DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022-2023

COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 60.989.944/0001-65 e detentora da Carta Sindical - Processo nº 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa nº 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em 27 de junho de 2022, neste ato representada por seu Presidente ***Sr. Ricardo Patah***, inscrito no CPF/MF sob o nº 674.109.958-15; pelo Vice-Presidente, ***Sr. José Gonzaga da Cruz***, inscrito no CPF/MF sob o nº 770.119.968-34; pelo Diretor Jurídico ***Sr. Marcos Afonso de Oliveira***, inscrito no CPF/MF sob o nº 219.396.758-04, assistidos por seus advogados: ***Dra. Walkiria Daniela Ferrari***, inscrita na OAB/SP sob o nº 165.058 e ***Dr. Cristovam Quini Vilcher***, inscrito na OAB/SP sob o nº 271.516; e de outro, como representante da categoria econômica, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃ0 PAULO – FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical nº 25797/42 e SR01203, inscrita no CNPJ sob o nº 62.658.182/0001-40, com sede na Rua Dr. Plínio Barreto nº 285, Bela Vista - São Paulo - Capital - CEP - 01313-020, tendo realizado Assembleia Geral em 28 de março de 2022, por sua base inorganizada no município de São Paulo, respeitadas as representações específicas existentes, neste ato representada por seu Diretor Vice-Presidente ***Sr. Ivo Dall'Acqua Júnior***, inscrito no CPF/MF sob o nº 747.240.708-97, assistida pelos advogados ***Delano Coimbra***, inscrito na OAB/SP sob o nº 40.704 e no CPF/MF sob o nº 240.004.008-78; ***Fernando Marçal Monteiro***, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.368 e no CPF/MF sob o nº 872.801.598-34 e ***Paula Tateishi Mariano***, inscrita na OAB/SP sob o nº 270.104 e no CPF/MF sob o nº 302.486.138-63, que representam também os seguintes sindicatos: **Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool e Bebidas em Geral no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.936.622/0001-58 e Registro Sindical nº 2.127.86072-6, com sede na rua Afonso sardinha nº 95 – 11º andar – conj. Nº 114 – São Paulo (SP) – CEP 05076-000 – Assembleia Geral realizada 16/08/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Bijuterias do Estado de São Paulo** - CNPJ nº 53.452.769/0001-07 e Registro Sindical Processo nº 320.422/83, com sede na Rua Barão do Triunfo, nº 751 - sala 2, Brooklin Paulista - São Paulo - CEP 04602-003 - Assembleia Geral realizada em 11/09/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Couros, Peles e Sintéticos no Estado de São Paulo** - CNPJ nº 60.746.419/0001-19 e Registro Sindical Processo nº 52.828/44, com sede na Rua Belchior Carneiro, nº 27 - Letra A, Lapa de Baixo - São Paulo - CEP 05068-050 - Assembleia Geral realizada em 15/08/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e**

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Exportador de Frutas do Estado de São Paulo – CNPJ nº 47.192.950/0001-29 e Registro Sindical Processo nº 46010.000867/95, com sede na Rua Galvão Bueno, nº 212 – 3º andar, conjunto 31, Liberdade – São Paulo (SP) – CEP 01023-900 – Assembleia Geral realizada em 04/08/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.809.777/0001-59 e Registro Sindical 46219.020284/2009-42, com sede na Rua Major Sertório, nº 88 – 4º andar – sala 402/403 – Vila Buarque São Paulo (SP) – CEP 01222-000 Assembleia Geral realizada em 01/04/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 96.473.962/0001-37 e Registro Sindical Processo nº 24440.005152/91-15, com sede na Rua São Bento, nº 59, lado ímpar – conjunto 3B, Centro – São Paulo – CEP 01011-000 – Assembleia Geral realizada em 29/07/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Maquinismos em Geral, Equipamentos e Componentes para Informática da Grande São Paulo** - CNPJ nº 62.803.119/0001-50 e Registro Sindical Processo nº 46.000.008995/00, com sede na Rua Santa Isabel, nº 160 - 2º andar, Conjunto 26, Vila Buarque - São Paulo - CEP 01221-010 - Assembleia Geral realizada em 14/08/2019; **Sindicato do Comércio Atacadista de Papel, Papelão, Artigos de Escritório e de Papelaria do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.660.410/0001-16 e Registro Sindical Processo nº 46000.117789/95, com sede na Praça Sílvio Romero, nº 132 – 7º andar – conjunto 71 – Tatuapé - São Paulo (SP) – CEP 03323-000 – Assembleia Geral realizada em 03/05/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Sucata Ferrosa e Não Ferrosa do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 38.891.073/0001-93 e Registro Sindical Processo nº 24440.048149/90, com sede na Rua Rui Barbosa, nº 95 – 5º andar – conjunto 51/52 - Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01326-010 – Assembleia Geral realizada em 14/07/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuários e Armarinhos do Estado de São Paulo** - CNPJ 62.202.759/0001-04 e Registro Sindical nº SD83299, com sede na Avenida Angélica, nº 688 – 13º andar - Conj. 1301/1306 - Santa Cecília - São Paulo (SP) - CEP 01228-000 – Assembleia Geral realizada em 28/03/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Vidro Plano, Cristais e Espelhos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.803.085/0001-01 e Registro Sindical Processo nº 131-360, livro 23, página 25 no ano de 1954, com sede na Rua da Mooca, nº 2316 – sala 3 - Mooca - São Paulo (SP) – CEP 03104-002 – Assembleia Geral realizada em 30/03/2022; celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I – DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de setembro de 2021, considerando a concessão do reajuste integral naquela oportunidade, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, da seguinte forma:

I – Até o limite de **R$ 9.795,00 (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais)** mediante a aplicação do percentual de **8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento)**.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

II – Acima de **R$ 9.795,00 (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais)** mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de **R$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco reais)**, observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 até 31 de agosto/2022"***.

Parágrafo primeiro – Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/22, ou seja, considerando o valor cheio.

Parágrafo segundo – Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de setembro/2022 deverão ser pagas até o pagamento do mês de competência de outubro/2022, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada ***"Compensação"***, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 e 31 de agosto/2022"***.

Parágrafo terceiro – 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 segundo será a data de pagamento destas.

Parágrafo quarto – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo segundo deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo quinto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***; ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"*** e ***"Garantia do Comissionista"***.

CLÁUSULA SEGUNDA – PARCELAMENTO DO REAJUSTE

As empresas não optantes pelo REPIS poderão aplicar o reajuste em até 2 (duas) parcelas, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2022 e a segunda a partir de 1º de janeiro de 2023, da seguinte forma:

I – A partir de 1º de setembro de 2022 **–** Os salários até **R$ 9.795,00 (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais)**, vigentes em 1º de setembro de 2021, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **4,83% (quatro virgula oitenta e três por cento)** e os salários acima deste limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de **R$ 473,00 (quatrocentos e setenta e três reais).**

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

II – A partir de 1º de janeiro de 2023 **–** Os salários até **R$ 9.795,00 (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais)**, vigentes em 1º de setembro de 2021, serão reajustados mediante a aplicação da integralidade do reajuste de **8,83% (oito virgula oitenta e três por cento)**, compensado o reajuste concedido parcialmente em 1º de setembro de 2022. Os salários acima deste limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe **R$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco reais)**, compensado o valor da parcela fixa concedido parcialmente em 1º de setembro de 2022.

Parágrafo primeiro – Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/22.

Parágrafo segundo – A opção pelo parcelamento deverá ser comunicada pela empresa à respectiva entidade patronal no prazo de até 10 (dez) dias após a assinatura deste instrumento, cabendo a esta o encaminhamento da relação das empresas optantes ao sindicato laboral no prazo de até 10 (dez) dias da opção pelo parcelamento.

Parágrafo terceiro – A opção pelo parcelamento está condicionada à comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"***; ***"Contribuição para Custeio da Negociação Coletiva da Fecomercio SP"*** e ***"Contribuição Assistencial Patronal"***.

Parágrafo quarto – Em caso de parcelamento, nas rescisões contratuais a segunda parcela deverá ser antecipada para cômputo no cálculo das verbas rescisórias, o mesmo se aplicando para os empregados que saírem de férias entre os meses de setembro e dezembro de 2022.

Parágrafo quinto – Diferenças salariais decorrentes do parcelamento, inclusive referentes ao 13º salário, poderão ser pagas em até 2 (duas) vezes, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de janeiro e fevereiro de 2023.

Parágrafo sexto – 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 quinto serão as datas de pagamento destas.

Parágrafo sétimo – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se referem o parágrafo quinto deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo oitavo – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***; ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"*** e ***"Garantia do Comissionista"***.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo nono – As empresas optantes pelo parcelamento que não cumprirem as disposições específicas desta forma de reajuste, conforme estabelecido nesta cláusula, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele que seria devido, considerando-se a concessão do reajuste de uma só vez, bem como ao pagamento de multa específica no valor de **R$ 772,00 (setecentos e setenta e dois reais)** em favor dos empregados prejudicados.

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2021 E 31 DE AGOSTO/2022

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	1º SET/22 MULTIPLICAR POR:	Salário acima de R$ 9.795,00 SOMAR APENAS A PARCELA FIXA	1º JAN/23 MULTIPLICAR POR:	Salário acima de R$ 9.795,00 SOMAR APENAS A PARCELA FIXA
ADMITIDOS ATÉ 15.09.21	1,0483	473,00	1,0883	865,00
DE 16.09.21 A 15.10.21	1,0442	433,00	1,0807	790,00
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0401	393,00	1,0731	716,00
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0360	353,00	1,0655	642,00
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0319	313,00	1,0580	568,00
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0279	273,00	1,0506	496,00
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0239	234,00	1,0432	423,00
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0198	194,00	1,0359	352,00
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,0158	155,00	1,0286	280,00
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0119	116,00	1,0214	209,00
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0079	77,00	1,0142	139,00
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0039	39,00	1,0071	69,00
A PARTIR DE 16.08.22	1,0000	-	1,0000	-

Parágrafo primeiro – Em caso de parcelamento, a parcela fixa a ser concedida em 1º de janeiro de 2023 será calculada sobre o salário de admissão, descontado o valor concedido na primeira parcela.

Parágrafo segundo – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2023 já a partir de 1º de setembro de 2022.

Parágrafo terceiro – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***, ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"*** e ***"Garantia do Comissionista"***.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA QUARTA – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 e 31 de agosto/2022"*** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem e aqueles decorrentes dos reajustes definidos na norma anterior.

CLÁUSULA QUINTA – PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, à exceção do aprendiz, 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 nº 12.790/2013:

A partir de 1º de setembro de 2022:

a) empregados em geral.....**R$ 1.808,00**
(um mil, oitocentos e oito reais);

b) garantia do comissionista.....**R$ 2.120,00**
(dois mil, cento e vinte reais);

Valores para empresas que solicitarem o parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2022:

a) empregados em geral.....**R$ 1.741,00**
(um mil, setecentos e quarenta e um reais);

b) garantia do comissionista.....**R$ 2.042,00**
(dois mil e quarenta e dois reais).

A partir de 1º de janeiro de 2023:

a) empregados em geral.....**R$ 1.808,00**
(um mil, oitocentos e oito reais);

b) garantia do comissionista.....**R$ 2.120,00**
(dois mil, cento e vinte reais);

Parágrafo primeiro – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2023 já em 1º de setembro de 2022.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo segundo – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

CLÁUSULA SEXTA – 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 aufira 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 MEI aquela 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 dos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao REPIS mediante o encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; 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) comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"***, ***"Contribuição para Custeio da Negociação Coletiva da Fecomercio SP"*** e ***"Contribuição Assistencial Patronal"***.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo quarto – A entidade patronal respectiva deverá encaminhar por *e-mail*, no prazo de até 2 (dois) dias úteis de seu recebimento, a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional, que terá o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante.

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 ao REPIS.

Parágrafo sexto – Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Adesão. ao REPIS no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação, Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo sétimo – 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, além da multa fixada no parágrafo dezesseis.

Parágrafo oitavo – 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"***, à exceção do aprendiz, conforme o caso, a saber:

A partir de 1º de setembro de 2022

Empresas de Pequeno Porte (EPP's)

a) empregados em geral.....**R$ 1.717,00**
(um mil, setecentos e dezessete reais);

b) garantia do comissionista.....**R$ 2.014,00**
(dois mil e quatorze reais).

Microempresas (ME's)

a) empregados em geral.....**R$ 1.627,00**
(um mil, seiscentos e vinte e sete reais);

b) garantia do comissionista.....**R$ 1.908,00**
(um mil, novecentos e oito reais);

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Microempreendedores Individuais (MEI's)

a) empregados em geral.....**R$ 1.627,00**
(um mil, seiscentos e vinte e sete reais);

b) garantia do comissionista.....**R$ 1.908,00**
(um mil, novecentos e oito reais);

Parágrafo nono – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir de 1º de setembro de 2022, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2022.

Parágrafo dez – O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo onze – Para as empresas que iniciarem suas atividades no curso da vigência desta norma, o prazo para adesão será de até 90 (noventa) dias a partir da primeira contratação.

Parágrafo doze – Não se aplica às empresas aderentes 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 convenentes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo treze – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do Certificado de Adesão ao REPIS.

Parágrafo quatorze – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo quinze – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo dezesseis – As empresas que contratarem empregados mediante o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS previsto nesta cláusula sem o Certificado de Adesão 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$ 772,00 (setecentos e setenta e dois 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.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de 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 nº 12.790/2013.

Parágrafo único – Contratado o comissionista para jornadas diferenciadas previstas nesta Convenção, a garantia prevista no *caput* será proporcional à respectiva jornada, nos termos do parágrafo primeiro da cláusula nominada ***"Jornadas de Trabalho"***.

CLÁUSULA OITAVA – CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

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 0,6 (zero vírgula seis), 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.

Parágrafo único - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas – divisor 200; 36 horas – divisor 180; 30 horas – divisor 150; 26 horas – divisor 130).

CLÁUSULA NONA – 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 artigo 6º da Lei nº 605/1949.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA DEZ – 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 ONZE – CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS

O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, 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 devidas a partir de 24 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 os empregados que se ativam em jornada intermitente.

CLÁUSULA DOZE – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único – Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

CLÁUSULA TREZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***; ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"***; ***"Garantia do Comissionista"*** e ***"Quebra de Caixa"*** não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 até 31 de agosto/2022"***.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA QUATORZE – 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 QUINZE – QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1º de setembro de 2022, o empregado que exercer a função de ***operador de caixa*** terá direito ao pagamento por quebra de caixa no valor de **R$ 95,00** (noventa e cinco reais), 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 por quebra de caixa previsto no *caput*.

CLÁUSULA DEZESSEIS – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

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

Parágrafo primeiro – Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica; seguro saúde; compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias (nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou da reintegração do empregado); mensalidade sindical; mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados; cooperativas de crédito mútuo e de consumo (desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes) e quaisquer outros da mesma natureza.

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

CLÁUSULA DEZESSETE – CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que ele tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo primeiro – A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar-lhe conhecimento por escrito dos procedimentos e das normas pertinentes a que se refere o *caput*.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo segundo – Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão a que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo terceiro – Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

CLÁUSULA DEZOITO – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês adiantamento de salário aos empregados que formalizarem esta solicitação até o dia 15 (quinze), no importe de até 40% (quarenta por cento).

CLÁUSULA DEZENOVE – 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 VINTE – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA VINTE E UM – APRENDIZES

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2021 até 31/08/2022 terão o reajuste fixado na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial"*** calculado 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 e 31 de agosto/2022"***, bem como terão direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA VINTE E DOIS – JORNADAS DE TRABALHO

Atendido ao disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e ao 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 Descanso Semanal Remunerado, que deverá ser concedido até 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:

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

I – JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS

Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, 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 PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS

Considera-se 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.

III – 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;

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

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

IV – 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 desta 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, pelo encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, e que conterá 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 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, mediante a comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"***; ***"Contribuição para Custeio da Negociação Coletiva da FecomercioSP"*** e ***"Contribuição Assistencial Patronal".***

Parágrafo quarto – O Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo quinto – 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.

CLÁUSULA VINTE E TRÊS – 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:

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de vigência desta norma, 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 extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta 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 22h00m (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413, da CLT;

e) para o controle das horas suplementares 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 de 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 prevista 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 o final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

i) O acerto das horas não compensadas na vigência deste instrumento deverá ser feito até o mês de agosto/2023.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO – 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.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

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 VINTE E CINCO – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores poderão, de comum acordo, pactuarem, individualmente e por escrito, o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

Parágrafo primeiro – A redução do intervalo de que trata o *caput*, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, somente poderá ocorrer na vigência de norma coletiva que assim disponha, podendo ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo – A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo terceiro – Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, a critério do empregador, de forma equivalente à redução.

CLÁUSULA VINTE E SEIS – 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 VINTE E SETE – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto no art.74 e no inciso X, do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

I – Estar disponível no local de trabalho;

II – Permitir a identificação de empregador e empregado;

III – Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, inclusive através da Central de Dados, do registro das marcações realizadas.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo primeiro – Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo segundo – Os sistemas de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I – Restrições à marcação do ponto;

II – Marcação automática do ponto;

III – Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,

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

III – DAS GARANTIAS

CLÁUSULA VINTE E OITO – ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICO-ODONTOLÓGICAS

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.

Parágrafo segundo – A apresentação dos atestados médicos e/ou declarações poderá ser feita por qualquer meio, inclusive o eletrônico, e deverá obedecer ao prazo de até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

CLÁUSULA VINTE E NOVE – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo primeiro – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, 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 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, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro – O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir esta condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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 TRINTA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas 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.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA TRINTA E UM – 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 60 (sessenta) 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 TRINTA E DOIS – GARANTIA DE EMPREGO APÓS 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.

IV – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – 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 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.

CLÁSULA TRINTA E QUATRO – FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo, e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA TRINTA E CINCO – 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 TRINTA E SEIS – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultado à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA TRINTA E SETE – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidades de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada ***"Atestados e/ou Declarações 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* será extensivo ao pai comerciário e também ao responsável legal pelo menor, sendo indispensável, neste caso, a apresentação da respectiva documentação comprobatória.

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

Parágrafo terceiro – Fica também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai ou do responsável legal, quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, até 2 (duas) vezes ao ano, podendo a mesma ser compensada, conforme previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)"***, mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola.

CLÁUSULA TRINTA E OITO – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

Desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá o empregado deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – 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.

Parágrafo único – O benefício garantido no *caput* desta cláusula não poderá ser objeto de permuta e/ou compensação com qualquer outro direito relativo ao contrato de trabalho.

VI – OUTROS BENEFÍCIOS, GARANTIAS E ABONOS

CLÁUSULA QUARENTA – DIA DO COMERCIÁRIO (ABONO)

Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro – será concedido ao comerciário que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia um abono a ser pago de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2022, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

CLÁUSULA QUARENTA E UM – 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 baseada 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.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo quinto – O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente despendido 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 QUARENTA E DOIS – 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 QUARENTA E TRÊS – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Piso Salarial Para as Empresas em Geral"*** 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(es) de 14 (quatorze) e menor(es) 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.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Doença Congênita dos Filhos – Ocorrendo o nascimento de filho(a) de empregado(a) segurado(a) 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) de empregado(a), desde que comunicado à empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, o(a) mesmo(a) receberá um "kit mamãe e bebê", com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

III – Relativas à empresa empregadora:

Reembolso à empresa por rescisão trabalhista em razão de óbito do titular

Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título de 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$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado.

Parágrafo terceiro – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

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

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

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

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

VII – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

QUARENTA E CINCO – TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

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, 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) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;

e) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

f) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;

g) remuneração da hora extra com 60% (sessenta 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)"***.

Parágrafo primeiro – 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 o valor de **R$ 34,00 (trinta e quatro reais)** ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*.

Parágrafo segundo – Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, quaisquer instrumentos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

Parágrafo terceiro – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazerem as exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento e as demais condições deste instrumento.

Parágrafo quarto – O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada ***"Multa"***.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS – TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, 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:

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

b) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, com exceção das horas extras.
Para os comissionistas puros, o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) Descanso Semanal Remunerado.

c) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho"***.

d) 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 do pagamento em dobro das horas trabalhadas nos feriados, não podendo 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, documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*:

I – Empresas com até 100 empregados.....**R$ 49,00** (quarenta e nove reais).

II – Empresas com mais de 100 empregados.....**R$ 63,00** (sessenta e três reais).

Parágrafo terceiro – Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária de trabalho.

Parágrafo quarto – 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 das entidades sindicais convenentes, que avaliarão conjuntamente a admissibilidade do pleito em cada caso.

Parágrafo quinto – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, tampouco às demais condições desta norma.

Parágrafo sexto – Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo sétimo – O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDV DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CLÁUSULA QUARENTA E SETE – TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo segundo da cláusula nominada ***"Trabalho em Feriados"***:

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

II – Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR.

III – Proibição de horas extras que, uma vez verificadas em limites superiores aos da jornada normal de trabalho, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento).

IV – Pagamento de **R$ 29,00** (vinte e nove reais) em vale-compras ou dinheiro.

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

Parágrafo único – O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R$ 618,00** (seiscentos e dezoito reais) por empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUARENTA E OITO – TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO

Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo, a título de prêmio, de 1 (um) dia nas suas férias a cada 3 (três) feriados efetivamente trabalhados.

Parágrafo único – Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências, nos termos do disposto no artigo 457, § 2º, da CLT.

QUARENTA E NOVE – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - EXCEÇÕES

O trabalho aos domingos e feriados nas empresas do ***Comércio Varejista de Feirantes*** é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei nº 605/1949 e no Decreto nº 10.854/21, que a regulamentou.

VIII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA CINQUENTA – ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As empresas aderentes ao REPIS, nos termos da cláusula nominada ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"***, deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo*** que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o pagamento pela empresa de uma taxa retributiva pelo serviço, a ser fixada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo primeiro – No ato do procedimento previsto no *caput*, as empresas aderentes ao REPIS deverão exibir o Certificado de Adesão ao REPIS a que se refere a cláusula nominada ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"***, comprovando sua adequação às normas da presente Convenção e demais exigências legais previstas na CLT e na LC nº 123/2006.

Parágrafo segundo – Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

Parágrafo terceiro – A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho previsto nesta cláusula.

Parágrafo quarto – A empresa comunicará ao empregado, por escrito, ~~a~~ data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo quinto – Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado de data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no *caput*.

Parágrafo sexto – Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

Parágrafo sétimo – Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

Parágrafo oitavo – O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação da respectiva entidade patronal por meio da celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE – DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Ocorrendo dispensa posterior à data-base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do percentual de reajuste salarial.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

IX – DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos oriundos das relações de trabalho e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores, as entidades profissional e patronal convenentes reconhecem a Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, 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, a ser implementada por órgão bilateral, instituído por meio de convênio celebrado entre as entidade sindicais convenentes, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Parágrafo primeiro – Pelas despesas com a manutenção desse serviço, as empresas beneficiárias ressarcirão as entidades integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo pelas entidades patronais e laboral, nos termos estabelecidos mediante convênio celebrado entre estas.

Parágrafo segundo – Quando instalado o órgão disposto no *caput*, as decisões das demandas a ele submetidas serão obrigatoriamente acatadas, constituindo título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B da CLT e o Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT deverão ser submetidos ao órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos a ser estabelecido pelas partes, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social será implementada pelo órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos, a ser estabelecido pelas partes mediante convênio celebrado entre estas.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

CINQUENTA E CINCO – CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE 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, termos aditivos ou ***acordos coletivos de qualquer natureza***, envolvendo quaisquer empresas que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e nulidade dos instrumentos pactuados, salvo na hipótese prevista no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo primeiro – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas na assistência da entidade sindical patronal deverão lhe dar ciência para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

Parágrafo segundo – Após tomar ciência, 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 ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea ***"a"***, da CLT.

Parágrafo terceiro – Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pela entidade patronal deverá manifestar-se de forma expressa ao sindicato laboral que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal via *e-mail*.

CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS – COMUNICAÇÃO PRÉVIA

Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar a entidade sindical representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

Parágrafo primeiro - 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 ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea ***"a"***, da CLT.

Parágrafo segundo - A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA CINQUENTA E SETE – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R$ 95,00** (noventa e cinco reais) a partir de 1º de setembro de 2022, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

X – DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA CINQUENTA E OITO – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos estritos termos da revisão da cláusula 5ª, itens ***II.b***, ***II.c*** e ***III***, do acordo celebrado nos autos do Processo nº 0000207-76.2015.5.02.0071 (Ação Civil Pública – 71ª Vara do Trabalho de SP - Proc. Original nº 0002839-80.2012.5.02.0071) e aprovação em assembleia da categoria, as empresas se obrigam a descontar do salário de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, uma contribuição assistencial de 1% (um por cento) ao mês, a partir de setembro de 2022, limitada ao teto mensal de **R$ 50,00 (cinquenta reais)**.

Parágrafo primeiro – O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site www.comerciarios.org.br.

Parágrafo segundo – Em função da data da assinatura deste instrumento, o desconto e o recolhimento da contribuição assistencial referente aos meses de setembro e outubro de 2022, deverão ser realizados nos meses de competência de novembro e dezembro de 2022, respectivamente, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo terceiro – Os empregados admitidos após a data-base serão descontados no primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo quinto desta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo*** até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo quarto – O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º 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 quinto – Os empregados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, pessoalmente, por escrito e de próprio punho, contendo o nome, o RG, CPF, e-mail, WhatsApp e telefone fixo do empregado, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta norma, que estará disponível no site do sindicato no dia seguinte ao de sua celebração, em 2 (duas) vias, e ser entregue na sede do sindicato, no Ambulatório da entidade sindical ou no endereço da Rua Guaianases, 1181 – Campos Elíseos – CEP 01204-001, das 09h00hs às 17h00hs., sem outras formalidades. No caso de admissão do empregado após a data-base, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, somente na sede da entidade sindical. Os endereços da sede e do Ambulatório, estão disponibilizados no site do ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo*** - www.comerciarios.org.br.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo sexto – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula deverá entregar à empresa, até a data adotada para a elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo sétimo – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, mediante comunicado via SEDEX, com AR, ao ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, 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 profissional deverá ressarci-la na cota correspondente ao crédito do sindicato, 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 CINQUENTA E NOVE – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA FECOMERCIO SP

Nos termos da legislação vigente, que estabelece a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho (CF, art. 8º, VI), fica instituída uma contribuição para custeio do processo negocial, aplicável a todas as empresas integrantes da categoria econômica inorganizada beneficiada pela norma coletiva, no valor único de **R$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais)**.

Parágrafo primeiro – O recolhimento da contribuição deverá ser efetuado mediante boleto bancário, do qual constará a data do vencimento, ou por outros meios de pagamentos definidos pela Fecomercio SP.

Parágrafo segundo – Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filiais.

CLÁUSULA SESSENTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical, a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída a ***Contribuição Assistencial Patronal*** para o custeio da representação sindical e das negociações coletivas, com fulcro nos artigos 8º da CF e 513, alínea "e", da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE ÁLCOOL E BEBIDAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
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	RS 753,84
Acima de R$ 1.000,00	R$ 904,60
Microempresas e Empresa de Pequeno Porte	R$ 190,45

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE BIJUTERIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
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$ 1.062,00
Acima de R$ 1.000,00	R$ 1.423,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE COUROS, PELES E SINTÉTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 3.000,00	R$ 322,00
De R$ 3.000,00 até R$ 5.000,00	R$ 396,00
De R$ 5.000,00 até R$ 7.000,00	R$ 592,00
De R$ 7.000,00 até R$ 9.000,00	R$ 713,00
Acima de R$ 9.000,01	R$ 908,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 30.000,00	R$ 550,00
De R$ 30.000,01 até R$ 60.000,00	R$ 850,00
De R$ 60.000,01 até R$ 90.000,00	RS 1.000,00
Acima de R$ 90.000,00	R$ 1.200,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE LOUÇAS, TINTAS E FERRAGENS NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FATURAMENTO BRUTO DO EXERCÍCIO ANTERIOR	**VALOR**
Até R$ 360 mil	R$ 419,00
Acima de R$ 360 mil até R$ 3,6 milhões	R$ 840,00
Acima de R$ 3,6 milhões	R$ 1.770,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
PORTE DE EMPRESA	**VALOR**
Microempresas registradas na Junta Comercial como ME	R$ 500,00
Empresas de Pequeno Porte – EPP	R$ 1.010,00
Demais empresas	R$ 2.030,00

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MAQUINISMOS EM GERAL, EQUIPAMENTOS E COMPONENTES PARA INFORMÁTICA DA GRANDE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 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 R$ 300.000,00	R$ 1.350,00
Acima de R$ 300.000,01	R$ 1.522,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE PAPEL, PAPELÃO, ARTIGOS DE ESCRITÓRIO E DE PAPELARIA DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
Até R$ 100.000,00	R$ 415,00
Acima de R$ 100.001,00	R$ 830,50

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE SUCATA FERROSA E NÃO FERROSA DO ESTADO DE SÃO PAULO	
	VALOR
Contribuição Anual	R$ 1.000,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE TECIDOS, VESTUÁRIOS E ARMARINHOS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 58.000,00	R$ 500,00
De R$ 58.000,01 até R$ 65.000,00	R$ 800,00
Acima de R$ 65.000,00	R$ 1.500,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE VIDRO PLANO, CRISTAIS E ESPELHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 99.999,00	R$ 360,00
De R$ 100.000,00 até R$ 2.500.000,00	R$ 860,00
Acima de R$ 2.500.000,00	R$ 2.230,00

Parágrafo primeiro – O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, mediante boleto bancário, que será fornecido à empresa pela respectiva entidade patronal, do qual constará a data do vencimento.

Parágrafo segundo – Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo terceiro – Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão às tabelas contidas nesta cláusula.

XI – OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SESSENTA E UM – GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO

A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT.

CLÁUSULA SESSENTA E DOIS – PROMOTORES

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

CLÁUSULA SESSENTA E TRÊS – 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 nº 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 SESSENTA E QUATRO – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, a forma de remuneração, bem como os dias e o horário de trabalho, que serão ajustados de comum acordo entre as partes.

Parágrafo primeiro – Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de Teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em contrato ou termo aditivo contratual, mantendo-se todos os benefícios já concedidos ao empregado, exceto o vale transporte, que será concedido gratuitamente quando da necessidade de comparecimento à empresa ou em decorrência de serviço externo.

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Parágrafo segundo – Poderá ser realizada a alteração do regime de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo terceiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dentre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, cuja responsabilidade é do empregador, serão previstas em contrato individual ou aditamento.

Parágrafo quarto – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

CLÁUSULA SESSENTA E CINCO – TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá implantar o regime de trabalho híbrido, no qual parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e parte de forma presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das suas dependências.

Parágrafo primeiro – Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

Parágrafo segundo – A prestação de serviços na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo terceiro – O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, observados os ditames legais.

Parágrafo quarto – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho híbrido, entre outras, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo quinto – As disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, cuja responsabilidade é do empregador, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo sexto – As utilidades e valores mencionados nos parágrafos quarto e quinto não integram a remuneração do empregado.

CLÁUSULA SESSENTA E SEIS – DEMISSÃO EM MASSA

A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638 –, observados os termos da cláusula nominada ***"Celebração Conjunta de Acordos Coletivos".***

DS RP DS JGDC DS MAO DS WDF DS CGV DS IDJ DS FMM DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

XII – DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA SESSENTA E SETE – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA SESSENTA E OITO – ABRANGÊNCIA

Esta norma abrange as empresas integrantes das categorias econômicas do atacado e do varejo representadas pela FECOMERCIO SP em sua base inorganizada, no município de São Paulo, bem como as empresas integrantes da categoria econômica do atacado, representadas pelos demais sindicatos subscritores.

CLÁUSULA SESSENTA E NOVE – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

São Paulo, 19 de outubro de 2022.

Pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**

DocuSigned by:
Ricardo Patah
736C948EF02147B...

RICARDO PATAH
Presidente

DocuSigned by:
José Gonzaga da Cruz
46E097A96440404...

JOSÉ GONZAGA DA CRUZ
Vice-Presidente

DocuSigned by:
Marcos Afonso de Oliveira
F80EB33B81D6412...

MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA
Diretor Jurídico

DocuSigned by:
WALKIRIA DANIELA FERRARI
2C49DA4BB0534E7...

WALKIRIA DANIELA FERRARI
OAB/SP – nº 165.058

DocuSigned by:
Cristovam Quini Vilcher
76B26F167CB14C4...

CRISTOVAM QUINI VILCHER
OAB/SP – nº 271.516

DS FMM DS IDJ DS PJM

DocuSign Envelope ID: 7E8B53DC-9F8C-4F31-B78E-C5ABFC702765

Pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO E DEMAIS SINDICATOS CONVENENTES**

DocuSigned by:
Ivo Dall'Acqua Júnior
E86C0659A2464961...

IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
Diretor Vice-Presidente

DocuSigned by:
Fernando Marçal Monteiro
F8488E3270124F8...

FERNANDO MARÇAL MONTEIRO
OAB/SP – nº 86.368

DocuSigned by:
Paula Tateishi Mariano
A78A2BFE394E4A9...

PAULA TATEISHI MARIANO
OAB/SP – nº 270.104