e) com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções previstas no artigo 130 da CLT;
- f) o empregado poderá fazer qualquer jornada em até 03 (três) dias e de no máximo 30 (trinta) horas semanais;
- g) com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas;
- h) com intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas;
- i) se na jornada semanal de até 03 (três) dias estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 03 (três) domingos trabalhados o empregado terá, obrigatoriamente, uma folga remunerada no 4º (quarto) domingo;
- j) quando o dia considerado feriado coincidir com os dias de semana contratados para trabalhar, o empregado terá direito a um dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula nominada "TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS" do presente Instrumento.
- k) o cálculo do salário mensal da JORNADA ESPECIAL PARCIAL será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa dividido por 44 (quarenta e quatro) horas semanais e multiplicado pelo número de horas semanais contratadas é igual ao salário mensal de contratação do empregado com JORNADA ESPECIAL PARCIAL.

### IV - JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS

- a) registro na CTPS com especificação da jornada mensal;
- b) contrato de trabalho individual com especificação dos dias da semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana;





- c) com jornada de até 20 (vinte) horas semanais efetivamente trabalhadas;
- d) com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada 12 (doze) meses, observadas as proporções do artigo 130 da CLT;
- e) com jornada normal de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas, protocolado no *Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região*, desde que não ultrapasse 10 (dez) horas diárias;
- f) o empregado poderá fazer qualquer jornada em até 02 (dois) dias e de no máximo 20 (vinte) horas semanais;
- g) fica estipulado que a cada 06 (seis) domingos trabalhados o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo;
- h) com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas;
- i) com intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas;
- j) fica expressamente vedado o uso do banco de horas;
- k) quando o dia considerado feriado coincidir com sábado ou domingo, o empregado terá direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado e mais 01 (uma) folga compensatória a ser gozada em até 60 (sessenta) dias, em outro sábado ou domingo a critério das partes. Caso não haja a folga compensatória no período estipulado, a empresa deverá indenizar o empregado com o valor equivalente a (01) um dia de trabalho;
- l) feriados não coincidentes aos dias de semana contratada (ver JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS);
- m) o cálculo de salário mensal da JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa dividido por 44 (quarenta e quatro) horas semanais e multiplicado pelo número de horas semanais contratadas é igual ao salário mensal de contratação do empregado com JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS.

#### V - JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS

- a) somente para empregados contratados em JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS (item IV da cláusula nominada "CONTRATO DE TRABALHO EM JORNADAS ESPECIAIS");
- b) somente para feriados NÃO coincidentes com sábados e domingos;

*Manoel Paiva*

*[Handwritten signature]*



c) com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, ficando vedada a jornada de trabalho além deste limite.

#### REFEIÇÃO E TRANSPORTE

a) a empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 06 (seis) e de no máximo 08 (oito) horas, o valor de **R\$ 36,00 (trinta e seis reais)** a título de refeição, além do vale transporte gratuito para cada feriado trabalhado.

b) a empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de até 06 (seis) horas ou menos, o valor de **R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos)** a título de refeição, além do vale transporte gratuito para cada feriado trabalhado.

c) o valor acordado deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

d) a empresa que habitualmente fornecer refeição aos comerciários durante a semana poderá optar por fornecer refeição também no dia considerado feriado, desde que seja compatível com o valor estabelecido, além do vale transporte gratuito.

e) sob nenhuma hipótese esta JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS poderá ser aplicada para outras jornadas especiais.

f) o cálculo de remuneração do feriado será feito com base no salário mensal do empregado da seguinte forma:

Salário mensal do empregado contratado para JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS, dividido pelo número de horas contratadas por mês, multiplicado pelo número de horas trabalhadas no feriado, multiplicado por 02 (dois) é igual ao salário do feriado trabalhado.

**VII - JORNADA ESPECIAL 12X36** - Fica autorizada às empresas que exerçam atividade de monitoramento eletrônico a jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

**Parágrafo 1º** - No curso da jornada estipulada no *caput* desta cláusula fica assegurado um intervalo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação, nos termos do artigo 71 e parágrafos, da CLT, a ser usufruído consoante estipulação pela empresa, devendo ainda ser compatível com a disponibilidade do serviço em execução.

**Parágrafo 2º** - As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão entendidas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

**Parágrafo 3º** - Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

*Manoel*

*11*

*[Handwritten signature]*





**Parágrafo 4º** - As horas laboradas nos dias considerados feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, conforme Súmula 444, do TST.

#### **DA AUTORIZAÇÃO**

As empresas encaminharão SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS EM JORNADAS ESPECIAIS através de formulário próprio, disponibilizado no site das entidades signatárias deste instrumento ou nas suas respectivas sedes, em que constem as seguintes informações:

- a) Razão social, CNPJ, endereço completo, atividade de comércio e identificação do sócio responsável;
- b) Quantidade de empregados que serão admitidos em cada Jornada ESPECIAL;
- c) Compromisso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção e de responsabilidade pela declaração;
- d) As empresas somente poderão contratar empregados para trabalhar em JORNADAS ESPECIAIS após expressa autorização das entidades subscritoras deste instrumento;
- e) Quaisquer outras Jornadas ESPECIAIS de trabalho NÃO previstas neste instrumento deverão obrigatoriamente ser prévia e expressamente autorizadas pelas Entidades convenentes.

**43 - SEMANA ESPANHOLA** - Fica autorizada a chamada "SEMANA ESPANHOLA", assim entendido o regime de compensação 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 horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

#### **44 - HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE**

A jornada de trabalho do comerciário estudante durante o período letivo não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviços, devidamente comprovada.

#### **45 - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

A comerciária mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, a dois intervalos de meia hora cada um, para amamentar seu filho até este completar 06 (seis) meses de idade.

**Parágrafo único** - Fica facultado à comerciária, de comum acordo com a empresa, utilizar o período previsto no *caput* desta cláusula acumulando os dois intervalos, isto é, perfazendo uma hora diária para amamentação.



## VII - DAS LICENÇAS REMUNERADAS

### 46 - ABONO ESPECIAL DE FALTAS PARA A MÃE COMERCIÁRIA

É assegurado o abono de 15 (quinze) faltas por ano à mãe comerciária no caso de necessidade de consulta médica a filho menor de até 14 (quatorze) anos, ou inválido, ou incapaz, mediante comprovação por atestado médico.

**Parágrafo único** - Em casos imperiosos e devidamente comprovados por atestado médico e a critério da empresa, a empregada poderá utilizar esses 15 (quinze) abonos do ano de outra forma escalonada.

### 47 - ABONO ESPECIAL DE FALTAS AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

Fica assegurado ao comerciário estudante, nos dias de provas escolares ou vestibulares que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e comprovado o comparecimento às provas no prazo de 05 (cinco) dias por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**Parágrafo único** - Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém, às duas primeiras inscrições e ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) comunicadas ao empregador.

### 48 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do seu salário e do direito às férias e DSR's nas seguintes hipóteses, desde que amparadas por documentação comprobatória:

- a) Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra, ou de pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica;
- b) Até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) Por 01 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;
- d) Até 02 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de obter título eleitoral;
- e) Por 01 (um) dia em caso de internação hospitalar do cônjuge, companheiro ou companheira designado na CTPS, ou filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou incapaz.

*Manoel*

*[Handwritten signatures and initials]*





## VIII - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### 49 - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS

Os cursos de aperfeiçoamento profissional, de comparecimento obrigatório pelo comerciário, deverão ser realizados durante o expediente normal e, se ultrapassarem a jornada normal de trabalho, serão remuneradas, as horas excedentes, como horas extraordinárias, por representarem tempo à disposição da empresa.

**Parágrafo 1º** - Da referida cláusula fica dispensada a empresa quando as reuniões de trabalho e/ou cursos de aperfeiçoamento, coincidirem com o fim de semana ou feriado e se realizarem em localidade não coincidente com a do trabalho, desde que com a concordância do comerciário e custeio pela empresa de todas as despesas, inclusive locomoção, alojamento e refeições.

**Parágrafo 2º** - Em casos de pedido de demissão do emprego pelo comerciário, a empresa poderá se ressarcir do valor despendido para custeio do curso de aperfeiçoamento profissional, desde que previsto em Contrato Especial formalizado anteriormente entre as partes, com previsão expressa do período em que o comerciário estará sujeito ao referido ressarcimento.

## IX - DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

### 50 - BENEFÍCIOS SOCIAIS

As empresas que concedem benefícios sociais a seus empregados comerciários ficam obrigadas a estendê-los, pelo princípio da isonomia, a todos os integrantes de seu quadro funcional nos municípios abrangidos por esta CCT, desde que ocupantes do mesmo cargo.

### 51 - DIA DO COMERCÁRIO

A remuneração do mês de outubro, quando se comemora "O Dia do Comerciário" (30 de OUTUBRO), será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, acrescida de abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- a) Até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário não faz jus ao benefício;
- b) De 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa fará jus a 01 (um) dia;
- c) Acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário fará jus a 02 (dois) dias;



**Parágrafo 1º** - O comissionista fará jus, no mês de OUTUBRO, ao acréscimo de DSR em sua remuneração, respeitadas as proporcionalidades acima, referente ao abono pelo "Dia do Comerciário".

**Parágrafo 2º** - O abono previsto no *caput* deste artigo fica garantido aos comerciários em gozo de férias e às comerciárias em gozo de licença maternidade.

**Parágrafo 3º** - Fica facultado ao comerciário, de comum acordo com a empresa, converter o abono em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

## **52 - ABONO PECUNIÁRIO PARA COMISSIONISTA**

Aos comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões (comissionistas puros), admitidos até 30 de SETEMBRO de 2017, fica concedido um abono extra, correspondente a 8% (oito inteiros por cento) da garantia mínima do comissionista, que será pago uma única vez, no aniversário de sua admissão na empresa, não se incorporando o mesmo ao salário para nenhum efeito.

## **53 - AUXÍLIO FUNERAL**

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidas nas cláusulas nominadas "SALÁRIOS NORMATIVOS", "SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA" ou "GARANTIA DO COMISSIONISTA",

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

## **54 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa, por intermédio de advogado que designar, é obrigada a proporcionar assistência jurídica ao comerciário e, sem ônus para este, que no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa for indiciado em inquérito criminal ou responder à ação penal.

## **X - ATESTADOS MÉDICOS**

### **55 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências previstas no artigo 12, §§ 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula nº 15 do TST.

*Manoel*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*





**Parágrafo 1º** - As empresas ficam obrigadas a aceitar os atestados médicos de profissionais pertencentes aos planos de saúde por elas franqueados aos seus comerciários.

**Parágrafo 2º** - O comerciário deverá apresentar o atestado médico comprobatório de seu afastamento em até 03 (três) dias úteis após o retorno ao trabalho, sob pena de ser considerada falta injustificada. A declaração de doença deve ser assinada pelo médico, devendo dela constar todos os elementos exigidos para validade do atestado médico, inclusive o período de afastamento e Código Internacional de Doenças (CID), este se autorizado pelo paciente.

## 56 - EXAMES MÉDICOS

Conforme a Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), os comerciários 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.

## 57 - UNIFORMES, CRACHÁS E EPI'S

Quando o uso de crachás e uniformes, inclusive camisetas e calçados, for exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecê-los gratuitamente aos comerciários, salvo caso de injustificado extravio ou mau uso.

**Parágrafo único** - As empresas são obrigadas a fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual a todos os comerciários que exerçam funções em locais insalubres ou que necessitam de tais equipamentos de proteção no desempenho de suas funções, sendo obrigatória a fiscalização por parte da empresa da utilização e reposição de tais equipamentos, sob pena de aplicação das medidas cabíveis aos que desrespeitarem as normas.

## XI - DOS SINDICATOS

### 58 - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Conforme deliberado nas Assembleias Gerais que autorizaram a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída uma contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, conforme as seguintes tabelas:

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SP - FECOMERCIO SP	VALOR
ATÉ 360 MIL	R\$ 392,00
ACIMA DE 360 MIL ATÉ 3,6 MILHÕES,	R\$ 784,00
ACIMA DE 3,6 MILHÕES,	R\$ 1.654,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES	R\$ 191,00
MEI	ISENTO

**OBS:** Para identificar o valor que deverá ser pago, considerar os valores de **faturamento bruto** do exercício anterior.

*Assinatura*

*Assinatura*



<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE ÁLCOOL E BEBIDAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
DE R\$ 0,01 ATÉ R\$ 300,00	R\$ 230,12
DE R\$ 300,01 ATÉ R\$ 600,00	R\$ 372,96
DE R\$ 600,01 ATÉ R\$ 1.000,00	R\$ 753,84
ACIMA DE R\$ 1.000,00	R\$ 904,60
MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 190,45

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE BIJUTERIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$ 0,01 ATÉ R\$ 300,00	R\$ 653,00
DE R\$ 300,01 ATÉ R\$ 600,00	R\$ 1.045,00
DE R\$ 600,01 ATÉ R\$ 1.000,00	R\$ 1.162,00
ACIMA DE R\$ 1.000,00	R\$ 1.423,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$ 0,01 ATÉ 5.000,00	R\$ 395,00
DE R\$ 5.000,01 ATÉ R\$ 20.000,00	R\$ 470,00
DE R\$ 20.000,01 ATÉ R\$ 50.000,00	R\$ 550,00
ACIMA DE R\$ 50.000,01	R\$ 635,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$ 0,01 ATÉ 36.000,00	R\$ 530,00
DE R\$ 36.000,01 ATÉ R\$ 58.000,00	R\$ 870,00
DE R\$ 58.000,01 ATÉ R\$ 65.000,00	R\$ 975,00
DE R\$ 65.000,01 ATÉ R\$ 550.000,00	R\$ 1.180,00
ACIMA DE R\$ 550.000,01	R\$ 2.500,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE LOUÇAS, TINTAS E FERRAGENS NO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 392,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 784,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.654,00





<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MAQUINISMOS EM GERAL E EQUIPAMENTOS E COMPONENTES PARA INFORMÁTICA DA GRANDE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$0,01 ATÉ 10.000,00	R\$ 380,00
DE R\$ 10.000,01 ATÉ R\$ 30.000,00	R\$ 495,00
DE R\$ 30.000,01 ATÉ R\$ 80.000,00	R\$ 980,00
DE R\$ 80.000,01 ATÉ 300.000,00	R\$ 1.350,00
ACIMA DE R\$ 300.000,00	R\$ 1.522,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>MICROEMPRESAS (ME)</b>	R\$ 392,00
<b>EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)</b>	R\$ 784,00
<b>DEMAIS EMPRESAS</b>	R\$ 1.654,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE PAPEL, PAPELÃO, ARTIGOS DE ESCRITÓRIO E DE PAPELARIA DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$0,01 ATÉ 10.000,00	R\$ 500,15
DE R\$ 10.000,01 ATÉ R\$ 20.000,00	R\$ 699,73
DE R\$ 20.000,01 ATÉ R\$ 30.000,00	R\$ 900,50
DE R\$ 30.000,01 ATÉ 50.000,00	R\$ 1.501,63
ACIMA DE R\$ 50.000,01	R\$ 1.961,39

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE SUCATA FERROSA E NÃO FERROSA DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	
DE 00 ATÉ 09	R\$ 606,00
DE 10 ATÉ 25	R\$ 1.208,00
DE 26 ATÉ 40	R\$ 1.813,00
ACIMA DE 40	R\$ 2.412,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE TECIDOS, VESTUÁRIOS E ARMARINHOS DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
<b>FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL</b>	
DE R\$ 0,01 ATÉ R\$ 36.000,00	R\$ 585,00
DE R\$ 36.000,00 ATÉ R\$ 58.000,00	R\$ 940,00
DE R\$ 58.000,01 ATÉ R\$ 65.000,00	R\$ 1.040,00
ACIMA DE 65.000,01	R\$ 1.280,00



<b>SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE VIDRO PLANO, CRISTAIS E ESPELHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
	R\$ 704,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
	R\$ 297,00

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL MÉDICO, HOSPITALAR E CIENTÍFICO NO ESTADO DE SÃO PAULO</b>	<b>VALOR</b>
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 337,63
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 672,96
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.420,32

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIÓPTICA</b>			
FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL	VALOR	DATA	DATA
0,01 até R\$ 99.999,99	R\$ 270,00	11/09/2017	12/03/2018
R\$ 100.000,00 até 2,5 milhões	R\$ 660,00	11/09/2017	12/03/2018
ACIMA DE 2,5 MILHÕES	R\$ 1.730,00	11/09/2017	12/03/2018

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será encaminhado à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo 2º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo - FECOMERCIO SP**.

**Parágrafo 3º** - Nos municípios não abrangidos pelos sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo - FECOMERCIO SP**.

**Parágrafo 4º** - Na hipótese de recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo, o valor será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 5º** - A contribuição assistencial patronal abrange todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão às tabelas contidas nesta cláusula.





## 59 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DEVIDA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO.

Conforme aprovado pelos integrantes da categoria profissional, associados e não associados, em Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas entre os dias 17 e 21 de JULHO de 2017, nas cidades de *Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires* e *Mauá*, que também autorizaram a celebração da presente norma coletiva, todas as empresas representadas pelas entidades patronais subscritoras desta Convenção descontarão de seus empregados e recolherão ao *Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região*, a título de Contribuição Assistencial, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, o percentual de 1% (um por cento) da remuneração mensal do empregado, limitada ao teto de R\$ 67,00 (sessenta e sete reais) por empregado, a partir do mês de OUTUBRO de 2017 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - As contribuições dos meses de OUTUBRO e NOVEMBRO de 2017 poderão ser descontadas dos salários do mês de competência de MARÇO de 2018 e repassadas até o 5º (quinto) dia útil do mês de MAIO de 2018. As contribuições dos meses de DEZEMBRO de 2017 e JANEIRO de 2018 poderão ser descontadas dos salários do mês de competência de ABRIL de 2018 e repassadas até o 5º (quinto) dia útil do mês de JUNHO de 2018. A contribuição do mês de FEVEREIRO de 2018 poderá ser descontada dos salários do mês de competência de MAIO de 2018 e repassada até o 5º (quinto) dia útil do mês de JULHO de 2018.

**Parágrafo 2º** - A presente contribuição assistencial representa uma forma de todos os trabalhadores representados pelo sindicato, filiados ou não à referida entidade, fazer face aos gastos com as campanhas salariais na data-base da categoria e noutras épocas e custear os gastos com assessorias econômicas, políticas, de comunicação e jurídicas nas negociações coletivas e nos dissídios coletivos de trabalho, além de outras despesas para bancar a luta em defesa de todos os trabalhadores e não somente dos associados. Ademais, na forma do art. 611 da CLT, todos os trabalhadores, associados e não associados do sindicato, são beneficiados com todas as conquistas obtidas nas negociações coletivas, nos Dissídios Coletivos e Ações Coletivas do sindicato e na luta diária sindical, pelo que não é justo, além de ferir o princípio constitucional da isonomia, que somente os sócios contribuam financeiramente para bancar essas despesas (**Processos TRT/2ª nº 0000241-66.2013.5.02.0024, TRT1 nº 0000977-27.2012.5.01.0225 e TRT/9ª nº 0000580-06.2012.5.09.0011**).

**Parágrafo 3º** - Democraticamente e como aprovado nas assembleias da categoria profissional e assegurado nos autos da Ação Civil Pública nº 0104300-10-2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho, transitada em julgado, bem como na decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do Recurso Extraordinário 730.462 – STF, de 24/05/2014, e ainda na decisão proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Santo André nos autos da Ação Civil Pública nº 1001511-09.2017.5.02.0432, proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face do *Sindicato dos Comerciantes de Santo André e Região*, fica garantido ao trabalhador não associado do sindicato o direito de manifestar eventual oposição ao desconto da referida contribuição assistencial, por escrito e individualmente, devendo ser protocolizada pessoalmente na sede do sindicato profissional, localizada na Rua Padre Manoel de Paiva, nº 55, Bairro Jardim, Santo André, em até 30 (trinta) dias contados a partir da data de assinatura da presente norma.





**Parágrafo 4º** - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista no parágrafo anterior deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação junto ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região**, para que não se efetuem os descontos convencionados.

**Parágrafo 5º** - Não serão admitidos documentos plúrimos ou abaixo-assinados, nem qualquer incentivo ou manifestação das empresas sobre eventual oposição dos trabalhadores ao referido desconto, configurando-se, nestes casos, condutas antissindicaís.

**Parágrafo 6º** - Os valores descontados e os montantes arrecadados serão recolhidos até o 10º (décimo) dia útil de cada mês junto à Caixa Econômica Federal através de guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional, sendo que, do valor líquido arrecadado, 80% (oitenta por cento) serão destinados ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região** e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 7º** - O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 6º 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, que será corrigido pela variação do IGPM-FGV do período em atraso.

**Parágrafo 8º** - O sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

**Parágrafo 9º** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

## 60 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão à disposição do sindicato da categoria profissional local e meios para sindicalização dos comerciários.

**Parágrafo único** - Com a anuência dos comerciários, as empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento a mensalidade sindical dos que forem associados ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região**, comprometendo-se, ainda, a recolher aos cofres da Entidade os valores descontados.





## 61 - DIRIGENTES SINDICAIS

Recomenda-se às empresas com mais de 50 (cinquenta) comerciários e que possuam em seus quadros funcionais comerciários eleitos dirigentes sindicais, que garantam os seus licenciamentos para trabalharem exclusivamente para o sindicato da categoria profissional, pagando-lhes integralmente suas remunerações.

**Parágrafo único** - As empresas deverão prestar todas as informações necessárias, bem como apresentar os documentos solicitados pelos Agentes Sindicais que, devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

## 62 - ACORDOS COLETIVOS

As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

**Parágrafo único** - Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

## 63 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA - REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES

O *Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região* se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar previamente, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, a respectiva entidade patronal representativa para que esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

## 64 - DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO (HOMOLOGAÇÃO)

O ato de assistência sindical nas rescisões contratuais é opcional. Quando houver a assistência do sindicato da categoria profissional, serão observadas as seguintes condições:

- a) Nas rescisões por justa causa, o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar a assistência dos pagamentos efetuados.
- b) O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito em até 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato, em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, ou em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto. Em caso de descumprimento do referido prazo a empresa incorrerá na multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.
- c) Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetivado em dinheiro, a quitação deverá ser efetuada, obrigatoriamente, na presença do assistente sindical.



d) Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato da categoria profissional não poderá negar-se a fornecer ao empregador o documento comprobatório do seu comparecimento, desde que comprovado que o empregado foi avisado expressamente para comparecer na data, hora e local especificados para a prática do ato.

e) Quando o dia de vencimento do prazo coincidir com o sábado, domingo ou feriado, os prazos serão prorrogados para o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

f) Além da assistência sindical na rescisão, poderão ser firmados os TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, bem como os ACORDOS EXTRAJUDICIAIS entre empregado e empregador e formalizadas as petições conjuntas de HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL desses acordos de que trata o art. 855-B da CLT.

## XII - DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA

### 65 - CARTA AVISO DE DISPENSA

O comerciário dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo.

### 66 - SISTEMAS DE REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista em seus comerciários o farão em local apropriado e adequado, por pessoa do mesmo sexo do empregado, evitando-se eventuais constrangimentos.

### 67 - BANCOS E CADEIRAS

As empresas manterão bancos e cadeiras em seus estabelecimentos para serem utilizados por seus comerciários no intervalo de atendimento entre um e outro cliente desde que não haja outro serviço a executar.

### 68 - E-SOCIAL

As cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que conflitarem com a regulamentação do E-Social serão consideradas válidas quando compatíveis ou desconsideradas quando incompatíveis, até que sejam conjuntamente adaptadas pelas entidades convenentes.

### 69 - CARTA DE REFERÊNCIA

Em caso de dispensa do comerciário sem justa causa, a empresa, quando solicitada, compromete-se a fornecer carta de referência do empregado demitido desde que não existam motivos funcionais desabonadores.





## **70 - MULTA**

Fica acordada, entre os Sindicatos subscritores, a multa equivalente a 40% (quarenta inteiros por cento) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidos nas cláusulas nominadas "SALÁRIOS NORMATIVOS", "SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA" ou "GARANTIA DO COMISSIONISTA", por infração e por comerciante prejudicado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste instrumento, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, aqui inseridas também as entidades sindicais signatárias do presente instrumento. Estão excluídas desta penalidade as demais cláusulas com cominações específicas, que não serão cumulativas para todos os fins e efeitos.

## **XIII - DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO**

### **71 - ABRANGÊNCIA**

Esta Convenção Coletiva abrange todos os integrantes da categoria profissional dos comerciários das empresas inorganizadas do comércio, representadas pela FECOMERCIO SP e demais Sindicatos Patronais convenientes, nos municípios integrantes da base territorial do sindicato da categoria profissional.

### **72 - PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES**

As cláusulas estabelecidas neste instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pela empresa aos seus comerciários, mantidas as vantagens destas sobre aquelas.

### **73 - PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTI-SINDICAIS**

Os empregados gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação aos seus empregos. Essa proteção aplicar-se-á, especialmente, a atos que visem:

a) sujeitar o emprego de um comerciante à condição de que não se filie ao sindicato da categoria profissional; não se mantenha filiado ao sindicato da categoria profissional; não seja membro do referido sindicato; não se comunique com o sindicato por qualquer motivo; incentive a oposição às contribuições previstas neste instrumento.

b) causar a demissão de um empregado ou prejudicá-lo de outra maneira por ter se filiado ao sindicato ou manter-se filiado a este; ter participado de atividades sindicais; ter se candidatado a membro da diretoria do sindicato da categoria profissional; ter se comunicado com o sindicato por qualquer motivo; não ter feito oposição às contribuições previstas neste instrumento.

**Parágrafo único** - A empresa que praticar condutas anti-sindicais ficará sujeita às sanções penais, civis e trabalhistas, além de incorrer na sanção prevista na cláusula nominada "MULTA".

### **74 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste instrumento, ficará subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.



**75 - JUÍZO COMPETENTE**

Será única e exclusivamente competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Instrumento, nos termos da Emenda Constitucional nº 45/2004.

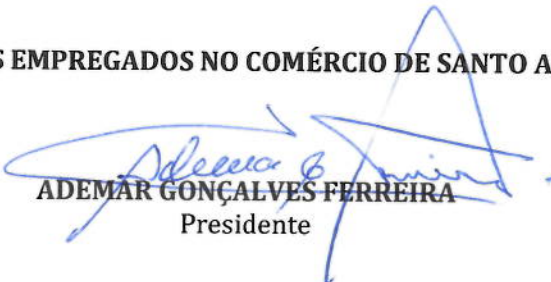
**76 - VIGÊNCIA**

O presente Instrumento terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de OUTUBRO de 2017 até 30 de SETEMBRO de 2018.

**Parágrafo único** - O prazo acima será automaticamente estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando-se o prazo limite de vigência de 02 (dois) anos, na conformidade do parágrafo 3º, do artigo 614, da CLT.

São Paulo, 19 de MARÇO de 2018.


Pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**

  
**ADEMAR GONÇALVES FERREIRA**  
Presidente


Pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**

  
**ROBERTO ARUTIM**  
Presidente  
Conselho do Comércio Varejista

  
**REINALDO MASTELLARO**  
Presidente  
Conselho do Comércio Atacadista

  
**DELANO COIMBRA**  
OAB/SP - 40.704

  
**FERNANDO MARÇAL MONTEIRO**  
OAB/SP - 86.368

  
**SUELEN ALVES SANCHEZ**  
OAB/SP - 315.671