**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, o **SINDIAUTO – SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES USADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical, inscrita no CNPJ sob o nº 59.839.001/0001-77, detentora do Registro Sindical – Processo nº 24440.05608/, SR05948, , com sede na Av. Indianópolis, 1371, Indianópolis - São Paulo – Capital – CEP 04063-002, tendo realizado **Assembleia Geral Extraordinária em 26 de agosto de 2022**, por sua base organizada no Município de São Paulo, respeitadas as representações específicas existentes, neste ato representada por seu Presidente ***Sr. Marcelo Afonso da Rocha Cruz***, inscrito no CPF/MF sob o nº 173.256.378-02, e Diretor Financeiro, ***Sr. Alcides Parmejano Junior,*** inscrito no CPF/MF sob nº 259.901.698-33, assistido pelo advogado ***Daniel Gustavo Rocha Poço*** – inscrito na OAB/SP sob o nº 195.925 e no CPF/MF sob o nº 083.064.578-10, 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 parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2021.

**Parágrafo primeiro –** Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2022 deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de novembro de 2022, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada ***"Compensação"***.

**Parágrafo segundo –** 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 anterior será a data de pagamento destas.

**Parágrafo terceiro** – 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 eventuais diferenças salariais a deverão ser pagas de uma unica 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 quarto** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função o correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***, ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"*** e ***"Garantia do Comissionista"***.

**CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2021 ATÉ 31 DE AGOSTO/2022**

O reajuste será proporcional à data de admissão, nos termos da tabela a seguir:

| PERÍODO DE ADMISSÃO | MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR: |
|---|---|
| ADMITIDOS ATÉ 15.09.21 | 1,0883 |
| DE 16.09.20 A 15.10.21 | 1,0807 |
| DE 16.10.20 A 15.11.21 | 1,0731 |
| DE 16.11.20 A 15.12.21 | 1,0655 |
| DE 16.12.20 A 15.01.22 | 1,0580 |
| DE 16.01.21 A 15.02.22 | 1,0506 |
| DE 16.02.21 A 15.03.22 | 1,0432 |
| DE 16.03.21 A 15.04.22 | 1,0359 |
| DE 16.04.21 A 15.05.22 | 1,0286 |
| DE 16.05.21 A 15.06.22 | 1,0214 |
| DE 16.06.21 A 15.07.22 | 1,0142 |
| DE 16.07.21 A 15.08.22 | 1,0071 |
| A PARTIR DE 16.08.22 | 1,0000 |

**Parágrafo único** - O salário reajustado não poderá ser inferior 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"***,.

**CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2022 até 31 de agosto/2023"*** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre

01/09/2021 e 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, 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$ 2.172,00**
(dois mil cento e setenta e dois reais).

**Parágrafo primeiro** – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, , 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 Segundo** - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2022 deverão ser pagas no mês de competência de novembro de 2022.

**CLÁUSULA QUINTA – 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 em 2021 , 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 primeiros desta cláusula deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao REPIS mediante 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"*** e ***"Contribuição Assistencial Patronal"***.

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

**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 da 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:

**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).

**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 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 2022.

**Parágrafo doze –** 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 treze –** 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 catorze –** 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 quinze –** 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 dezesseis –** 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 dezessete** – 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 R$ 798,00 ( setecentos e noventa oito reais ) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

## CLÁUSULA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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.

**CLÁUSULA NONA – 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 DEZ – 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 .

**CLÁUSULA ONZE – 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 DOZE – 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"***.

**CLÁUSULA TREZE – 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 CATORZE – 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$ 97,00** (noventa e sete 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 QUINZE – 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.

**CLÁUSULA DEZESSEIS – 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 sub-rogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

**CLÁUSULA DEZESSETE – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês adiantamento de salário aos empregados no importe mínimo de 40% (quarenta por cento) .

**CLÁUSULA DEZOITO – 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 DEZENOVE – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

**CLÁUSULA VINTE – APRENDIZES**

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2021 até 31/08/2022 terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 até 31 de agosto/2022"***, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

**CLÁUSULA VINTE E UM – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comprovantes de pagamento dos salarios e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

**CLÁUSULA VINTE E DOIS – MORA SALARIAL**

As empresas que na o efetuarem o pagamento dos sala rios de seus empregados até o 5º dia do mês ficarão sujeitas a multa prevista na clausula ***"Multa"*** deste instrumento, que será revertida em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo das demais penalidades aplicáveis ao caso.

## II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

**CLÁUSULA VINTE E TRÊS – 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:

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, mediante 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 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 Fecomercio SP"*** 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 juntamente com o requerimento feito pela empresa.

## CLÁUSULA VINTE E QUATRO – 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 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 CINCO – CARGOS DE CONFIANÇA**

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

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

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

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

Conforme o disposto no inciso X, do artigo 611-A da CLT e na Portaria MTE 373/2011, 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.

**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 NOVE – ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICO- ODONTOLÓGICAS**

Atendidas as disposições do Decreto 10854/21e 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 TRINTA – 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:

| 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 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.

**CLÁUSULA TRINTA E UM – 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.

**CLÁUSULA TRINTA E DOIS – 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 TRÊS – 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 QUATRO – 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 CINCO– 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.

**CLÁUSULA TRINTA E SEIS – 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 SETE – 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 OITO – 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 e/ou responsável legal se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**Parágrafo segundo** – Caso mãe e pai ou mesmo 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, 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 NOVE – 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.

**CLÁUSULA QUARENTA– 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 E UM – 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.

**Parágrafo único** – As empresas , em função da data da assinatura desta norma, poderão pagar o referido benefício ou mesmo sua diferença até o salário de competência de novembro de 2022

### CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – 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.

**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 TRÊS – 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 QUATRO – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas desobrigadas a participarem do disposto na clausula **"AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL", n**a ocorrência de falecimento de empregado 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, estas mesmas empresas poderão contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício despesas com funeral 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$ 15.000,00 (quinze mil reais) em caso de morte;
- R$ 15.000,00 (quinze mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- R$ 15.000,00 (quinze 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$ 3.000,00 (três mil 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.

**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$ 10,00 (dez 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, desobrigadas da clausula **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** poderão aderir ao referido plano sugerido pelas respectivas entidades, ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado, desde que atenda os requisitos acima .

**CLÁUSULA QUARENTA E CINCO – FORNECIMENTO DE UNIFORME**

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

### CLÁUSULA QUARENTA E SEIS– TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 10854/21 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, 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 terceiro** – Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, quaisquer instrumentos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

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

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

### CLÁUSULA QUARENTA E SETE – TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 10854/21 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 respectiva 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 – A discriminação da jornada a ser desenvolvida nos feriados;

II- O dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias , estas correspondendo sempre a número igual ao dos feriados laborados .

**c)** pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR´s .Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga , tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto para os comissionistas; ;.

**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.

**f)** concessão na vigência dessa norma coletiva, de folgas adicionais coincidentes com 03 (três) domingos, sem prejuízo do disposto na cláusula nominada "TRABALHO AOS DOMINGOS", relativamente ao trabalho naqueles dias. As folgas compensatórias poderão ser trabalhadas, com os benefícios previstos nessa cláusula e pagas no percentual de 100%.

**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** – O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

**Parágrafo quinto** – Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, sendo indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência das entidades sindicais convenentes.
**Parágrafo sexto** – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazerem as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, nem tampouco as demais condições desta norma.

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

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

## CLÁUSULA QUARENTA E OITO – 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$ 30,00** (trinta reais) em vale-compras ou dinheiro.

**V** – 01 (uma) folga a ser concedida na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, ou indenizada na rescisão do contrato de trabalho, se não concedida em tempo hábil.

**VI**- 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 NOVE – 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.

**CLAUSULA CINQUENTA- COMBATE À INFORMALIDADE** – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa a multa diária no importe de R$ 100,00 (cem reais) , limitado até ao valor de R$ 10.000,00 por empregado , vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023 , revertida em favor do trabalhador.

## VIII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 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.

## IX – DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

### CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC's

Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, integrantes ou conveniadas com Câmaras Intersindicais de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC's, bem como as normas de cumprimento aqui estabelecidas, deverão ser a estas submetidas, apenas quando instaladas no município de ativação do trabalhador obedecidos os artigos 625 a 625H, da CLT.

**Parágrafo único** – Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das CINTEC's.

### CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – 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 QUATRO– 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 junto ao sindicato laboral que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal via *e-mail*.

## CLÁUSULA CINQUENTA CINCO – 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 SEIS– 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 CINQUENTA E SETE– MULTA**

Fica estipulada multa no valor de **R$ 128,00** (cento e vinte oito 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.

**CLAUSULA CINQUENTA E OITO - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**

As entidades sindicais convenentes instituem, neste ato, a manutenção do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal, doravante denominado simplesmente **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"**, com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido **AUXÍLIO**.

A partir da vigência desta CCT, fica acordado o **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, cabendo as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R$29,90 (vinte e nove reais e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo.

**Ficarão isentas do recolhimento aquelas empresas que comprovadamente subsidiarem plano médico aos seus empregados.**

O PLANO será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada "Gestora", que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

| BENEFÍCIO | DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS |
|---|---|
| Plano Odontológico** | Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde): Urgência; Diagnóstico; Prevenção; Restauração; Tratamento de canal; Odontopediatria; Radiologia; Cirurgias; Tratamento de gengiva; Prótese (bloco, coroa e pino).<br><br>Cobertura Nacional; Sem Perícia; Isenção Total de Carências. |
| Indenização por Morte Qualquer Causa** | Morte Natural ou Acidental: I.S de R$13.000,00 (Treze Mil Reais);<br><br>Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: I.S de R$13.000,00 (Treze Mil Reais);<br><br>Invalidez Funcional Permanente Total por Doença: I.S de R$13.000,00 (Treze Mil Reais).<br><br>Acidentes decorrentes de trabalho ou acidentes pessoais. |

| | |
|---|---|
| Auxílio Funeral** | Funeral Individual (morte natural ou acidental) – I.S de R$3.300,00 (três mil e trezentos reais);<br><br>Cesta Básica pelo período de 6 meses (em caso de morte por qualquer causa) por – R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais. |
| Reembolso Rescisão Trabalhista em razão de óbito** | 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 não será descontado da indenização devida aos beneficiários do empregado falecido. |
| Assistência Natalidade** | Entrega de cartão magnético no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais).<br><br>Quando do nascimento do filho do titular, este deverá entrar em contato com a central de atendimento em até 60 dias (necessário o envio da certidão de nascimento). |
| Assistência Domiciliar** | Chaveiro para Acesso ao domicílio por Eventos Emergenciais: Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por evento nos casos de quebra, perda ou roubo das chaves. 02 (dois) acionamentos por ano. Mão de obra do Prestador até R$ 150,00 (cento e quinta reais) por evento nos casos de reparação de fechaduras e trancas quer se encontrem danificadas. 01 (um) acionamento por ano.<br><br>Encanador por Evento Emergencial: Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por evento. 02 (dois) acionamentos por ano.<br><br>Eletricista por Evento Emergencial: Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por evento. 02 (dois) acionamentos por ano.<br><br>Faxineira em caso de Internação Médica: Se, em caso de sinistro ou determinação médica for necessária a hospitalização do Segurado por um período superior a 02 (dois) dias, a prestadora de serviços assumirá os gastos de uma faxineira, indicada pelo Segurado, até o limite de R$ 80,00 (oitenta reais) por dia. Limitado a um período máximo de 3 (três) dias. A solicitação de reembolso só poderá ser realizada em até 30 dias após o início da Internação, mediante apresentação de laudo médico. |
| Assistência Automóvel** | Chaveiro: Envio do profissional em casos de: Chave trancada no interior do veículo; Perda ou roubo da chave; Quebra da chave na ignição ou porta do veículo. Serviço prestado para chaves convencionais.<br><br>Auxílio Pane Seca: Remoção do veículo do local do evento até o posto de abastecimento mais próximo.<br><br>Troca de Pneus: Remoção do veículo, se necessário, até 100 km (cem quilômetros) contados do Local do Evento até seu Destino. |

| | |
|---|---|
| Telemedicina*** | Serviço de Tele Consulta – Online: Acesso ao serviço de agendamento de tele consulta de segunda à sexta, das 07:00 às 19:00, na especialidade de Clínico Geral com encaminhamento para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário:<br><br>Pediatria; Ortopedia; Cardiologia; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Endocrinologia; Pneumologia; Mastologia; Nefrologia; Endocrinologia; Dermatologia; Urologia; Geriatria; Neurologia; Ginecologia; Obstetrícia; Gastroenterologia.<br><br>Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá ligar para 4000-1640 (Capitais e Regiões Metropolitanas) ou 0800 836 8836 (demais localidades) de segunda à sexta, das 7h às 19h.<br><br>Após o agendamento, o usuário receberá via e-mail, SMS ou WhatsApp, as informações de data, horário e orientações para acesso ao atendimento. O link de acesso ao atendimento será enviado via e-mail, SMS ou WhatsApp, 10 minutos antes do horário agendado.<br><br>É de responsabilidade do USUÁRIO acessar a plataforma na data e horário agendados previamente (com limite máximo de 5 minutos de tolerância de atraso), com uma conexão estável de internet. Caso o USUÁRIO faça o agendamento e não compareça no horário marcado, será considerado como falta, sendo suspenso este serviço por 30 dias corridos, para agendamento de uma nova tele consulta. |
| Programa Conta Digital Saúde*** | Rede de Saúde – Conta Saúde: Programa Conta Digital Saúde garante, única e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de consultas e exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular.<br><br>Para consultar a rede credenciada, valores de procedimentos, carregar com crédito a conta digital saúde e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário deverá entrar em contato através do telefone 4000-1640 (Capitais e Regiões Metropolitanas) e 0800 836 8836 (demais localidades) de segunda à sexta, das 7h às 19h. |

* Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências etc. do produto estão em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.
** Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/sub estipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.
*** Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de Telemedicina e Programa de Conta Digital Saúde Contratada.

**Parágrafo Primeiro:** A Gestora disponibilizará um sistema online através do site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/comerciariosspsindiauto** para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho reincidido;

**Parágrafo Segundo:** O pagamento mensal do AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo,

independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula;

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá incluir seus dependentes no PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL, de acordo com os benefícios estabelecidos no site da gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada pelo próprio empregado através de seu acesso individualizado a sua conta de benefício no site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/comerciariosspsindiauto**, através da central de relacionamento da Gestora ou ainda através do departamento pessoal, que poderá incluir e excluir os dependentes no sistema de movimentação online da Gestora;

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no sistema online pela empresa Gestora, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora por conta e ordem do Sindicato Laboral;

**Parágrafo Quinto:** As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01º (primeiro) do mês subsequente;

**Parágrafo Sexto:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula;

**Parágrafo Sétimo:** A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/comerciariosspsindiauto;**

**Parágrafo Oitavo:** A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do site http://www.bemmaisbeneficios.com.br o acesso à certificados, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL;

**Parágrafo Nono:** A Gestora disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL através do Site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores;

**Parágrafo Décimo:** O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados pro rata die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos;

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em

detrimento da suspensão das coberturas;

**Parágrafo Décimo Segundo:** As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL do mês vigente;

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O valor mensal do AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim;

**Parágrafo Décimo Quarto:** As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do Sistema Online disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro;

**Parágrafo Décimo Quinto:** O reajuste do valor do AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor;

**Parágrafo Décimo Sexto:** Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção vigente.

## X – DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

### CLÁUSULA CINQUENTA E NOVE – 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 de R$ 50,00 (cinquenta reais).

**Parágrafo primeiro**: O desconto e o recolhimento dessa contribuição assistencial referente aos meses de setembro e outubro de 2022, deverá ser realizado nos meses de competência de novembro e dezembro de 2022, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo Sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br

**Parágrafo segundo** – 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 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 6º 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, das 09h00hs às 17h00hs., observados os protocolos de segurança e proteção contra a COVID-19, 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.

**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.

## CLÁSULA 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, conforme publicação no Jornal "O Estado de São Paulo" – pág B-11, de 19/08/2022, 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, inciso VI, da CF e 513, alínea "e", da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:

| **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES USADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO** | |
|---|---|
| **PORTE DE EMPRESA** | **VALOR** |
| Microempresas ME | R$ 500,00 |
| Empresas de Pequeno Porte EPP | R$ 1.000,00 |
| Demais Empresas | R$ 2.000,00 |

**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.

**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

### CLÁUSULA SESSENTA E UM – 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 DOIS – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de Teletrábalho 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.

**Parágrafo segundo** – Poderá ser realizada a alteração do regime de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 30 (trinta 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.

**Parágrafo Quinto** - Os empregados desde segmento que estiverem com os seus contratos lotados na capital de São Paulo, serão representados por esta entidade sindical laboral nos termos do § 7º do artigo 75-B da CLT introduzido pela MP 1108/2022, independente do local de seu domicilio.

**Parágrafo sexto**- empresa manterá a marcação de jornada de trabalho para este público bem como o pagamento e/ou a compensação da jornada extraordinária, nos moldes desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo sétimo** - Não havera distinção de salário, remuneração , promoação e qualificação entre os trabalhadores desta modalidade com aqueles em sistema fisico de trabalho na empresa.

## CLÁUSULA SESSENTA E TRÊS– TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL

O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório a todas às empresas, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 (cento e oitenta) dias e serão realizadas no ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, 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 no importe de R$ 50,00 por homologação, em favor da entidade sindical profissional de taxa retributiva, por homologação realizada.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas terão a opção de realizar as homologações "por vídeo conferência" desde que solicitada antecipadamente

**Parágrafo Segundo –** Fica fixada multa no valor de um piso salarial conforme disposto nas cláusulas nominadas ***""Pisos Salariais Para Empresas Em Geral" e "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS",***", a ser paga pela empresa que deixar de realizar as assistências de rescisão contratual no prazo de 20 (vinte) dias, contados da data da dispensa, em favor do empregado, devendo, ainda, a empresa respeitar o disposto no parágrafo 6º do art. 477 da CLT, quanto ao pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro–** 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 no termo.

**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, bem como comunicará e solicitará a presença do Sindicato Patronal, com 5 (cinco) dias de antecedência da homologação, para acompanhamento de sua entidade.

**Parágrafo Quinto** – 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 Sexto** – 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.

## CLÁUSULA SESSENTA E QUATRO – 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.

## XII– DA NORMA COLETIVA

## CLÁUSULA SESSENTA E CINCO – 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 SEIS– ABRANGÊNCIA

Esta Convenção 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.

**CLÁUSULA SESSENTA E SETE – FORO COMPETENTE** – As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

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, 04 de novembro de 2022

Pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**

**RICARDO PATAH**

Presidente

**JOSE GONZAGA DA CRUZ**

Vice Presidente

**MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA**

Diretor Jurídico

**WALKIRIA DANIELA FERRARI**

OAB-SP – nº 165.058

**CRISTOVAN QUINI VILCHER**

OAB-SP – nº 271.516

Pelo **SINDIAUTO - SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES USADOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**MARCELO AFONSO DA ROCHA CRUZ**

Presidente

**ALCIDES PARMEGIANO JUNIOR**

Diretor Financeiro

**DANIEL GUSTAVO ROCHA POÇO**

OAB-SP – nº 195.925