CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2021/2022

COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

CAPITAL

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 de 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 09/07/2021, neste ato representada por seu Presidente ***Ricardo Patah***, inscrito no CPF nº 674.109.958-15, Vice-Presidente, ***José Gonzaga da Cruz***, inscrito no CPF/MF sob o nº 770.119.968-34; pelo Diretor Jurídico, ***Marcos Afonso de Oliveira***, inscrito no CPF/MF sob o nº 219.396.758-04, assistido pelos advogados, ***Dr. Cristovam Quini Vilcher***, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.361, e ***Dra. Adriane Fernandes Novo***, inscrito na OAB/SP sob o n.º 192.532, e de outro, ***Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo*** – CNPJ n.º 49.087.232/0001-18 e Registro Sindical – Processo n.º 46219016700/2012-11, SR06781 com sede na Av. Senador Queirós, nº 605 – 23º andar – Cj.2,312 Centro, SP, CEP: 01026-001, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 09/11/2021, neste ato representado por seu Presidente, ***Sr. D'Artagnan Balsevicius Junior***, portador do CPF/MF nº 124.927.168-13, e por seu 2º Secretário ***Sr. João Roberto Ferraro, portador*** do CPF/MF n.º 896.354.858-91, assistido pelo advogado. ***João Antonio Navarro Belmonte*** – OAB/SP nº 25.922 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

1ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, serão reajustados a partir de 01º dezembro de 2021, da seguinte forma:

a) Para salários até o limite de R$ 13.000,00 (treze mil reais), mediante aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados e vigentes em 01º de maio de 2021;

b) Para salários a partir de R$ 13.000,01 (treze mil reais e um centavo), mediante livre negociação, garantido a parcela fixa mensal de R$ 1.355,00 (hum mil trezentos e cinquenta e cinco reais).

Parágrafo primeiro – Além do reajuste salarial acima, as empresas concederão um abono de caráter indenizatório, a todos os empregados que integrarem seu quadro em 31/08/2021, a ser pago na folha de pagamento de competência janeiro/2022, calculado da seguinte forma:

I - O valor do abono a ser concedido para os empregados abrangidos na alínea "a", será a importância resultante da aplicação equivalente de 31,26% sobre o salário já reajustado e vigente em 1º de maio de 2021, em parcela única.

II - O valor do abono a ser concedido para os empregados abrangidos na alínea "b", será a importância no valor de R$ 4.065,00 (quatro mil e sessenta e cinco reais), em parcela única.

Parágrafo segundo: Fica pactuado que o reajuste salarial a ser concedido por ocasião da data-base 01º de setembro de 2022, deverá ser efetivado sobre os salários já reajustados e vigentes em 01.12.2021.

Parágrafo terceiro – Fica acordado que férias acrescidas de 1/3 concedidas no período de setembro/2021 a dezembro/2021, e o 13º salário, a empresa procederá o pagamento observando a aplicação integral do reajuste de 10,42%, sendo que eventuais diferenças deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento de competência dezembro/2021.

Parágrafo quarto – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre eventuais diferenças salariais desta cláusula será a data de pagamento destas.

Parágrafo quinto – 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 2021, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, deverão ser pagas de uma única vez, considerando o percentual de 10,42%, retroativo a setembro/2021, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo sexto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas **"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"** e **"REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS"**.

2ª – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1° DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021

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

Admitidos no Período de:	Salários até R$ 13.000,00, multiplicar por:	Salários acima de R$ 13.000,00 somar parcela fixa de:
Admitidos até 15/09/2020	10,42%	R$ 1.355,00
De 16/09/2020 a 15/10/2020	9,51%	R$ 1.237,00
De 16/10/2020 a 15/11/2020	8,61%	R$ 1.119,00
De 16/11/2020 a 15/12/2020	7,72%	R$ 1.003,00
De 16/12/2020 a 15/01/2021	6,83%	R$ 888,00
De 16/01/2021 a 15/02/2021	5,95%	R$ 774,00
De 16/02/2021 a 15/03/2021	5,08%	R$ 661,00
De 16/03/2021 a 15/04/2020	4,22%	R$ 548,00
De 16/04/2021 a 15/05/2021	3,36%	R$ 437,00
De 16/05/2021 a 15/06/2021	2,51%	R$ 326,00
De 16/06/2021 a 15/07/2021	1,67%	R$ 217,00
De 16/07/2021 a 15/08/2021	0,83%	R$ 108,00
A partir de 16/08/2021	0,00%	R$ 0,00

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas **PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**" e "**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**".

3ª - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **"REAJUSTE SALARIAL"** e **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1° DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021"**, 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.

4ª - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2021, 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) empregados em geral.....R$ 1.655,00
(um mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.935,00
(um mil, novecentos e trinta e cinco reais).

Parágrafo único - 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.

5ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS -, MEDIANTE ADESÃO pelas empresas interessadas, condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas.

Parágrafo primeiro - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que 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 parágrafos primeiro e segundo desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e ainda conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio e do contabilista responsável; telefone de contato e e-mail;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME); Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Microempreendedor Individual (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS"** e **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"**.

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

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

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

Parágrafo sétimo - Constatado 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, devidamente acompanhada da documentação exigida. 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 oitavo - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

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

Empresas de Pequeno Porte (EPP's),

a) empregados em geral.....R$ 1.503,00 (um mil, quinhentos e três reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.759,00
(um mil, setecentos e cinquenta e nove reais).

Microempresas (ME's)

a) empregados em geral.....R$ 1.503,00
(um mil, quinhentos e três reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.759,00
(um mil, setecentos e cinquenta e nove reais).

Microempreendedores Individuais (MEI's)

a) empregados em geral.....R$ 1.503,00
(um mil, quinhentos e três reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.759,00
(um mil, setecentos e cinquenta e nove reais).

Parágrafo dez - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, 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 2021.

Parágrafo onze - 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 doze - 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 treze - 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 quatorze - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo quinze - 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 dezesseis - Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo dezessete - 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 dezoito - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL 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$ 704,00 (setecentos e quatro 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.

6ª - 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.

7ª - 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.

8ª - 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.

9ª - 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.

10 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS

O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) férias (integrais ou proporcionais)
Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;

b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado

Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário

Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

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

11 - 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.

12 - 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 1° DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021"**.

13 - 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.

14 - QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1º de setembro de 2021, o empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa no valor de R$ 86,00 (oitenta e seis 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.*

15 - 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 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.

16 - CHEQUES DEVOLVIDOS

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

Parágrafo 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 normas pertinentes a que se refere o *caput*.

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 subrogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

17 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão, até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento de salário aos funcionários na proporção de 40% (quarenta por cento) do salário.

Parágrafo único: Fica facultado a empresa converter 10% do adiantamento do salário em vale compra.

18 - ADIANTAMENTO DO 13° 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.

19 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

20 - APRENDIZES

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2020 até 31/08/2021 terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021"**, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

II - DAS JORNADAS DE TRABALHO

21 - JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o 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:

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;

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 dessa modalidade de jornada;

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

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

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

Parágrafo terceiro - A entidade patronal 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 o compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS"** e **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"**.

Parágrafo quarto - 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.

Parágrafo sexto - TRABALHO INTERMITENTE: Nos termos dos artigos 611-A, VIII, 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente, que somente poderá ocorrer, sob pena de nulidade, através da celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

Parágrafo sétimo - Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito;

Parágrafo oitavo - O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"; "GARANTIA DO COMISSIONISTA" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)", conforme o caso, desta Convenção Coletiva.

Parágrafo nono - A solicitação para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada *online* à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade.

22 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, 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 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre 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 22h00 (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.

23 - CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

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

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

24 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, a faculdade de praticar 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 para refeição - seja em caráter definitivo ou por prazo determinado -, somente poderá decorrer de norma coletiva, 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.

25 - 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.

III - DAS GARANTIAS

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

27 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	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 6.722/08, 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 essa 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.

28 - 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.

29 - 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.

30 - 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

31 - 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, deverá coincidir com o primeiro dia útil subsequente ao descanso semanal remunerado ou feriado não trabalhado e jamais poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados.

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.

32 - 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.

33 - 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.

34 - 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

35 - 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* somente será extensivo ao pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo segundo - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, 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, 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.

36 - 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.

37 - 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

38 - 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 2021, 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.

Parágrafo primeiro - Aplica-se ao presente abono, se for o caso, o disposto no parágrafo primeiro da cláusula nominada **"REAJUSTE SALARIAL"**.

Parágrafo segundo - As empresas que já tenham antecipado a concessão do abono previsto nesta cláusula ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem sua implementação.

Parágrafo terceiro – Quando o direito ao abono for de 2 (dois) dias fica facultada a conversão de 1 (um) dia da gratificação indenizatória referida no caput desta clausula, em descanso, obedecida a proporcionalidade acima durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho às empresas contribuintes do sindicato patronal convenente.

39 - VALE-TRANSPORTE - PAGAMENTO EM DINHEIRO

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

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

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

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

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

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

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

40 - 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.

41 - 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 - As empresas poderão, facultativamente, 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:

a) 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;

b) relativas à família do empregado titular

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

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

Doença Congênita dos Filhos - Ocorrendo o nascimento de filho(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.

c) 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, como consta de apólice mantida pelo SAGASP.

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, devendo, no caso comprovar tal contratação em benefício de todos os seus empregados no prazo de 30 dias da celebração da presente convenção.

Parágrafo sétimo – Sem prejuízo da indenização prevista no caput desta cláusula, caso opte a empresa por não contratar seguro de vida em favor de seus empregados ou se torne inadimplente quanto ao valor do prêmio, ficará obrigada a indenizar o beneficiário por qualquer ocorrência que se verifique no prazo de vigência da presente convenção, pelos valores aplicáveis estabelecidos na apólice mantida pelo SAGASP e expressos nesta cláusula.

42 - 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

43 - TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949 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:

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, que deverá ser concedido até 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, que deverá ser concedido até 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, que deverá ser concedido até o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

d) o DSR deverá ser concedido até 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$ 32,00 (trinta e dois reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

Parágrafo segundo - Será fornecido, pela entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto Municipal nº 45.750/2005,

com a redação dada pelo Decreto nº 58.935/2019, que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 13.473/2002, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias.

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

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

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

44 - TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de sua regulamentação, 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:

a) comunicação da empresa à entidade patronal, para o fim de emissão do certificado de autorização para o trabalho em feriados, da intenção de funcionamento e trabalho nos feriados existentes no período de vigência da presente norma coletiva;

b) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

I - o feriado a ser trabalhado;

II - a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e

III - a definição da forma da remuneração do feriado, observado o disposto na alínea "c".

c) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, com exceção das horas extras, sendo que as empresas ficam autorizadas a converter o pagamento em folga, obedecida a mesma proporção, ou seja, a cada feriado laborado duas folgas adicionais. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) Descanso Semanal Remunerado;

d) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada **"COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO"**;

e) 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$ 44,00
(quarenta e quatro reais).

II - Empresas com mais de 100 empregados.....R$ 60,00
(sessenta 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 conjunta 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, nem tampouco as demais condições desta norma.

Parágrafo sexto - Será fornecido, pela respectiva entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM FERIADOS, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto nº 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 14.776/2008, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias.

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

Parágrafo oitavo - O DSR deverá ser concedido até o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

45 - TRABALHO NO DIA 1° DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 2º 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$ 30,00 (trinta 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$ 564,00 (quinhentos e sessenta e quatro reais) por empregado prejudicado.

46 - 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 Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - O empregado que não gozar suas férias na vigência desta norma coletiva ou, no caso de ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, a concessão mencionada no "caput", de 3 (três) dias, será indenizado junto com as verbas rescisórias

VIII - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

47 - TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL (HOMOLOGAÇÃO):

O ato de assistência na rescisão contratual, a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, será obrigatório a todas às empresas, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias e serão, obrigatoriamente, realizadas no Sindicato dos Comerciários de São Paulo, sob pena de nulidade e invalidade do instrumento rescisório, através de agendamento, pela própria empresa no site da entidade dos trabalhadores, possibilitando atendimento de forma especial, em dia e hora de sua preferência e ficará sujeito ao pagamento, pela empresa, de taxa retributiva pelos serviços prestados, no valor de R$ 60,00 (sessenta reais), por homologação realizada.

Parágrafo Primeiro - Fica fixada multa no valor de um piso salarial, a ser paga pela empresa que deixar de realizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da dispensa, em favor do empregado, devendo, ainda, a empresa respeitar o prazo quanto ao pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo - A empresa comunicará o empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho, assim como, também, comunicará e solicitará a presença do **Sindicato Patronal**, com antecedência da data agendada para a homologação, via e-mail, para acompanhamento de sua entidade.

Parágrafo Terceiro - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

Parágrafo Quarto - No ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho, ou na assinatura de Acordos Coletivos de Trabalho, as empresas deverão comprovar, perante a entidade sindical profissional e patronal, a regularidade dos recolhimentos das Contribuições a ambas entidades, bem como a obtenção do Certificado/Declaração para a prática do REPIS e do trabalho em domingos e feriados.

Parágrafo Quinto – No ato da homologação a empresa deverá apresentar cópias das guias de recolhimento do FGTS e das CONTRIBUIÇÕES, conforme cláusulas 56 e 57 desta norma coletiva.

Parágrafo Sexto - As empresas deverão enviar nos meses de julho e novembro de cada ano, às entidades signatárias, cópias da GFIP - **Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social.**

48 - 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.

IX - DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

49 - CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores oriundas das relações de trabalho, as entidades profissional e patronal convenentes reconhecem e elegem a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM 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.

como meio alternativo legítimo de mediação e arbitragem, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Parágrafo primeiro - Pelas despesas com a manutenção e desenvolvimento desse órgão, as empresas beneficiárias do serviço ressarcirão as entidades dele integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo por estas, nos termos estabelecidos através de convênio celebrado entre as entidades.

Parágrafo segundo - Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, suas atribuições poderão ser desempenhadas pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC, à exceção de arbitragem, que não está contemplada dentre suas atribuições.

50 - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o artigo 507-B, da CLT, bem como o ACORDO EXTRAJUDICIAL entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT, deverão ser submetidos à CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS, perante a qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

Parágrafo único - Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC.

51 - 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 pela CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

Parágrafo único - Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC.

52 - 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 invalidade dos instrumentos pactuados, salvo nas hipóteses previstas nos parágrafos segundo e 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 junto ao sindicato laboral que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal via *e-mail*.

53 - 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.

54 - 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.

55 - MULTA

Fica estipulada multa no valor de R$ 200,00 (duzentos reais), a partir de 1º de setembro de 2021, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

X - DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

56 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos estritos termos da revisão da cláusula 5, 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 2021, 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 - Os descontos devem ser efetuados em 12 (doze) meses consecutivos, contados da assinatura desta norma coletiva, devendo a última parcela corresponder aos salários do mês de competência de novembro de 2022.

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 5º 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, RG, CPF, e-mail, WhatsApp e telefone 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 Convenção, que estará disponível no site do sindicato no dia seguinte ao de sua celebração, e ser entregue na sede do sindicato, ou no Ambulatório Médico do Sindicato, ou na Subsede de Pinheiros, 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 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, na sede. Os endereços da Sede, Ambulatório Médico e Subsede de Pinheiros, estão disponibilizados no site do **Sindicato dos Comerciários de São Paulo** - www.comerciarios.org.br.

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, através de 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.

57 - 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 no artigo 513, alínea ***"e"***, da CLT, conforme a seguinte tabela e condições:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SAGASP

Faixas de Capital Social	Valor
De R$ 0,01 até R$ 36.000,00	R$ 530,00
De R$ 36.000,01 até R$ 58.000,00	R$ 870,00
De R$ 58.000,01 até R$ 65.000,00	R$ 975,00
De R$ 65.000,01 até R$ 550.000,00	R$ 1.180,00
Acima de R$550.000,00	R$ 2.500,00

Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de 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.

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

XI - OUTRAS CONDIÇÕES

58 - PROMOTORES

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

59 - 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.

60 - AUXILIO CRECHE

As empresas com 20 (vinte) ou mais empregadas concederão, a título de AUXÍLIO CRECHE, o valor mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial fixado para os empregados em geral.

Parágrafo 1º - Esta gratificação será concedida a partir do retorno da licença maternidade até 24 meses de vida da criança, devendo ser mantidas as condições mais vantajosas e benéficas já concedidas pelas empresas.

Parágrafo 2º - As empresas que comprovarem os recolhimentos das CONTRIBUIÇÕES PATRONAL e PROFISSIONAL, conforme cláusulas 56 e 57 desta CCT concederão o AUXÍLIO CRECHE a partir do retorno da licença maternidade até 12 meses de vida da criança, devendo ser mantidas as condições mais vantajosas e benéficas já concedidas pelas empresas.

61 - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO

Fica autorizado pelas empresas a utilizarem o sistema de controle de ponto alternativo, desde que preenchidos todos os requisitos como previstos na Portaria MTE nº 373/2011.

62 – SESMT - SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a valerem-se do disposto na Portaria MTE NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.

instituído pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978, prevalecendo o maior Grau de Risco.

XII - DA NORMA COLETIVA

63 - 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.

64 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange as empresas integrantes das categorias econômicas do comércio atacadista de gêneros alimentícios, de ração animal, de carnes frescas e refrigeradas no Estado de São Paulo.

65 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022, e a data base 1º de setembro.

São Paulo, 06 de dezembro de 2021.

Pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**

RICARDO PATAH
Presidente

JOSÉ GONZAGA DA CRUZ
Vice-Presidente

MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA
Diretor Jurídico

CRISTOVAM QUINI VILCHER
OAB/SP - nº 271.516

ADRIANE FERNANDES NOVO
OAB/SP – n.º 192.532

Pelo: **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SAGASP**

D'ARTAGNAN BALSEVICIUS JUNIOR
Presidente

JOÃO ROBERTO FERRARO
2º Secretário

JOÃO ANTONIO NAVARRO BELMONTE
OAB/SP – nº 25.922