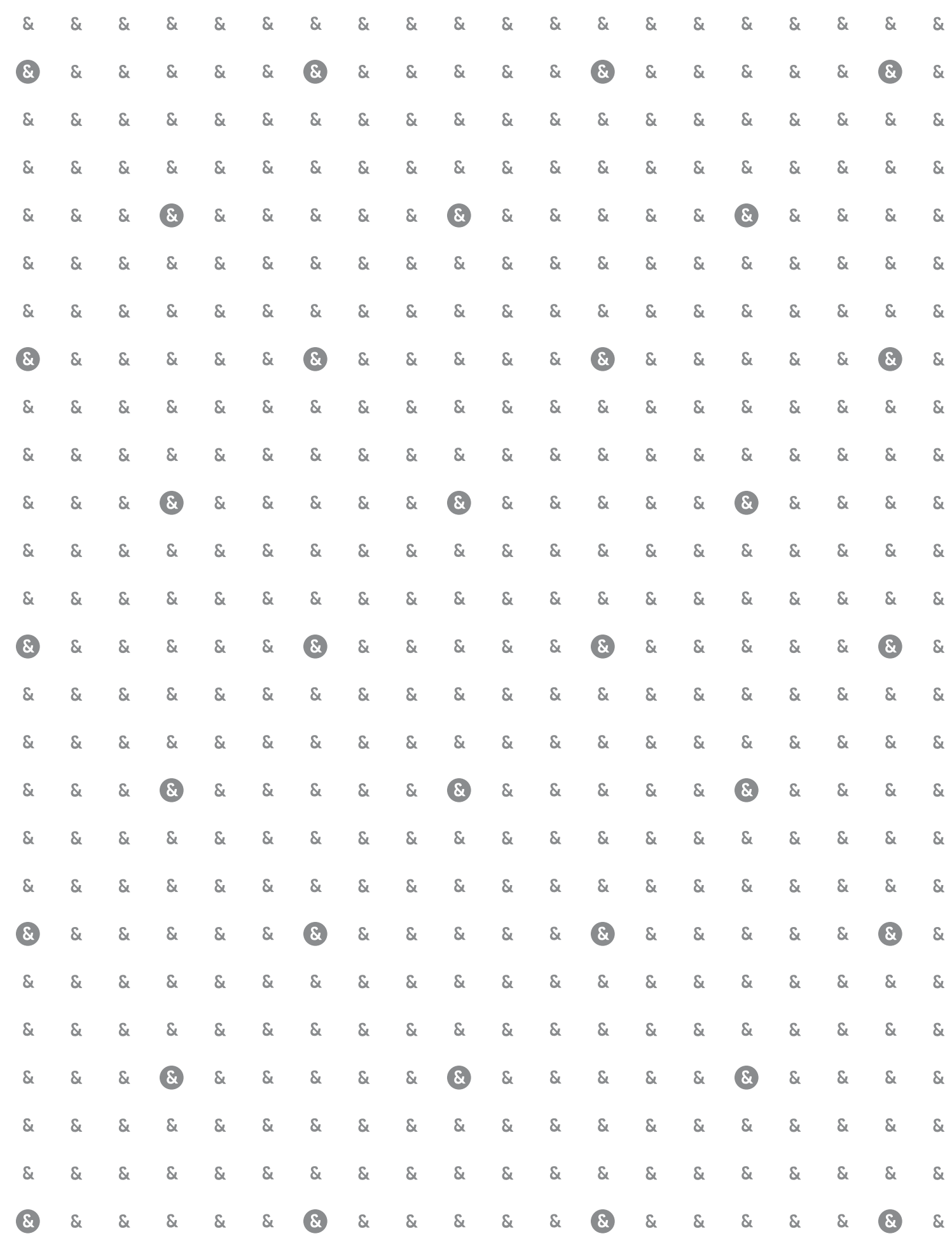


# PLATAFORMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

FECOMERCIOSP



# PLATAFORMA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O presente Instrumento tem por objetivo oferecer aos sindicatos filiados subsídios nos processos negociais em que são partes, sobretudo em face da categoria profissional dos comerciários, tomando por base as redações vigentes das normas coletivas celebradas com essa categoria, à luz da legislação, jurisprudência e conjuntura econômica.

Antes, entretanto, de passarmos à análise das cláusulas propriamente ditas, julgamos necessário discorrer sobre alguns conceitos e princípios pertinentes ao assunto, objetivando auxiliar a abordagem do tema.

Boa leitura!

# APRESENTAÇÃO

# ÍNDICE

8	1. INTRODUÇÃO
10	2. CONCEITO
12	3. INSTRUMENTOS NORMATIVOS – ESPÉCIES
16	4. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
20	5. ASPECTOS LEGAIS DA NEGOCIAÇÃO
28	6. BREVE ROTEIRO DO PROCESSO NEGOCIAL
30	7. CLASSIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS
36	8. REAJUSTE SALARIAL
58	9. CLÁUSULAS SOCIAIS
116	10. CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS
132	11. SETOR DE SERVIÇOS
138	ANEXO I
188	ANEXO II
204	CONCLUSÃO

# INTRODUÇÃO

Ninguém há de negar tratar-se a negociação coletiva da principal atribuição de uma entidade sindical, não importando a época ou o modelo de sindicalismo adotado. Isso porque a essência da atividade sindical nela se baseia e por ela se orienta. E, se num dado momento tal não ocorrer, é porque estará havendo uma inversão séria de valores que precisa ser corrigida. Para melhor compreensão do tema o presente trabalho abordará adiante conceitos, princípios e aspectos gerais.

## CONCEITO

Dentre tantas conceituações, destacamos a de João de Lima Teixeira Filho, um dos coautores, juntamente com Arnaldo Sússekind, Délio Maranhão e Segadas Viana, da clássica obra *Instituições de direito do trabalho*:

*“A negociação coletiva de trabalho pode ser singelamente definida como o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação entre as entidades estipulantes.”* E continua: *“É, assim, um processo dinâmico de busca do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes capaz de satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes dos trabalhadores e de manter equilibrados os custos de produção \*(ou da atividade econômica). Negociar é, acima de tudo, um exercício de transigência recíproca”.*

\*Adendo nosso.

# 2

## INSTRUMENTOS NORMATIVOS — ESPÉCIES

O instrumento normativo é a materialização normatizada das expressões de vontade pactuadas entre as partes na negociação sindical, podendo se dar pelos meios, a saber:

**Autocompositivo:** conceituam-se como instrumentos normativos autocompositivos os instrumentos que chegam à sua finalização e formalização pela exclusiva ação e vontade das partes, consubstanciada na negociação. Exemplo: convenção e acordo coletivo de trabalho.

**Heterocompositivos:** conceituam-se como instrumentos normativos heterocompositivos os instrumentos que chegam à sua finalização e formalização por meio da intervenção:

- a. de um terceiro escolhido pelas partes (árbitro particular) – sentença arbitral;
- b. de um terceiro não escolhido pelas partes (Poder Judiciário) – sentença normativa em razão de não terem conseguido chegar a bom termo na negociação direta.

► **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (CCT)**

Convenção coletiva de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre entidades sindicais de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias (econômica e profissional), estabelecendo obrigações e direitos para as partes, que devem ser respeitados durante sua vigência.

► **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)**

É o instrumento normativo celebrado pela entidade sindical representante da categoria profissional para estabelecer condições que regulamentarão as relações de trabalho diretamente com uma ou mais empresas.

3

► **SENTENÇA ARBITRAL**

É o instrumento normativo definido por um árbitro escolhido previamente e de comum acordo pelas partes, que deve se pautar por uma convenção de arbitragem (instrumento no qual as partes definem as regras que o árbitro deverá seguir).

► **SENTENÇA NORMATIVA**

É o instrumento normativo resultante de uma ação coletiva (denominada Dissídio Coletivo) intentada pelo sindicato profissional em face das entidades sindicais patronais perante a Justiça do Trabalho, com o objetivo de dirimir questões que não puderam ser solucionadas pela negociação coletiva de trabalho entre as partes. Em se tratando de empresa(s) e/ou sindicato(s) de âmbito local ou regional, o processo judicial é da competência do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e, se for de âmbito interestadual ou nacional, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

► **DATA-BASE**

Data-base é considerada o marco inicial da vigência da norma coletiva, servindo de referência para o momento a partir do qual os sindicatos representantes das respectivas categorias devem, por meio de negociação, arbitragem ou ajuizamento de ação em processo de Dissídio Coletivo, requerer a modificação ou até a extinção das normas contidas nos instrumentos normativos em vigor. É a oportunidade em que se discute o reajuste salarial, por exemplo.

Nos termos das Orientações Jurisprudenciais nº 15 e nº 19, da SDC do TRT da 2ª Região, o momento da data-base da categoria não poderá ser alterado ante o decurso do tempo a que se refere o § 3º do art. 616 da CLT [60 (sessenta) dias anteriores ao término da vigência da norma], ainda que a formalização do protesto judicial para garantia da data-base tenha ocorrido fora do prazo mencionado.



# PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Os princípios atuam na formação da regra, direcionando-a na edificação do direito. Tal importância e percepção em relação aos princípios encontram-se esposadas na obra de Sergio Pinto Martins, quando afirma que o princípio e seu fundamento representam a base que irá formar e inspirar as normas jurídicas.

► **PRINCÍPIO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Este princípio encontra-se estabelecido na Constituição Federal, especialmente nos artigos 7º e 8º. Mas, ainda que tenha status constitucional, conta com restrições sedimentadas pela jurisprudência do TST quando relacionadas às matérias que envolvam segurança e saúde do trabalhador.

► **AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

Este princípio permite que a pactuação feita por acordo ou convenção coletiva de trabalho tenha força de lei entre as partes.

► **BOA-FÉ OU LEALDADE**

O princípio da lealdade na negociação coletiva busca a persecução da boa-fé na negociação e clareza nas condições da negociação.

► **SERIEDADE NA ELABORAÇÃO DA PROPOSTA REIVINDICATÓRIA  
E OBRIGATORIEDADE DE RESPOSTA**

Este princípio exige que a elaboração da pauta de reivindicações profissionais ou a resposta patronal sejam condizentes com a realidade.

► **PRINCÍPIO DA INFORMAÇÃO**

Este princípio diz respeito ao direito de obter informações quanto ao andamento das tratativas negociais por parte das empresas e dos trabalhadores.

► **PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE**

O princípio da razoabilidade é uma diretriz de senso comum ou, mais exatamente, de bom senso na formulação dos pleitos ou na negativa destes.

# 4

► **COMPROMISSO DE PAZ**

Durante o período de negociação, tanto os trabalhadores quanto as empresas firmam um compromisso de paz, para não ocorrerem movimentos punitivos por parte dos trabalhadores e nem demissões arbitrárias ou retaliações por parte das empresas.

► **CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES**

Este princípio estabelece o cumprimento das normas negociadas.

► **PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

Este princípio se traduz na implementação de normas autônomas juscoletivas que transacionam setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade apenas relativa e não de indisponibilidade absoluta, prestando-se a negociação a adequar as condições de trabalho observando o local de trabalho, ambiente ou setor.

► **INTERPRETAÇÕES DAS NORMAS COLETIVAS**

Este princípio enseja a interpretação mais favorável ao empregado, sendo este um princípio protetor.

## ASPECTOS LEGAIS DA NEGOCIAÇÃO

O título VI da CLT trata das convenções coletivas de trabalho e, por consequência, do processo negocial.

De maneira geral, ainda que não seja uma regra, toda negociação começa pelo encaminhamento da pauta de reivindicações por parte do sindicato representativo da categoria profissional.

Para isso, o sindicato de empregados deve realizar assembleia geral extraordinária especialmente convocada para esse fim por meio de edital.

Dentre os vários artigos que compõem esse capítulo destacamos os seguintes:

**Art. 612** – *Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.*

**Parágrafo único.** O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** a partir de 2003, com o cancelamento das Orientações Jurisprudenciais nº 13 e nº 21 do TST, não há que se falar mais em observância de *quorum*.

Outrossim, o TRT da 2ª Região editou a Orientação Jurisprudencial nº 9, que transcrevemos abaixo:

**09 – Assembleia. Quorum Deliberativo. Matéria Interna Corporis.**  
*Quorum deliberativo para participação em assembleia é matéria “in-*

5

*terna corporis” definida no Estatuto da Entidade Sindical. Derrogação do art. 612 da CLT pelo art. 8º, I, da Constituição Federal.*

Nossos modelos de editais convocam toda a categoria representada. A razão desse cuidado está relacionada à instituição e à cobrança das contribuições assistencial e confederativa, que são compulsórias e extensivas a toda a categoria, até por força do disposto no art. 8º, inciso IV da CF.

**Art. 613** – As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I. designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II. prazo de vigência;
- III. categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV. condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V. normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI. disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII. direitos e deveres dos empregados e das empresas;
- VIII. penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

**Parágrafo único.** As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** no que se refere às penalidades, segundo Sérgio Pinto Martins, a natureza da cláusula de multa inserida nas normas coletivas é penal, assegurando uma indenização cujo valor não deve ultrapassar o montante do prejuízo causado em razão de seu descumprimento.

Nesse sentido, dispõe o art. 412 do Código Civil, cuja aplicação decorre da subsidiariedade do direito comum ao Direito do Trabalho, uma vez que a CLT não possui comando legal versando sobre a limitação da multa prevista em norma coletiva, o qual prevê que “o valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.”

Tal limite representa uma restrição à liberdade das partes, para evitar injustiças na compensação do inadimplemento, não tutelando assim o enriqueci-

mento sem causa do empregado em detrimento do empregador, sendo considerado pela doutrina um preceito de ordem pública.

Assim, recomendamos que os valores fixados nas normas coletivas observem a limitação do comando legal citado.

**Art. 614** – Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

**§ 1º** As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

**§ 2º** Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

**§ 3º** Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** este artigo dispõe sobre o depósito da Convenção ou Acordo celebrados no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo.

Hoje o registro das normas é feito por meio do Sistema Mediador, instituído pela Portaria nº 282, de 6 de agosto de 2007 e instruções normativas nº 6 e nº 9, ambas de 2008, tendo sido mais recentemente disciplinado pela Instrução Normativa – SRT nº 16, de 15 de outubro de 2013.

Em relação ao disposto no § 3º do mencionado artigo, tanto as convenções quanto os acordos coletivos não poderão ter prazos de vigência superior a 2 anos.

Ressalta-se que a partir da edição da Súmula nº 277, do TST, em 27 de setembro de 2012, as **cláusulas normativas\*** dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

**Art. 616** – Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

\* Entende-se por cláusulas normativas aquelas cujo conteúdo irá ter reflexos nos contratos individuais de trabalho.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de Dissídio Coletivo.

§ 3º Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º Nenhum processo de Dissídio Coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** este dispositivo refere-se à obrigatoriedade das partes em negociar, desde que provocadas.

Quando todos os meios estiverem esgotados e persistir a recusa à negociação, é facultado às partes a instauração de Dissídio Coletivo, nos termos dos artigos 11 e 12 da Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001, a saber:

**Art. 11 –** Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou por mediador, poderá ser ajuizada a ação de Dissídio Coletivo.

§ 10 O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 50 deste artigo.

§ 20 A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 30 O mediador designado terá prazo de até 30 (trinta) dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 40 Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do Dissídio Coletivo.

§ 50 O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** no que se refere à regulamentação deste artigo, informamos que a Instrução Normativa – SRT nº 16, publicada no dia 15 de outubro de 2013, disciplinou a solicitação de mediação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Art. 12 –** No ajuizamento do Dissídio Coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

§ 10 A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade.

§ 20 A sentença normativa deverá ser publicada no prazo de 15 (quinze) dias da decisão do Tribunal.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** a Emenda nº 45 exige a concordância de ambas as partes para a instauração do processo de dissídio, o chamado COMUM ACORDO. Ainda que os Tribunais Regionais não venham observando essa disposição, o TST tem, reiteradamente, extinguido processos sem julgamento do mérito, pela sua não observância.

**Art. 617 –** Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** as disposições do art. 617 são desconhecidas por muitos, mesmo dentre aqueles que atuam em negociações. O fato é que esse artigo determina que tanto empregados quanto empresas devem co-

municar seus respectivos sindicatos, por escrito, quando decidirem celebrar acordo coletivo. As respectivas entidades terão o prazo de 8 (oito) dias para se manifestarem no sentido de assumirem ou não a negociação, após o que, na ausência de manifestação, poderão os interessados prosseguir diretamente até o final do processo negocial.

O dispositivo em tela objetiva evitar a inércia numa situação de desinteresse por parte das entidades envolvidas:

**Art. 619** – Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** determina que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer, sendo considerada nula.

## BREVE ROTEIRO DO PROCESSO NEGOCIAL

Todo processo negocial envolve, em regra, determinados procedimentos, que chamaremos de roteiro, conforme segue.

- Entrega à entidade patronal da pauta de reivindicações pelo sindicato profissional.
- Realização de assembleia com convocação de toda a categoria representada por meio de editais publicados em jornal de circulação na base de representação da entidade, conforme disposição estatutária. Tratando-se de municípios vizinhos, desnecessária a realização de múltiplas assembleias em todos aqueles integrantes da base territorial, desde que o edital seja publicado em jornal de circulação na respectiva área regional e as empresas sejam convocadas a comparecer, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 8, da SDC, do TRT da 2ª Região.
- Na AGE, deverá ser lavrada ata contemplando os itens publicados no edital, prevendo ainda a instituição e forma de arrecadação das contribuições de natureza sindical.
- Uma vez convocados para reunião de mediação nas respectivas Gerências Regionais do Trabalho, os sindicatos patronais devem comparecer acompanhados de advogado e de pelo menos um representante da diretoria, com carta de preposição que o qualifique.
- Nessa reunião, importante invocar a falta de comum acordo para a instauração de processo de Dissídio Coletivo nos termos da Emenda Constitucional nº 45/2004, enfatizando o interesse da entidade em continuar com as negociações. Note-se que para proceder dessa forma, o sindicato patronal não poderá se furtrar, a negociar com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional. Preferencialmente, deverá deixar comprovada tal intenção por meio da lavratura de atas de reuniões de negociações, bem como de outras formas de comprovação de que se dispôs efetivamente a negociar. Caso contrário, a invocação à Emenda nº 45 perderá seu sentido. Numa eventual instauração de processo de Dissídio Coletivo, a entidade disporá de provas de que não se furto a negociar, reforçando os termos de sua não concordância com a instauração do processo.

## CLASSIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS

Alguns doutrinadores, a exemplo de Raimundo Simão de Melo<sup>1</sup>, João de Lima Teixeira Filho, Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Viana<sup>2</sup>, classificam as cláusulas conforme sua natureza, distinguindo-as em duas espécies: **normativas** e **obrigacionais**.

As normativas compreendem, por sua vez, as econômicas e sociais, sendo assim consideradas todas as cláusulas que afetem diretamente o contrato individual de trabalho, suprimindo, criando ou simplesmente alterando direitos. Já as obrigacionais seriam aquelas que impõem obrigações de fazer aos agentes negociadores (entidades sindicais envolvidas) e às partes representadas. Como exemplo de cláusulas de natureza econômica pode-se citar os reajustes e aumentos salariais, as complementações de aposentadorias e auxílios-doença, concessão de cestas básicas, planos de seguro, adicional de horas extras, etc. Em suma, são todas aquelas que refletem diretamente no caixa das empresas.

As chamadas cláusulas sociais, por sua vez, referem-se, essencialmente, às relações de trabalho, como por exemplo, as estabilidades provisórias, substituições, exercício de cargos interinos, higiene e segurança do trabalho, jornada do trabalho, intervalos para descanso e refeição, etc. Ainda que não reflitam diretamente no caixa das empresas, podem ter reflexos a médio e longo prazo, como é o caso, por exemplo, das cláusulas que concedem estabilidades e/ou garantias de emprego.

A diferença entre cláusulas sociais e econômicas é muito sutil e se presta mesmo apenas a facilitar a classificação doutrinária com propósitos didáticos. Mais importante é saber que ambas se inserem no rol de cláusulas denominadas normativas.

As cláusulas obrigacionais são aquelas que versam sobre direitos e obrigações entre as partes convenientes, assim entendidas as entidades patronais e profissionais envolvidas. São, por exemplo, as cláusulas que tratam da submissão à arbitragem, dos eventuais conflitos oriundos das disposições criadas, as que criam comissões ou órgãos paritários de solução de conflitos

1. Simão de Melo, Raimundo – Processo Coletivo do trabalho. São Paulo: Ed. LTR, 2013. p.33, 3ª ed.

2. SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. São Paulo: Ed. LTR, 2000. 19ª ed., 2 v.



trabalhistas, que estabelecem multas pelo descumprimento das disposições estabelecidas, que criam contribuições sindicais assistenciais a favor dos sindicatos, etc.

Veremos que esta classificação tem aplicação prática quando estudamos a ultratividade à luz da nova redação da Súmula nº 277 do TST.

### CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Assim como já citado no início deste Instrumento, na referência à obra de João de Lima Teixeira Filho, Arnaldo Süsskind, Délio Maranhão e Segadas Viana, *Instituições de direito do trabalho*, a negociação coletiva pode ser definida como:

*“...um processo dinâmico de busca do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes capaz de satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes dos trabalhadores e de manter equilibrados os custos de produção.”*

Este ponto de equilíbrio, entre o suprimento das necessidades dos trabalhadores e da equidade aos custos das empresas, por vezes, é algo bastante complicado de se alcançar. Ao que se refere às empresas, mensurar e internalizar o impacto da elevação dos custos na atividade econômica torna-se um grande desafio. Há intensa ramificação e composição das atividades, principalmente nos setores de Comércio e Serviços. Outra característica de relevância é que os reajustes acordados anualmente na celebração da Convenção Coletiva de Trabalho além de afetar ramos econômicos das mais variadas características e processos específicos, atingem dois setores compostos predominantemente por micro e pequenas empresas. No caso do comércio paulista, em torno de 93,1% (noventa e três vírgula um por cento) dos estabelecimentos possui menos de 10 (dez) funcionários. Ao setor de serviços tal participação é de 93,2% (noventa e três vírgula dois por cento), segundo a última RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2014.

Explicitar o tamanho desta participação de empresas com quadro funcional diminuto é para simplesmente clarear o cenário de que os impactos econômicos firmados na CCT afetam uma gama maior de empresas de forma mais aguda, já que são, em sua maior parte, estabelecimentos com margens cada vez mais estranguladas, pouca capacidade de negociação com fornecedores, de formação de preços e na realidade concorrencial.

O impacto econômico da CCT, junto às atividades de representação, é mais agressivo àqueles que não possuem, por características endêmicas aos pequenos estabelecimentos, grandes flexibilidades de diluição de um custo maior. Qualquer elevação acima da capacidade da integralização ou repasse dos custos tende a atingir a subsistência do estabelecimento e, por consequência, da atividade econômica como um todo.

Uma realidade que interfere diretamente na negociação coletiva é o vício da indexação. Como base nos períodos de hiperinflação, principalmente entre 1985 e 1993, viu-se a necessidade de correção salarial constante. Porém, mesmo após a estabilização econômica mantém-se a realidade de acordar ganhos reais aos percentuais de reajuste salarial. Isto é, o reajuste fica acima do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do período de doze meses anterior à data-base. De forma bastante direta, é utilizar uma variável passada para aplicação prática no futuro. Ainda assim, é importante salientar que não é garantida por lei a recuperação de perdas inflacionárias aos trabalhadores. Segundo o art. 10º da Lei nº 10.192/2001:

**Art. 10º** – Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.

Mesmo com a legalidade de se negociar abaixo dos índices inflacionários anteriores, o que se observa é o não computo de importantes variáveis econômicas na decisão do reajuste salarial da categoria. Por ser simplesmente um custo aos estabelecimentos, o mais verossímil é que os percentuais estejam em equilíbrio com o próprio desempenho da receita das empresas de cada atividade econômica e de acordo com o histórico da produtividade da mão de obra dos respectivos quadros funcionais.

O desequilíbrio entre os percentuais de reajuste salarial da categoria e o desempenho de suas vendas pode resultar na fragilização financeira do estabelecimento, e, conseqüentemente em possíveis desligamentos e até mesmo no encerramento das suas atividades. Principalmente em um período recessivo da economia, como o vivenciado no Brasil em 2015 e que deve perdurar pelos próximos dois anos. Tal realidade é mais agressiva aos menores estabelecimentos de menor porte, pois, como já dito acima, são empresas com menos condições estruturais de repasse ou integralização do aumento de custos.

A indexação de contratos e salários gera graves distorções na economia, além de diminuir a eficácia das políticas de combate à inflação. E o cenário é de recessão econômica e inflação elevada. O PIB (Produto Interno Bruto) deve encerrar 2015 com uma queda próxima aos 3,7% (três vírgula sete por cento)

e em 2016 próximo a -3,0% (menos três por cento). O INPC findou 2015 em 11,28% (onze vírgula vinte e oito por cento) e em 2016 ficará em cerca de 7,5% (sete e meio por cento).

Além de um nível de preços mais elevado, vivenciamos um período de crédito mais caro e seletivo a famílias e empresas. Houve aumento do nível de endividamento e de inadimplência dos consumidores, e há probabilidade de aumento de tributos, com o possível retorno da CPMF (Contribuição Provisória sobre Movimentações Financeiras).

Outro fantasma que reapareceu em 2015 foi o desemprego. No Brasil foram mais de 1,5 (um e meio) milhão de postos de trabalho formais fechados. No Estado de São Paulo tal perda beirou as 470 (quatrocentos e setenta) mil vagas, sendo 74,6 (setenta e quatro vírgula seis) mil vagas a menos no setor comercial (atacado + varejo) e outras 89,4 (oitenta e nove vírgula quatro) mil vagas perdidas no setor de serviços.

É sabido que o custo da mão de obra tem um peso muito significativo nas despesas dos empresários do setor, de modo que correções de salários baseados unicamente pela inflação passada, em um contexto no qual os setores de Comércio e Serviços possuem retração real de suas receitas de mais de 6% (seis por cento) [enquanto o INPC sobrepôs os 11% (onze por cento) em 2015 e deverá ficar acima de 7,5% (sete e meio por cento) em 2016] pode agravar ainda mais o cenário de fechamento de empresas e postos de trabalho com carteira assinada.

Mesmo na coexistência de uma realidade prejudicial (e que não parece se alterar), de se levar em consideração apenas a inflação passada para o reajuste salarial, o objetivo deste estudo – além de mostrar o quão é economicamente impactante à atividade empresarial – pretende elencar as decisões oriundas das normas coletivas, também tem foco demonstrar quais os indicadores de desempenho que devem ser considerados para negociação e percentual de reajuste das respectivas categorias de representação da FecomercioSP e de seus sindicatos filiados. No ANEXO I deste documento estão expostas de forma mais clara o que se deve levar em consideração, no âmbito econômico, para o reajuste salarial das respectivas categorias de representação da FecomercioSP e de seus sindicatos filiados.

**IMPORTANTE:** o presente Instrumento contempla cláusulas negociadas pela FecomercioSP junto à categoria profissional dos comerciários nas bases organizada e inorganizada, sendo dispensável a reprodução de redações idênticas.

Nesta 2ª edição revista e atualizada, selecionamos ainda, aleatoriamente, outras normas coletivas negociadas por Sindicatos representantes do 3º Grupo (serviços) procedendo a análises técnicas de algumas cláusulas com o objetivo de também contribuir para a evolução do processo negocial entre os sindicatos daquele grupo.

## REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de \_\_% (\_\_\_ cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Parágrafo 1º.** O reajuste previsto no caput desta cláusula será aplicado e pago juntamente com a folha de pagamento do mês de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Parágrafo 2º.** As empresas que por razões administrativas antecipem o fechamento de suas folhas de pagamento, poderão cumprir essa obrigação na elaboração da folha do mês de \_\_\_\_\_ 20\_\_, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula\* nominada “COMPENSAÇÃO”.

**Parágrafo 3º.** Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

### ▪ Reajuste salarial

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º \_\_\_\_\_ de 201\_\_, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de \_\_% ( \_\_\_\_\_ cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de \_\_\_\_\_ de 201\_\_.

**Parágrafo 1º.** Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de 201\_\_, inclusive o 13º salário, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, serão pagas em \_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) parcelas, juntamente com as folhas de pagamento referentes aos meses de competência de \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e de 201\_\_, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada “COMPENSAÇÃO”, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE \_\_\_\_\_ /1\_ ATÉ 31 DE \_\_\_\_\_ /1\_.

Importante lembrar que o presente Instrumento é uma espécie de BANCO DE DADOS DE CLÁUSULAS e, como tal, fornece sugestões, que podem e devem ser adaptadas a cada processo negocial. Ele toma por base redações de cláusulas que vimos utilizando ao longo dos anos e que devem se adequar a cada processo negocial, distintamente considerado. Na última negociação, concluída recentemente, por exemplo, cogitamos o reajuste parcelado, com ou sem a fixação de teto, o que acabou não se efetivando em alguns casos. Por outro lado, definimos o pagamento de diferenças salariais em parcelas, com menções expressas a rescisões de contrato de trabalho, anteriores e posteriores à data de assinatura da norma. Tudo, enfim, requer adaptação à realidade fática.

# 8

**Parágrafo 2º.** Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

**Parágrafo 3º.** 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 \_\_\_\_\_ de 201\_\_ (data-base), considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias.\*

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** no que se refere a redação contida no § 3º, importante constar até quando os pagamentos e/ ou eventuais rescisões complementares poderão ser realizados.

▪ **Reajustamento salarial**

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ mediante a aplicação do percentual de \_\_% (\_\_\_ por cento) incidente sobre os salários vigentes em 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, até o limite de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), sendo que a parcela acima desse valor será reajustada mediante negociação entre as partes contratantes.<sup>3</sup>

▪ **Reajuste salarial dos empregados admitidos entre 1º de \_\_\_\_/1\_ até 31 de \_\_\_\_/1\_**

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

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR

**Parágrafo único.** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS”.

\* Cláusula constante da CCT da Capital.

3. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

**EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Aos comerciários admitidos entre 1º/\_\_/20\_\_ e 30/\_\_/20\_\_, será assegurado reajustamento proporcional conforme \*\*tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR
Setembro de 2015	
Outubro de 2015	
Novembro de 2015	
Dezembro de 2015	
Janeiro de 2016	
Fevereiro de 2016	
Março de 2016	
Abril de 2016	
Mai de 2016	
Junho de 2016	

**Parágrafo único.** O salário reajustado na forma do caput não poderá ultrapassar o valor do salário do comerciário mais antigo na mesma função.<sup>4</sup>

**REAJUSTE COM TETO**

▪ **Reajuste salarial**

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, mediante a aplicação dos percentuais, a saber:

- I. os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, vigentes em 1º/\_\_/1\_\_, até o limite de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais), serão reajustados mediante aplicação do percentual de \_\_% (\_\_\_ por cento);
- II. os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, vigentes em 1º/\_\_/1\_\_, acima de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais) e até o limite de

\*\* Desde sempre adotamos o critério de proporcionalidade de fração igual ou superior a 15 (quinze) dias por melhor atender ao objetivo a que se propõe, qual seja, privilegiar com reajustes maiores empregados admitidos há mais tempo, sempre levando em conta a data-base anterior. No entanto, existem normas que utilizam o critério 1/12 (hum doze avos), adotado, inclusive, pelo TRT da 2ª Região. Entendemos que o nosso critério melhor atende aos princípios de equidade que devem permear toda norma legal.

4. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais), serão reajustados mediante a aplicação do percentual de \_\_\_% (\_\_\_ por cento);

- III. os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos, vigentes em 1º/\_\_/1\_\_, acima de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais) serão reajustados mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais).

### SUGESTÃO DE PARCELAMENTO

**Parágrafo 1º.** Em caráter excepcional e unicamente em razão da conjuntura econômica, fica assegurado às empresas, independentemente do número de funcionários, até o limite de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais), o direito de aplicar o reajuste em duas parcelas, sendo a primeira vigente a partir de 1º de de 20\_\_ e a segunda a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, da seguinte forma:

- a. em 1º de setembro de 2015, os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos até R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais) vigentes em 1º/\_\_/20\_\_, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de \_\_\_% (\_\_\_ por cento);
- b. em 1º \_\_\_\_\_ de 20\_\_, os salários até R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais) vigentes em 1º/\_\_/20\_\_, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de \_\_\_% (\_\_\_ por cento).

**Parágrafo 2º.** Para validarem a opção do parcelamento, as empresas deverão manifestar seu interesse em aderir ao reajuste salarial parcelado perante este sindicato, mediante o envio de comunicado próprio disponível no site do respectivo Sindicato Patronal.

**Parágrafo 3º.** O prazo para a referida adesão vai até o dia \_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Parágrafo 4º.** O Sindicato \_\_\_\_\_ encaminhará ao Sindicato dos Empregados no Comércio de \_\_\_\_\_, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que aderiram ao reajuste salarial parcelado.

**Parágrafo 5º.** As empresas que optarem pela aplicação do reajuste salarial parcelado, ao efetuarem demissões, deverão antecipar a segunda parcela, que comporá a base de cálculo das verbas rescisórias.

**Parágrafo 6º.** Fica devidamente convencionado que na próxima data-base, ou seja, 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, o percentual de reajuste aplicável para os salários até R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais), incluindo-se os pisos, seja em decorrência

de negociação coletiva, seja em face de cumprimento de sentença normativa em processo de Dissídio Coletivo, incidirá sobre os salários vigentes em 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, corrigidos em \_\_\_% (\_\_\_\_\_ por cento).<sup>5</sup>

#### ► PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 1º/\_\_/1\_\_, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13<sup>6</sup>:

- **Empresas em geral**
  - a. empregados em geral ..... R\$
  - b. operador de caixa ..... R\$
  - c. faxineiro e copeiro ..... R\$
  - d. office boy e empacotador ..... R\$
  - e. garantia do comissionista ..... R\$
- **Feirantes e ambulantes**
  - a. empregados em geral ..... R\$
- **Micro Empreendedor Individual – MEI**
  - a. piso salarial de ingresso ..... R\$
  - b. empregados em geral ..... R\$

#### ► GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

**Parágrafo único.** À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

#### ► REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS\*

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:<sup>7</sup>

**Parágrafo 1º.** Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno

5. Cláusula constante das CCT's de Franco da Rocha e Osasco.

6. Cláusula constante da CCT do Interior.

\* **REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais.**

É o sistema que permite às microempresas e empresas de pequeno porte a prática de valores diferenciados de pisos salariais. É uma importante ferramenta de gestão sindical, eis que fortalece a própria representação e o papel da entidade, ao integrar empresa e sindicato mediante prestação efetiva de serviços. Está presente em diversas normas coletivas do comércio, com algumas diferenças em sua implementação.

7. Cláusula constante da CCT do Interior.

Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo 2º.** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS por encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado pelo sócio da empresa e também 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 da empresa e do contabilista responsável;
- b. declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) OU EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;
- c. compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

**Parágrafo 3º.** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

**Parágrafo 4º.** A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 5º.** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, até o vencimento da presente Convenção Coletiva, a prática

de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada “PISOS SALARIAIS”, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

▪ **Empresas de Pequeno Porte (EPP)**

a. piso salarial de ingresso .....	R\$
b. empregados em geral .....	R\$
c. operador de caixa .....	R\$
d. faxineiro e copeiro .....	R\$
e. office boy e empacotador .....	R\$
f. garantia do comissionista .....	R\$

▪ **Microempresas (ME)**

a. piso salarial de ingresso .....	R\$
b. empregados em geral .....	R\$
c. operador de caixa .....	R\$
d. faxineiro e copeiro .....	R\$
e. office boy e empacotador .....	R\$
f. garantia do comissionista .....	R\$

▪ **Feirantes e Ambulantes**

Empresas de Pequeno Porte (EPP):

a. piso salarial de ingresso .....	R\$
b. empregados em geral .....	R\$

Microempresas (ME):

a. piso salarial de ingresso .....	R\$
b. empregados em geral .....	R\$

**Parágrafo 6º.** O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (faxineiro e copeiro) e “e” (office boy e empacotador), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

**Parágrafo 7º.** As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º 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”, com aplicação retroativa a 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Parágrafo 8º.** O prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo 9º.** Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea “f” da cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”. No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 10.** A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS.

**Parágrafo 11.** Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará mediante apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS a que se refere o parágrafo 5º.

**Parágrafo 12.** Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.<sup>8</sup>

► **SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS**

Para as empresas com até 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 1º/\_\_/1\_ desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.<sup>9</sup>

- a. empregados em geral .....R\$
- b. office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... R\$

**Parágrafo 1º.** Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa no dia 31 de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Parágrafo 2º.** O descumprimento desta cláusula sujeitará o infrator a uma multa correspondente a R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), a favor do empregado prejudicado.

8. Cláusula constante da CCT do Interior.

9. Cláusula constante da CCT da Capital.

► **SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS**

Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 1º/\_\_/20\_\_, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

- a. empregados em geral .....R\$
- b. office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... R\$

► **SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS**

Para as empresas com até 5 (cinco) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01 de setembro de 2014, desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.<sup>10</sup>

- a. empregados em geral .....R\$
- b. office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... R\$
- c. garantia do comissionista ..... R\$

► **SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS**

Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 1º/\_\_/20\_\_, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.<sup>11</sup>

- a. empregados em geral .....R\$
- b. office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... R\$
- c. garantia do comissionista ..... R\$

► **SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS**

Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 1º/\_\_/20\_\_, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.<sup>12</sup>

- a. empregados em geral .....R\$
- b. office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... R\$
- c. garantia do comissionista ..... R\$

**Parágrafo único.** Para os fins das cláusulas nominadas “SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS”, “SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS” e “SALÁRIOS DE ADMIS-

10. Cláusula constante da CCT da Capital.

11. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

12. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.



SÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS”, considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de \_\_\_\_ de 20\_\_.<sup>13</sup>

► **SALÁRIOS NORMATIVOS**

A partir de 1º/\_\_/20\_\_ ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

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

salário normativo a vigorar a partir de 1º/\_\_/20\_\_  
R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_);

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

salário normativo a vigorar a partir de 1º de outubro de 2014  
R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_);

- c. para os comerciários exercentes das funções de office-boy, empacotador e de serviços de limpeza, independentemente do número de empregados o salário normativo será de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

**Parágrafo único.** Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30/\_\_/20\_\_.<sup>14</sup>

► **SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA**

A partir de 1º/\_\_/20\_\_ fica assegurado aos empregados exercentes da função exclusiva de “Operador de Caixa” um salário normativo diferenciado, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013), que obedecerá aos seguintes critérios:

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

salário normativo de “Operador de Caixa” a vigorar a partir de 1º/\_\_/20\_\_  
R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_);

13. Cláusula constante da CCT’s de Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

14. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

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

salário normativo de “Operador de Caixa” a vigorar a partir de 1º/\_\_/20\_\_  
R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

**Parágrafo único.** Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30/\_\_/20\_\_.<sup>15</sup>

**GARANTIA DO COMISSIONISTA**

Aos comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos nas letras “a” e “b”, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013):

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

garantia de remuneração mínima ao comissionista  
a vigorar a partir de 1º/\_\_/20\_\_  
R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_);

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

garantia de remuneração mínima ao comissionista  
a vigorar a partir de 1º/\_\_/20\_\_  
R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_).

**Parágrafo único.** Para a aplicação das garantias mínimas estipuladas nesta cláusula, as empresas observarão o número de empregados que se ativaram em 30/\_\_/20\_\_.<sup>16</sup>

**QUEBRA DE CAIXA** – O empregado que exercer, exclusivamente, a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R\$ \_\_\_\_

15. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

16. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.



(\_\_\_\_\_), a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, importância que será paga juntamente com o seu salário.

**Parágrafo 1º.** 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 2º.** As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor a título de quebra de caixa previsto no caput desta cláusula.<sup>17</sup>

O empregado que exercer, exclusivamente, a função de caixa terá direito a um pagamento por quebra de caixa, no valor de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), mensais, a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, que será pago juntamente com o seu salário.

**Parágrafo 1º.** 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 2º.** 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 desta cláusula.<sup>18</sup>

O empregado que exercer, exclusivamente, a função de caixa terá direito a um pagamento por quebra de caixa, no valor de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, que será paga juntamente com o seu salário.

**Parágrafo 1º.** 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 2º.** As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa prevista no caput desta cláusula.<sup>19</sup>

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

17. Cláusula constante das CCT's do Interior, Cotia e Franco da Rocha.

18. Cláusula constante das CCT's da Capital e Osasco.

19. Cláusula constante da CCT de Guarulhos.

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

**Parágrafo 2º.** As empresas que não descontam de seus comerciários operadores de caixa eventuais diferenças, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra de caixa” prevista no caput desta cláusula.<sup>20</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** recomenda-se a inclusão da expressão “exclusivamente” para afastar pedidos por parte de empregados que realizem substituições esporádicas.

Quanto à natureza dessa verba, ela possui caráter salarial e não indenizatório, segundo entendimento do TST, que aplica analogicamente a Súmula nº 247, cujo teor é o seguinte:

▪ **Quebra de caixa – natureza jurídica (mantida):** res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21 de novembro de 2003: a parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.

Nesse sentido, cumpre destacar os seguintes precedentes:

*Quebra de caixa – natureza salarial. É pertinente a aplicação analógica da Súmula nº 247 do TST para o caso dos autos, uma vez que a finalidade do adicional quebra de caixa é idêntica tanto se tratando de Banco, quanto de estabelecimentos comerciais, nos quais o Obreiro lida com quantia em dinheiro. Recurso conhecido e desprovido. (TST-RR-2466/2002-027-12-00, Min. José Simpliciano, DJ. – 21 de setembro de 2007).*

*Quebra de caixa – natureza jurídica. A parcela nomeada quebra de caixa possui natureza salarial, integrando o salário para todos os efeitos legais, mesmo no caso do empregado comerciário, que recebe gratificação sob a mesma denominação, para remunerar a maior responsabilidade ao lidar com valores pecuniários. Aplicação analógica da Súmula nº 247/TST. Revista conhecida e não provida, no tema. (TST-RR-25671/2002-900-12-00 Ministra Rosa Maria Weber DJ - 27 de abril de 2007). [grifado]*

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** em que pese a Súmula nº 247 do TST, ainda que analogicamente, atribuir natureza salarial à verba denominada “quebra de caixa”, entendemos que para alcançar essa condição sua concessão deve

20. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

ser habitual. Segundo essa interpretação, a natureza jurídica das cláusulas, cuja redação implique previsão do pagamento habitual dessa verba, será de gratificação e, portanto, salarial. Já nos casos em que a previsão do pagamento for eventual, ou seja, somente no mês em que efetivamente houver a ocorrência de diferenças, sua natureza jurídica será indenizatória.

► **REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

- I. Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:
  - a. apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
  - b. divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
  - c. multiplicar o valor apurado 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 apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.
- II. Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:
  - a. divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
  - b. multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,6 (um vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”. O resultado é o valor da hora extraordinária;
  - c. multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.<sup>21</sup>

► **REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

21. Cláusula constante da CCT do Interior.

I. Cálculo da parte fixa do salário

- a. divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b. multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,6 (um vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c. multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II. Cálculo da parte variável do salário

- a. apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b. divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c. multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”. O resultado é o valor do acréscimo;
- d. multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.<sup>22</sup>

► **CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS**

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- a. apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- b. dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c. multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula referente à “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.<sup>23</sup>

► **CÁLCULO E PAGAMENTO – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS**

O valor devido a título de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de

22. Cláusula constante da CCT do Interior.

23. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

conformidade com o disposto na cláusula nominada “PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS”, conforme segue:

- a. apurar a média das comissões auferidas no mês acrescidas do DSR;
- b. dividir o valor encontrado no item “a” por 220 (duzentas e vinte) horas, para obter o valor médio da hora/comissão;
- c. multiplicar o valor médio da hora/comissão, apurado no item “b”, por 1,6 (um vírgula seis) conforme percentual da cláusula nominada “PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS”. O resultado é o valor da hora/comissão, já incluso o adicional de hora extra;
- d. multiplicar o valor encontrado no item “c”, pelo número de horas extras do comissionista no mês. O resultado é o valor a ser pago ao comissionista a título de hora extra no mês.<sup>24</sup>

► **CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONISTAS**

A remuneração do repouso semanal remunerado dos comissionistas, bem como dos feriados, será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se esse total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os sábados não trabalhados mediante compensação por meio da prorrogação diária em outros dias, e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.

**Parágrafo único.** Assegura-se o repouso remunerado ao comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.<sup>25</sup>

**REDAÇÃO ATUAL**

► **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 pelo número de domingos e feriados do mês a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei nº 605/49.

**REDAÇÃO SUGERIDA**

► **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, divide-se pelo número de dias úteis, devendo o valor encontrado ser multiplicado pelo número de domingos e feriados do mês a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei nº 605/49.

24. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

25. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

*Justificativa:* o critério sugerido baseia-se na quase unanimidade de decisões judiciais. Historicamente o critério do divisor 25 ocorreu para facilitar o cálculo, o que não mais se justifica em face da evolução tecnológica.

► **VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS**

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.<sup>26</sup>

► **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 à 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.<sup>27</sup>

► **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 à data da demissão;
- b. primeiros 15 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 de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.<sup>28</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** em relação ao cálculo da média para o pagamento do 13º salário, consideramos a redação da cláusula constante nas CCT's da Capital e Guarulhos mais adequada.

26. Cláusula constante da CCT do Interior.

27. Cláusula constante das CCT's da Capital e Guarulhos.

28. Cláusula constante das CCT 's de Cotia, Franco da Rocha e Osasco.

► **CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS – SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)**

O cálculo das verbas rescisórias e férias, para os empregados comissionistas que percebem salários variáveis (comissionistas) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR's dos 4 (quatro) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento.

**Parágrafo único.** No cálculo do 13º salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de setembro a dezembro, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro.<sup>29</sup>

► **CÁLCULO DE VERBAS PARA LICENÇAS DE COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)**

Todo cálculo para as licenças dos comerciários que percebem salário variável (comissionistas) deverá ser efetuado tomando-se por base a média das remunerações dos últimos 4 (quatro) meses completos anteriores ao mês do pagamento.<sup>30</sup>

► **CONTRATO DE TRABALHO DOS COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)**

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

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

**Parágrafo único.** A empresa deverá consignar na CTPS e/ou no Contrato de Trabalho, a forma de remuneração efetivamente contratada, sob pena de incorrer na multa de 65% (sessenta e cinco por cento) da respectiva garantia, conforme valores e condições estabelecidas na cláusula nominada “GARANTIA DO COMISSIONISTA”, por empregado, revertida em favor deste, independentemente de outras cominações previstas em lei.<sup>31</sup>

- **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 dia útil do mês subsequente.<sup>32</sup>

29. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

30. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

31. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

32. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

- **ABONO PECUNIÁRIO PARA COMISSIONISTA** – Aos comerciários remunerados somente à base de comissões (comissionista), admitidos até 30 de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_, fica concedido um abono extra, correspondente a 8% (oito por cento) da garantia mínima do comissionista, que será pago uma única vez, no aniversário de admissão na empresa, não se incorporando o mesmo ao salário para nenhum efeito.<sup>33</sup>

- **PAGAMENTO DE SALÁRIOS** – Se o pagamento do salário do comerciário for efetuado por meio de cheque ou depósito bancário, a empresa obriga-se a conceder ao comerciário o tempo necessário para sacar tais valores e que não sejam coincidentes com os intervalos de repouso e refeição.<sup>34</sup>

- **ATRASO DE PAGAMENTO** – Pelo atraso no pagamento de salários e comissões, responderá a empresa pela multa de 1% (um por cento) por dia de atraso, sobre o montante do salário (fixo e/ou comissões) devido ao comerciário, revertida em favor deste.

**Parágrafo único.** Salvo existência de contrato de trabalho com condições específicas, todas as comissões deverão ser pagas de uma só vez pelo empregador no prazo consignado na cláusula nominada “PAGAMENTOS DE SALÁRIOS”, mesmo que a venda tenha ocorrido por meio de pagamento parcelado e independentemente da adimplência do comprador.<sup>35</sup>

- **ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS** – As empresas pagarão aos comerciários, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação escrita, pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, excluídas aquelas decorrentes de legislação.<sup>36</sup>

- **TRANSFERÊNCIA – GARANTIA DE SALÁRIOS** – Nas transferências de locais de trabalho, bem como nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica a empresa obrigada a garantir ao comissionista a média das comissões dos últimos 3 (três) meses completos, anteriores ao mês da transferência.<sup>37</sup>

- **NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES** – Aos valores fixados nas cláusulas referentes a “SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS” e “SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS” não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.<sup>38</sup>

**Não incorporação de cláusulas como direito adquirido:** as garantias previstas nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS”, “GARANTIA DO COMISSIONISTA” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não

33. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

34. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

35. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

36. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

37. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

38. Cláusula constante da CCT 's da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTE SALARIAL” e “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE \_\_\_\_\_/1\_ ATÉ 31 DE \_\_\_\_\_/1\_”.

**APRENDIZES** – Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 1º/\_\_/1\_ até 31/\_\_/1\_, terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula referente a “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 1º/\_\_/20\_ ATÉ 31/\_\_/20\_”, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.<sup>39</sup>

**REDAÇÃO ATUAL:** Fica facultado às empresas contratarem empregados de 14 (quatorze) até 24 (vinte e quatro) anos, como aprendizes de comércio, observados os artigos 428 a 433 da CLT, com as alterações dadas pela Lei nº 11.180/05 e demais normas legais aplicáveis à matéria.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** a contratação é obrigatória nos termos do art. 429 da CLT.

**REDAÇÃO SUGERIDA:** As empresas contratarão empregados de 14 (quatorze) até 24 (vinte e quatro) anos, como aprendizes do comércio, observados os artigos 424 a 433 da CLT, com as alterações dadas pela Lei nº 11.180/05 e demais normas legais aplicáveis à matéria.

**Parágrafo 1º.** MULTA POR DESCUMPRIMENTO – A empresa que descumprir quaisquer das condições constantes do caput, incorrerá na multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidas nas cláusulas nominadas “SALÁRIOS NORMATIVOS; SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA OU GARANTIA DO COMISSIONISTA”, por infração e por empregado aprendiz de comércio, multa essa que será sempre revertida a favor do empregado prejudicado.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** o art. 434 da CLT já prevê multa por descumprimento no valor de um salário mínimo, sendo recomendada a não cumulatividade de penalidades ao empregador.

**Parágrafo 2º.** DA ASSOCIAÇÃO DOS APRENDIZES DE COMÉRCIO À ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL – Todos os empregados de 14 (quatorze) até 24 (vinte e quatro) anos de idade contratados como aprendizes de comércio serão, automaticamente, considerados associados do Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, fazendo jus a todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical aos seus associados em geral.<sup>40</sup>

39. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

40. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** em nosso sistema sindical a vinculação à respectiva categoria é automática, enquanto que a associação é livre, nos termos do inciso V, do art. 8º da CF.

► **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.

► **PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS**

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

- fica assegurado o pagamento adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, para todas as horas que excederem a jornada normal de trabalho;
- as empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão;
- As horas extraordinárias não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, salvo as previstas em acordos de compensação de horas, conforme o disposto na cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – (BANCO DE HORAS)”;
- serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.<sup>41</sup>

**FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES** – Fica assegurado o fornecimento gratuito de refeições tipo “prato comercial”, ou, valor equivalente, aos comerciantes que prestam mais de duas horas extraordinárias, na mesma jornada de trabalho.<sup>42</sup>

**Compensação:** nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTE SALARIAL” e “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE \_\_\_\_\_/1\_ ATÉ 31 DE \_\_\_\_\_/1\_” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º/\_\_/1\_ e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS** – É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas após entre \_\_\_\_\_ de 20\_\_ a e \_\_\_\_\_ de 20\_\_, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade e/ou término de aprendizado.<sup>43</sup>

41. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

42. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

43. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

## CLÁUSULAS SOCIAIS

### ► JORNADA NORMAL DE TRABALHO

Atendido ao disposto no art. 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

**Parágrafo único.** Jornadas diversas das previstas no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula “ACORDOS COLETIVOS”.<sup>44</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** em relação à cláusula que versa sobre a **jornada normal de trabalho**, informamos que sua elaboração se fez necessária a partir da edição da Lei nº 12.790/2013, que regulamentou a profissão de comerciário, considerando que seu art. 3º fixou a jornada normal de trabalho em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Considerando a realidade das empresas e sua necessidade na ativação de seus empregados em jornadas de 7h20 (6x1) ou 8h48 (5x1), somando-se ao fato de que a fixação legal da jornada em 8 (oito) horas diárias inviabilizaria as jornadas já praticadas, se fez necessária a inclusão de uma cláusula que retirasse a limitação diária e mantivesse apenas a limitação semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Diferentemente do entendimento esposado pelo Diretor em seu questionamento, no caso da jornada de 8h48 (5x1), a assessoria não considera como horas extras os 48 (quarenta e oito) minutos que ultrapassarem às 8 (oito) horas diárias, tendo em vista que, além de estar dentro do limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, é permitida a compensação semanal mediante autorização respaldada por acordo individual, ou seja, celebrado entre a empresa e o empregado, nos termos dos incisos I e II, da Súmula nº 85 do TST, podendo ainda, alternativamente, se utilizar a cláusula relativa à compensação prevista na própria norma coletiva (banco de horas).

<sup>44</sup>. Cláusula constante das CCT's da Capital, Interior e Guarulhos.



Tal redação, concebida primeiramente para constar da norma coletiva vigente para o período 2013-2014, foi fruto de longa negociação naquela oportunidade e decorreu, além da própria promulgação da Lei nº 12.790/2013, também de contrapartida solicitada pelos representantes profissionais, de forma a contemplar um sistema de controle para as jornadas inferiores a 36 (trinta e seis) horas semanais, pois, segundo eles, poderiam ocorrer eventuais abusos por parte das empresas quando da contratação de empregados para jornadas *part time*. À época, foi uma forma de não se proibir a realização dessas jornadas, ao mesmo tempo em que permitiria, da parte dos empregados, ter um acompanhamento mais próximo das relações de trabalho, visando evitar a sua precarização.

#### ► JORNADA NORMAL DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a praticar jornadas normais de trabalho não superiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais – trabalhadas ou compensadas, atendido ao disposto no art. 3º da Lei nº 12.790/2013 e inciso V do art. 7º, da Constituição Federal.<sup>45</sup>

#### ► CONTRATO DE TRABALHO EM JORNADAS ESPECIAIS

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

- a. jornada NORMAL – de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais (que não necessita de autorização) (art. 3º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013);
- b. jornada ESPECIAL REDUZIDA – de até 40 (quarenta) horas semanais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013);
- c. jornada ESPECIAL PARCIAL – de até 24 (vinte e quatro) horas semanais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013);
- d. jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS – de até 20 (vinte) horas, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013);
- e. jornada ESPECIAL PARA FERIADOS – de até 10 (dez) horas diárias eventuais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

45. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha e Osasco.

### PARÁGRAFO 1º. CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO PARA JORNADA NORMAL

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

#### I. JORNADA NORMAL (NÃO NECESSITA DE AUTORIZAÇÃO)

- a. Com jornada legal de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas.
- b. Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor, a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções do art. 130 da CLT.
- c. Com jornada máxima de 8 (oito) horas efetivamente trabalhadas por dia.
- d. Com máximo de 2 (duas) horas suplementares por dia, que poderão ser compensadas ou indenizadas de acordo com a cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – (BANCO DE HORAS)” desde que a empresa esteja autorizada a utilizá-lo.
- e. Com intervalo para refeição de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.
- f. Com intervalo entre o término de trabalho de um dia e o início da jornada de trabalho do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- g. A cada 2 (dois) domingos trabalhados se seguirá, obrigatoriamente, de 1 (um) domingo de descanso, sendo que o descanso semanal remunerado deverá ser sempre concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos, conforme cláusula nominada “TRABALHO AOS DOMINGOS”.
- h. Um 1 (dia) de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula “Trabalho em dias considerados Feriados”, do presente Instrumento.

### PARÁGRAFO 2º. CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO PARA JORNADAS ESPECIAIS

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

#### II. JORNADA ESPECIAL REDUZIDA

- a. Registro na CTPS com especificação de jornada mensal.
- b. Contrato de Trabalho individual com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana.

- c. Com jornada de até 40 (quarenta) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d. Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções previstas no art. 130 da CLT.
- e. Com jornada máxima de 8 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 2 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas, protocolado no Sindicato dos Empregados, desde que não ultrapasse 10 (dez) horas diárias.
- f. O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 4 (quatro) dias e de no máximo 40 (quarenta) horas semanais.
- g. Se na jornada semanal de 4 (quatro) dias, estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 7 (sete) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 8º (oitavo) domingo.
- h. A empresa que estiver autorizada a utilizar a cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – (BANCO DE HORAS)” dessa CCT poderá creditar ou debitar a diferença entre as horas contratadas e efetivamente trabalhadas.
- i. Com intervalo para refeição de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas.
- j. Com intervalo entre o término de trabalho de 1 (um) dia e o início de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- k. Um dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula “Trabalho em dias considerados Feriados” do presente instrumento.
- l. O cálculo de salário mensal de Jornada Especial Reduzida será feito da seguinte forma: salário da função na empresa (dividido) por 44 (quarenta e quatro) horas semanais e (multiplicado) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Reduzida.

### III. JORNADA ESPECIAL PARCIAL

- a. Registro na CTPS com especificação de jornada mensal.
- b. Contrato de Trabalho individual com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana.
- c. Com jornada de até 24 (vinte e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d. Com jornada normal de 8 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 2 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas, protocolado no Sindicato dos Empregados, desde que, não ultrapasse 10 (dez) horas diárias.

- e. Com direito a 18 (dezoito) dias de férias, mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções fixadas no art. 130-A da CLT.
- f. O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 3 (três) dias e de no máximo 30 (trinta) horas semanais.
- g. Com intervalo para refeição de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.
- h. Com intervalo entre o término de trabalho de um dia e o início da jornada de trabalho do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- i. Se na jornada semanal de até 3 (três) dias estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 7 (sete) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 8º (oitavo) domingo.
- j. Quando o dia considerado feriado coincidir com os dias de semana contratados para trabalhar, o empregado terá direito a um dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula nominada “TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS” do presente Instrumento.
- k. Hora extra – qualquer excedente da jornada contratual de trabalho descaracterizará o item de Férias Parcial (18 dias), enquadrando-se o empregado nas condições de Férias Normais (30 dias) e aplicando-se as normas e condições desta cláusula.
- l. O cálculo do salário mensal de jornada ESPECIAL PARCIAL será feito da seguinte forma: salário da função na empresa (dividido) por 44 (quarenta e quatro) horas semanais e (multiplicado) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com jornada ESPECIAL PARCIAL.

### IV. JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS

- a. Registro na CTPS com especificação da jornada mensal.
- b. Contrato de Trabalho individual com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana.
- c. Com jornada de até 20 (vinte) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d. Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada 12 (doze) meses, observadas as proporções do art. 130 da CLT.
- e. Com jornada normal de 8 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 2 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas, protocolado no Sindicato dos Empregados, desde que não ultrapasse 10 (dez) horas diárias.
- f. O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 2 (dois) dias e de no máximo 20 (vinte) horas semanais.



- g. Fica estipulado que a cada 6 (seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo.
- h. Com intervalo para refeição de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas.
- i. Com intervalo entre o término de trabalho de 1 (um) dia e o início de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- j. Fica expressamente vedado o uso do Banco de Horas.
- k. Quando o dia considerado feriado coincidir com sábado ou domingo, o empregado terá direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado e mais 01 (uma) folga compensatória a ser gozada em até 60 (sessenta) dias, em outro sábado ou domingo a critério das partes. Caso não haja a folga compensatória, no período estipulado, a empresa deverá indenizar o empregado com o valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho.
- l. Feriados não coincidentes aos dias de semana contratada, ver jornada ESPECIAL PARA FERIADOS.
- m. O cálculo de salário mensal de jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS, será feito da seguinte forma: salário da função na empresa (dividido) por 44 (quarenta e quatro) horas semanais e (multiplicado) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS.

#### V. JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS

- a. Somente para empregados contratados em jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS (item 4 da cláusula nominada “CONTRATO DE TRABALHO EM JORNADAS ESPECIAIS”).
- b. Somente para feriados não coincidentes com sábados e domingos.
- c. Com jornada máxima de 8 (oito) horas diárias de trabalho regular, ficando vedada a jornada de trabalho além deste limite.
- d. Refeição e transporte:
  - A empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 6 (seis) e de no máximo 8 (oito) horas, o valor de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais), a título de refeição, além do vale transporte gratuito para cada feriado trabalhado;
  - A empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de até 06 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais), a título de refeição, além do vale transporte gratuito para cada feriado trabalhado.

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

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

- a. Sob nenhuma hipótese, esta jornada ESPECIAL PARA FERIADOS, poderá ser aplicada para outras jornadas especiais que não seja jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS.
- b. O cálculo de remuneração do Feriado será feito com base no salário mensal do empregado da seguinte forma: salário mensal do empregado contratado para jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS (DIVIDIDO) pelo número de horas contratadas por mês, (MULTIPLICADO) pelo número de horas trabalhadas no feriado, (MULTIPLICADO) por 2 (dois) igual ao salário do dia de feriado trabalhado.

#### PARÁGRAFO 3º. DA AUTORIZAÇÃO

As empresas encaminharão Solicitação de Autorização para Contratação de Empregados em jornadas ESPECIAIS por meio de formulário próprio, disponibilizado no site das entidades signatárias deste Instrumento ou nas suas respectivas sedes, em que constem as informações a seguir:

- a. razão social, CNPJ, endereço completo, atividade de comércio e identificação do sócio responsável;
- b. quantidade de empregados que serão admitidos em cada jornada ESPECIAL;
- c. compromisso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção e de responsabilidade pela declaração;
- d. as empresas somente poderão contratar empregados para trabalhar em jornadas ESPECIAIS após expressa autorização das Entidades subscritoras deste instrumento;
- e. quaisquer outras jornadas ESPECIAIS de trabalho NÃO previstas neste Instrumento, deverão obrigatoriamente ser prévia e expressamente autorizadas pelas Entidades convenentes.<sup>46</sup>

#### ► COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Esta cláusula têm sofrido alterações ao longo dos anos, sobretudo em relação ao número de horas compensadas e o prazo para sua compensação, que variam de norma para norma. No entanto, um princípio que nunca sofreu alterações é o da AUTORIZAÇÃO EXPRESSA NA PRÓPRIA NORMA COLETIVA da ado-

46. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

ção da compensação, o que é feito no enunciado da cláusula por meio de expressões como “FICA AUTORIZADO” ou “É PERMITIDA”, etc. Com isso, não transferimos para acordos individuais entre sindicatos profissionais e empresas a autorização para a implantação do sistema. Isso é de suma importância.

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, 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;
- b. na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;
- 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;
- d. as regras constantes dessa cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
- e. cumpridos os dispositivos dessa cláusula, as entidades signatárias dessa Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;
- f. para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;
- g. na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

**Parágrafo 1º.** O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

**Parágrafo 2º.** A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de ano-

tação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas “a”, “b” e “f” desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas.

**Parágrafo 3º.** A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º, obrigará os Sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.<sup>47</sup>

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos 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 de 120 (cento e vinte) 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 referente à “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS” deste Instrumento;
- d. as regras constantes dessa cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 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, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

<sup>47</sup> Cláusula constante da CCT do Interior.

- 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 final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.<sup>48</sup>

De acordo com o parágrafo 1º do art. 3º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013, a compensação da duração diária de trabalho, nos termos do art. 59 da CLT, fica autorizada, por adesão das empresas e seus comerciários, mediante formalização obrigatória de Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do art. 612 da CLT, obedecidos os preceitos legais desde que atendidas as seguintes regras:

- a. manifestação de vontade dos comerciários, por escrito, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, concordando com a compensação;
- b. o limite máximo de horas compensáveis por empregado é de 35 (trinta e cinco) horas mensais, não estando sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias, desde que compensadas no máximo nos 90 (noventa) dias subsequentes ao dia trabalhado em sobrejornada. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos nas cláusulas nominadas “PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS” e “CÁLCULO E PAGAMENTO – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS” sobre a hora normal, do presente Instrumento;
- c. as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22 (vinte e duas) horas;
- d. informação ao empregado, mensalmente, do saldo atualizado de horas compensáveis, mediante comprovante de pagamento de salários ou outro documento comprobatório;
- e. envio de requerimento solicitando Acordo de Compensação de Horas, acompanhado do documento previsto no item “a” ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, com cópia para as entidades sindicais convenentes, em duas vias, que depois de ouvido a respectiva entidade da categoria econômica, será devolvido à empresa requerente devidamente protocolizado, a partir de quando será iniciado o processo para a formalização do referido Acordo;
- f. somente será admitida recusa por parte das entidades sindicais convenentes em função de infringência de norma legal ou convencional, devidamente fundamentada;
- g. os comerciários que estiverem afastados da empresa por motivo de férias ou licença, por ocasião da assinatura da manifestação de vontade dos comerciários, bem como os novos contratados, deverão assinar termos individuais que permanecerão em posse da empresa, a partir de seu retorno ou início de trabalho;

48. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

- h. as regras constantes desta cláusula não serão aplicáveis no caso de trabalho em domingos e dias considerados feriados, consoante o disposto nas cláusulas nominadas “TRABALHOS AOS DOMINGOS” e “TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS” do presente Instrumento;
- i. na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o comerciário jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas com os acréscimos previstos nas cláusulas nominadas “PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS” e “CÁLCULO E PAGAMENTO – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS”, sobre o valor da remuneração na data da rescisão;
- j. caso seja constatada fraude ao controle de horas por parte da empresa, constatado por agente fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, poderá ser denunciada a adesão da empresa ao Acordo de Compensação de Horas pelas entidades sindicais convenentes, ficando a empresa impedida de se utilizar deste Instrumento.<sup>49</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** numa definição bem simples, podemos dizer que o chamado “banco de horas” é um sistema de flexibilização da jornada de trabalho diária que possibilita a posterior compensação de horas trabalhadas, ou seja, corresponde em acrescer a jornada de determinados dias em função de outro suprimido, sem que essas horas se configurem como horas extras.

Em outras palavras, é um acordo de compensação em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia. Sua validade está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no parágrafo 2º do art. 59.

Outra característica é que tal sistema somente poderá ser implantado com a concordância do sindicato representativo da respectiva categoria profissional, o que ocorre por meio de Convenção Coletiva, e ainda com o consentimento individual de cada empregado, mediante acordos individuais, que deverão ficar arquivados no departamento de RH das empresas.

Pode-se afirmar ainda que o “banco de horas” não foi concebido para compensação de horas negativas. Apesar da omissão da legislação que rege a matéria, mencionamos abaixo algumas decisões judiciais que endossam essa afirmação:

*REGIME DE “BANCO DE HORAS”. HORAS NEGATIVAS. DESCONTO. O descumprimento das disposições normativas em relação ao regime de “banco de horas”, para efeito de compensação de horário pelo sistema débito/crédito, desautoriza o desconto das “horas negativas” na rescisão do*

49. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

contrato de trabalho. (Processo: RO 9959220105040012 RS 0000995-92.2010.5.04.0012 – Relator(a): Denise Pacheco – Julgamento: 27 de outubro de 2011)

HORAS EXTRAS EXCEDENTES A 42ª SEMANAL. BANCO DE HORAS. NÃO COMPENSAÇÃO NO PRAZO DAS NORMAS COLETIVAS. DESCONTO EFETUADO NA RESILIÇÃO CONTRATUAL A TÍTULO DE DÉBITO DO BANCO DE HORAS. A demandada, ao deixar de exigir do autor a prestação do trabalho decorrente de saldo negativo do banco de horas, no prazo previsto nas convenções coletivas que estabeleceram a compensação, não está autorizada a efetivar os descontos salariais correspondentes ao banco de horas. Processo: RO 8303620105040015 RS 0000830-36.2010.5.04.0015 – Relator(a): Alexandre Corrêa Da Cruz – Julgamento: 06 de outubro de 2011.

Outro aspecto importante sobre o assunto é que a jornada de trabalho sob regime de compensação de horas, (assim entendida a compensação de horários dentro da mesma semana, geralmente para compensar o sábado) não se confunde com o sistema de compensação de que trata o “banco de horas”. O regime de compensação semanal é mais flexível, bastando o mero ajuste entre empregado e empregador (Súmula nº 85 do TST), desde que não haja norma coletiva no sentido contrário. No caso de banco de horas, é preciso a formalização de acordo ou convenção coletiva com o sindicato profissional representativo da respectiva categoria.

#### **Súmula nº 85 do TST:**

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 182, 220 e 223 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25 de abril de 2005.

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva (ex-Súmula nº 85 – primeira parte – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21 de novembro de 2003).

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08 de novembro de 2000).

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional (ex-Súmula nº 85 – segunda parte – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21 de novembro de 2003).

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordi-

nárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 – inserida em 20 de junho de 2001).

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Nesse sentido, recomendamos a inclusão da expressão “BANCO DE HORAS” no título da cláusula para afastar dúvidas quanto ao instituto negociado.

**COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS** – As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.<sup>50</sup>

**COMPROVANTES DE PAGAMENTOS** – As empresas fornecerão, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanham a remuneração, inclusive as horas extraordinárias, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado e, o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o Decreto nº 99.684/90 em seus artigos 27 e 33.

**Parágrafo único.** As empresas obrigam-se a fornecer também, a cópia do contrato de trabalho, termo de opção do FGTS e contrato de experiência, a todos os seus comerciários.<sup>51</sup>

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

**Parágrafo único.** A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.<sup>52</sup>

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 1º.** A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por es-

50. Cláusula constante da CCT do Interior.

51. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

52. Cláusula constante da CCT do Interior.

crito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

**Parágrafo 2º.** Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

**Parágrafo 3º.** Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.<sup>53</sup>

**PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES** – Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.<sup>54</sup>

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

**Parágrafo único.** Se o comerciário receber cheques de clientes em desacordo com as normas e os requisitos definidos pela empresa e pagar pelo cliente inadimplente, fica sub-rogado na titularidade do crédito.<sup>55</sup>

**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.

**ASSISTÊNCIA JURÍDICA** – A empresa, por intermédio de advogado que designar é obrigada a proporcionar assistência jurídica ao comerciário e, sem ônus para este, que no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa, for indiciado em inquérito criminal, ou, responder à ação penal.<sup>56</sup>

**ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** – Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 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, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

53. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Osasco.

54. Cláusula constante da CCT do Interior.

55. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

56. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

**Parágrafo único.** Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 5 (cinco) dias de sua emissão.<sup>57</sup>

**ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** – Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 12, §§ 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, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo único.** Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 10 (dez) dias de sua emissão.<sup>58</sup>

**ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** – Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências previstas no art. 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº 15 do TST.

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

**Parágrafo 2º.** O comerciário deverá apresentar o atestado médico comprobatório de seu afastamento até 3 (três) dias úteis após o retorno ao trabalho, sob pena de ser considerada falta injustificada. A declaração de doença deve ser assinada pelo médico, devendo dela constar todos os elementos exigidos para o atestado médico, inclusive o código e período de afastamento, desde que autorizado pelo paciente.<sup>59</sup>

**EXAMES MÉDICOS** – Conforme a Norma Regulamentadora nº 07, os comerciários não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissional, demissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente, custeados pelo empregador.<sup>60</sup>

57. Cláusula constante da CCT do Interior.

58. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

59. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

60. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.



**GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO** – Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (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 1º.** Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

**Parágrafo 3º.** Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**Parágrafo 4º.** Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.<sup>61</sup>

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

61. Cláusula constante das CCT's do Interior, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos, Osasco e Santo André.

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 1º.** Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 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 aposentar-se.

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

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

**Parágrafo 4º.** Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.<sup>62</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** prazos mínimos legais – o direito assegurado nesta cláusula, destina-se aos empregados que estejam em vias de se aposentarem, nos prazos mínimos legais, sendo a presente garantia concedida somente aos empregados que pretendam se aposentar com valores proporcionais ao tempo de contribuição, não sendo devida aos empregados que pretendam se aposentar de forma integral. Adquirido o direito, cessa a estabilidade.

\* A redação contida no § 2º desta cláusula, merece ser aprimorada considerando a ausência de previsão quanto ao prazo decadencial para apresentação do extrato previdenciário junto à empresa, especialmente, nos casos em que ocorre a demissão do empregado.

62. Cláusula constante da CCT da Capital.

**GARANTIA DE EMPREGO** – A condição de garantia de emprego preserva direitos dos empregados, tais como a manutenção do salário; a contagem do tempo de serviço; recolhimento de FGTS; INSS; baixa na CTPS, dentre outros.

**TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA** – No tocante ao tempo de trabalho na mesma empresa, conforme se infere, o instrumento normativo condiciona a garantia de emprego ao efetivo labor, podendo ser deduzidos os períodos em que houver a suspensão e a interrupção do trabalho, seja por afastamento decorrente de doença, acidente ou até mesmo férias, pois o requisito é o trabalho e não o tempo de serviço.

**CONVERSÃO DA GARANTIA EM INDENIZAÇÃO** – A substituição da garantia em pecúnia não afasta a projeção da contagem do tempo de serviço para fins de recolhimentos previdenciários, pois conforme já mencionado, a garantia de emprego envolve muito mais do que a simples remuneração, que embora seja o principal, não exclui os demais direitos inerentes à relação de emprego.

**COMISSIONISTA PURO** – O empregado que exerce a função de vendedor e é remunerado na modalidade de comissionista puro, atualmente, não tem uma base de cálculo definida na CCT, para a conversão das garantias de emprego em indenização.

Considerando que o empregado não realizará vendas nesse período, entendemos que a base de cálculo para a aplicação desse direito deva ser a garantia do comissionista.

**IMPOSSIBILIDADE DA CONCESSÃO DO AVISO PRÉVIO DURANTE A GARANTIA DE EMPREGO** – Torna-se incompatível a concessão de aviso prévio a empregado que goza de garantia de emprego, considerada a diversidade da natureza jurídica de ambos os institutos.

O aviso prévio objetiva facilitar a busca por um novo emprego, enquanto que a estabilidade propicia tranquilidade ao empregado no sentido de que pode contar com o emprego atual. Sendo assim, suas finalidades são diversas e antagônicas. Corroborando este entendimento, segue abaixo a Súmula nº 348 do TST:

**Súmula nº 348 – Aviso prévio. Concessão na fluência da garantia de emprego. Invalidez** (Res. 58/1996, DJ 28 de junho de 1996)

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

**ESTABILIDADE GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE** – Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença-maternidade.

**Parágrafo único.** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no caput desta cláusula.<sup>63</sup>

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

**Parágrafo único.** A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.<sup>64</sup>

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

- a. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, anterior ao aviso prévio.
- b. Essas empregadas não poderão ser dispensadas, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregada e empregador e, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.<sup>65</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP 1:** a transação de dispensa é discutível judicialmente, em razão de tratar-se de um direito irrenunciável.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP 2:** estabilidade legal/licença-maternidade: a garantia de emprego nesta cláusula, não se confunde com a estabilidade legal conferida pelo art. 10, alínea “b” da ADTC.

Cabe lembrar que a estabilidade legal da gestante inicia-se desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Já a licença-maternidade somente terá início após o afastamento médico, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste, conforme dispõe o art. 392, §1º da CLT, tendo a referida licença a duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

63. Cláusula constante da CCT do Interior.

64. Cláusula constante das CCT’s da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

65. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

Considerando que a estabilidade legal é de 5 (cinco) meses e que a GARANTIA DE EMPREGO é de 75 (setenta e cinco) dias, iniciando-se após a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, temos uma fluência concomitante de estabilidades durante os 30 (trinta) primeiros dias da estabilidade negocial, o que na realidade a torna de 45 (quarenta e cinco) dias.

Outra concomitância ocorrerá com a estabilidade pós-férias, já que é muito comum a empregada emendar a licença-maternidade com as férias.

### EXIGÊNCIA DE ATESTADO MÉDICO COMPROBATÓRIO DA GRAVIDEZ

**LEGISLAÇÃO** – Sobre o assunto, arrolamos abaixo as disposições legais que regulamentam a questão.

A Lei nº 9.029/1995, em seu art. 1º, estabelece ser vedada a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de **acesso à relação de emprego, ou sua manutenção**, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor. [grifado]

Igualmente, o art. 2º da referida lei, considera crime práticas discriminatórias contra a empregada, dentre elas: **I. a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez**; [grifado]

Na CLT, o art. 373-A, dispõe:

**Art. 373-A** – *Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (...)*  
*IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.* [grifado]

**DOCTRINA** – Na seara doutrinária, segue posicionamento de Sergio Pinto Martins\* em relação ao art. 373-A parágrafo IV – exigir atestado ou exame de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, ele comenta:

*“Nada impede, contudo, à empresa solicitar exame médico na dispensa da empregada, visando verificar se esta se encontra grávida, justamen-*

\* 8ª edição, Atlas – 2004, página 333 – 335

*te por ter por objetivo manter a relação de emprego, caso o resultado seja positivo. O empregador não poderá saber se a empregada está ou não grávida se não proceder ao exame. A prática do empregador de solicitar o exame médico para a dispensa da empregada é um ato de segurança para as próprias partes da condição de garantia de emprego da obreira, para efeito da manutenção da relação de emprego no caso de estar ela grávida, não representando crime, infração administrativa ou outra qualquer. Não se trata, assim, de discriminação, pois, ao contrário, está verificando se a empregada pode ou não ser dispensada, pois sem o exame não saberá se a empregada estava grávida ou não quando da dispensa, que implicaria ou não a reintegração”.*

Lei nº 12.812 de 17 de maio de 2013 que incluiu o art. 391-A na CLT:

**Art. 391-A** – *A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.*

**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 completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único.** Estarão excluídos da hipótese prevista no caput desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR** – fica assegurada a garantia provisória de emprego e/ou salário ao empregado em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da convocação da classe e desde que realizado o alistamento no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos e até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar obrigatório ou da dispensa da incorporação, o que ocorrer primeiro.

a. Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo.



A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

- b. Estes empregados não poderão ser dispensados, a não ser por prática de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.
- c. Estão excluídos da garantia da presente cláusula os refratários, os omissores, os desertores e os facultativos.<sup>66</sup>

**GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA** – ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.<sup>67</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** em razão da redação dada pela Medida Provisória nº 664 editada no dia 30 de dezembro de 2014, caberá às empresas pagar o salário integral do empregado durante os primeiros trinta dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza. Nesse sentido, recomendamos não mencionar “nas licenças acima de 15 (quinze) dias”.

**GARANTIA DE EMPREGO – RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA** – ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.<sup>68</sup>

**GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO ACIDENTADO E AO AFASTADO POR DOENÇA** – fica assegurada a estabilidade de emprego e/ou salários aos empregados acidentados e que perceberam auxílio-doença acidentário, pelo período de 12 (doze) meses após a alta médica concedida pelo INSS, na conformidade do art. 118 da Lei nº 8213/91.

**Parágrafo único.** Fica assegurada a estabilidade de emprego e/ou salário ao empregado que retornar ao trabalho em razão de afastamento por doença, concedida pelo INSS, a partir da alta previdenciária, na razão de 2 (dois) dias a cada período de 16 (dezesesseis) 30 (trinta) dias de afastamento, limitada 60 (sessenta) dias.<sup>69</sup>

**GARANTIA DE EMPREGO – RETORNO DAS FÉRIAS** – o empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.<sup>70</sup>

66. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

67. Cláusula constante da CCT do Interior.

68. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

69. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

70. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Osasco.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** recomendamos que a denominação das cláusulas que versem sobre garantias provisórias de emprego, seja adequada para de “estabilidade”, para “garantida de emprego”, considerando a classificação morfológica, dos institutos, a saber:

- a. estabilidade definitiva (absoluta) – empregado decenal e empregado público;
- b. estabilidade temporária (provisória): dirigente sindical, representante dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, dirigente de associação profissional;
- c. garantia de emprego (relativa) – cipeiro, inclusive suplente e gestante;
- d. garantias especiais (híbridas) – acidentado, menor aprendiz matriculado no SENAI ou no SENAC (DL 8.622/46), Lei nº 9.029/95 (art. 4) e NR-7, precedentes normativos 80 (oitenta) (empregado alistando), 85 (oitenta e cinco) (empregado aposentando), 77 (setenta e sete) (empregado transferido) e as garantias de emprego provenientes de sentenças normativas, acordos coletivos e convenções coletivas.

**DIFERENÇA ESSENCIAL ENTRE ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO** – O empregado estável só pode ser despedido quando cometer falta grave devidamente apurada por meio de inquérito judicial. O empregado detentor de garantia de emprego pode ser despedido por justa causa, diretamente.

**DIA DO COMERCÁRIO** – Pelo Dia do Comerciário: 30 de outubro, será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 20\_\_, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção a seguir:

- 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 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º.** Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência dessa Convenção.

**Parágrafo 2º.** A gratificação prevista no caput deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença-maternidade.<sup>71</sup>

71. Cláusula constante da CCT do Interior.

Em homenagem ao Dia do Comerciante: 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio, uma gratificação, a ser paga em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 20\_\_, 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 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.<sup>72</sup>

Em homenagem ao Dia do Comerciante: 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 20\_\_, 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 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo único.** Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência dessa Convenção.<sup>73</sup>

A remuneração do mês de outubro, quando se comemora “O Dia do Comerciante” (30 de outubro), será concedida ao comerciante que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, acrescida de uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- a. até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciante não faz jus ao benefício;
- b. de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa fará jus a 1 (um) dia;
- c. acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciante fará jus a 2 (dois) dias;

72. Cláusula constante das CCT's da Capital, Franco da Rocha e Osasco.

73. Cláusula constante da CCT de Guarulhos.

**Parágrafo 1º.** O comissionista fará jus, no mês de outubro, ao acréscimo de DSR em sua remuneração, respeitadas as proporcionalidades acima, referente à gratificação do “Dia do Comerciante”.

**Parágrafo 2º.** A gratificação prevista no caput deste artigo fica garantida aos comerciantes em gozo de férias e às comerciantes em gozo de licença-maternidade.

**Parágrafo 3º.** Fica facultado ao comerciante, de comum acordo com a empresa, converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.<sup>74</sup>

**VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO** – Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.<sup>75</sup>

**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.

**UNIFORMES, CRACHÁS E EPI'S** – Quando o uso de crachás e uniformes, inclusive camisetas e calçados, for exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecê-los gratuitamente aos comerciantes, salvo caso de injustificado extravio ou mau uso.

**Parágrafo único.** As empresas são obrigadas a fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual a todos os comerciantes que exerçam funções em locais insalubres ou que necessitam de tais equipamentos de proteção no desempenho de suas funções, sendo obrigatória a fiscalização por parte da empresa da utilização e reposição de tais equipamentos, sob pena das medidas cabíveis aos que desrespeitarem as normas.<sup>76</sup>

## INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.<sup>77</sup>

74. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

75. Cláusula constante da CCT do Interior.

76. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

77. Cláusula constante da CCT do Interior.

**FÉRIAS** – As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo 1º.** O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados.

**Parágrafo 2º.** O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.<sup>78</sup>

**CONCESSÃO** – A concessão e o pagamento das férias obedecerá aos seguintes critérios:

- a. as empresas comunicarão, por escrito, aos comerciários, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período do gozo das férias;
- b. em se tratando de comerciários comissionistas, tomar-se-á por base, a média das comissões dos últimos 4 (quatro) meses completos, que antecederem ao pagamento, mais o valor do último salário fixo percebido pelo comerciário, se houver.<sup>79</sup>

**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-feira e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.<sup>80</sup>

**FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO)** – Na hipótese de férias coletivas no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dias úteis, os comerciários farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.<sup>81</sup>

**COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO** – Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Fica facultado ao comerciário com direito a férias, gozá-las no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa, com 60 (sessenta) dias de antecedência.<sup>82</sup>

**ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA** – A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por

<sup>78</sup>. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos, Osasco e Santo André.

<sup>79</sup>. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

<sup>80</sup>. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

<sup>81</sup>. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

<sup>82</sup>. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência dessa Convenção.

**Parágrafo único.** O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.<sup>83</sup>

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula referente a “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência dessa Convenção.

**Parágrafo 1º.** O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**Parágrafo 2º.** Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no caput desta cláusula.<sup>84</sup>

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovado nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 1º.** O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**Parágrafo 2º.** Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no caput desta cláusula.<sup>85</sup>

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

**Parágrafo único.** Em casos imperiosos e devidamente comprovados por atestado médico e a critério da empresa, a empregada poderá utilizar esses 15 (quinze) abonos do ano de outra forma escalonada.<sup>86</sup>

<sup>83</sup>. Cláusula constante da CCT do Interior.

<sup>84</sup>. Cláusula constante da CCT da Capital.

<sup>85</sup>. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

<sup>86</sup>. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

▪ **Horário para amamentação:** a comerciária mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos de meia hora cada um, para amamentar seu filho até este completar 6 (seis) meses de idade.

**Parágrafo único.** Fica facultado à comerciária, de comum acordo com a empresa, utilizar o período previsto no caput desta cláusula acumulando os 2 (dois) intervalos, isto é, perfazendo uma hora diária para amamentação.<sup>87</sup>

**ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE** – O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.<sup>88</sup>

O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas 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.<sup>89</sup>

▪ **Estudante e vestibulando:** fica assegurado ao comerciário estudante, nos dias de provas escolares ou vestibulares, que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e, no prazo de 5 (cinco) dias, comprovado o comparecimento às provas, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**Parágrafo único.** Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitados às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.<sup>90</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** recomendamos a exclusão de limitações, considerando que o inciso VII, do art. 473 da CLT, já assegura ilimitadamente o abono de faltas quando da realização de exames vestibulares.

**HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE** – A jornada de trabalho do comerciário estudante, durante o período letivo, não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviços, devidamente comprovada.<sup>91</sup>

**FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS** – Os cursos de aperfeiçoamento profissional, de comparecimento obrigatório pelo comerciário, deverão ser realizados durante o expediente normal e, se ultrapassarem a jornada normal de tra-

87. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

88. Cláusula constante da CCT do Interior.

89. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Osasco.

90. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

91. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

balho, serão remuneradas as horas excedentes, como horas extraordinárias, por representarem tempo à disposição da empresa.

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

**Parágrafo 2º.** Em casos de pedido de demissão do emprego pelo comerciário, a empresa poderá se ressarcir do valor despendido para custeio do curso de aperfeiçoamento profissional, desde que previsto em Contrato Especial formalizado anteriormente entre as partes, com previsão expressa do período em que o comerciário estará sujeito ao referido ressarcimento.<sup>92</sup>

**AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS** – O comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do seu salário e de direito às férias e DSR's, comprovadamente por:

- a. até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra, ou de pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica;
- b. até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c. por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d. Até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de obter título eleitoral;
- e. Por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar, devidamente comprovada, do cônjuge, companheiro ou companheira designado na CTPS, ou filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou incapaz.<sup>93</sup>

**ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)** – Será anotada, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário por ele percebido e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

- a. A CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas e, a entrega de documentos à empresa, será feita mediante recibo;
- b. Na hipótese de retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado.
- c. Na hipótese de retenção da CTPS do empregado pelo prazo excedente a 2 (dois) dias úteis, a empresa incorrerá na indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.<sup>94</sup>

92. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

93. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

94. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** – Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.<sup>95</sup>

▪ **Suspensão:** o contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de doença comum, mediante atestado médico, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.<sup>96</sup>

▪ **Recontratação (readmissão):** fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.<sup>97</sup>

**ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)** – As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.<sup>98</sup>

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês, adiantamento de salário aos empregados.<sup>99</sup>

As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.<sup>100</sup>

**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.<sup>101</sup>

**SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.<sup>102</sup>

Caso o comerciário venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 20 (vinte) dias, fará jus ao salário do comerciário substituído, enquanto durar a substituição.<sup>103</sup>

**PROMOÇÃO** – A promoção do comerciário para cargo ou função de nível superior ao exercido, será acompanhada de aumento salarial correspondente e respectiva anotação na CTPS.<sup>104</sup>

**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.

95. Cláusula constante da CCT do Interior.

96. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

97. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

98. Cláusula constante das CCT's do Interior, Cotia e Franco da Rocha.

99. Cláusula constante da CCT da Capital.

100. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

101. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

102. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

103. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

104. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

**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 “PISOS SALARIAIS” e “REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS – REPIS”, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo único.** As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no caput desta cláusula.

**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 1º.** Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no art. 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, 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.

**Parágrafo 2º.** Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30 % (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.<sup>105</sup>

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

**Parágrafo único.** Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no art. 462 da CLT, e outros tais como: seguro de vida em grupo, assistência médica ou seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos comerciários, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.<sup>106</sup>

**DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL** – As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.<sup>107</sup>

**CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO** – Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro

105. Cláusula constante das CCT'S da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

106. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

107. Cláusula constante da CCT do Interior.



de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, firmado nos termos da cláusula nominada “ACORDOS COLETIVOS” dessa Convenção e desde que observado o seguinte:

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

- I. estar disponível no local de trabalho;
- II. permitir a identificação de empregador e empregado;
- III. possibilitar, por meio da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

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

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

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

- I. restrições à marcação do ponto;
- II. marcação automática do ponto;
- III. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV. a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO** – Ficam as empresas autorizadas a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

- I. estar disponível no local de trabalho;
- II. permitir a identificação de empregador e empregado;
- III. possibilitar, por meio da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

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

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

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

- I. restrições à marcação do ponto;
- II. marcação automática do ponto;
- III. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV. a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.<sup>108</sup>

**CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS** – Esta cláusula consta de nossas convenções (sobretudo as celebradas com os comerciários do interior) há tempos. Seu objetivo, desde o início, foi o de garantir um calendário básico de datas especiais, sobretudo para aqueles sindicatos que não conseguiam negociar um calendário próprio em suas bases de representação. Era, por assim dizer, uma garantia mínima. Hoje em dia, continuamos a inserir a cláusula em nossas normas da BASE INORGANIZADA, que podem receber adesão de sindicatos com dificuldades em celebrar normas próprias. No entanto, cada vez mais, sindicatos estipulam seu próprio calendário de datas. Note-se que esta cláusula não se confunde com as cláusulas que regulamentam o comércio aos domingos e feriados.

O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art. 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, dessa Convenção e legislação municipal correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades, bem como o disposto no parágrafo 5º desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de 11 (onze) horas consecutivas para descanso:

- a. semana do consumidor ou do freguês (uma semana):
  - segunda a sexta-feira: das 8 (oito) às 22 (vinte e duas) horas;
  - sábado: das 8 (oito) às 18 (dezoito) horas;
- b. dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:
  - antevéspera e véspera: das 8 (oito) às 22 (vinte e duas) horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18 (dezoito) horas;
- c. festas natalinas:
  - período de 1º a 31 de dezembro: das 8 (oito) às 22 (vinte e duas) horas;
  - exceções: nos sábados, domingos e feriados, do mês de dezembro: das 8 (oito) às 18 (dezoito) horas;
  - não será permitido o trabalho nos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

<sup>108</sup> Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

**Parágrafo 1º.** Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independentemente da denominação que se dê em nível local.

**Parágrafo 2º.** Fica liberado o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º (quinto) dia útil de cada mês, até às 18 (dezoito) horas, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

**Parágrafo 3º.** Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º.** Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**Parágrafo 5º.** Nos domingos e feriados o disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio cuja permissão para o trabalho se rege pelo art. 7º do Decreto nº 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49.<sup>109</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** ressalta-se que a competência para regulamentar sobre funcionamento/abertura de estabelecimentos comerciais, compete ao município nos termos do inciso I, do art. 30 da Constituição Federal de 1988, posto se tratar de assunto de interesse local.

**HOMOLOGAÇÃO** – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

**Parágrafo único.** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação, a ser fixada na forma aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária.<sup>110</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** não há interesse jurídico e nem justificativa para participação patronal na fixação de taxa retributiva.

O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para trabalhadores e empregadores.

109. Cláusula constante da CCT do Interior.

110. Cláusula constante da CCT do Interior.

**Parágrafo único.** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de taxa retributiva destinada às despesas do setor de homologação, a ser fixada na forma aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária.<sup>111</sup>

O ato de assistência na rescisão contratual será formalizado sem ônus para trabalhadores e empregadores, na forma do art. 477, parágrafo 7º da CLT.

**Parágrafo 1º.** Em caso de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 2º.** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação, a ser fixada na forma aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária.<sup>112</sup>

O ato de assistência na rescisão contratual será formalizado sem ônus para trabalhadores e empregadores.

**Parágrafo 1º.** Em caso de pedido de demissão ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 2º.** As homologações deverão ser realizadas em até 40 (quarenta) dias após a dispensa ou término do aviso trabalhado, desde que as verbas rescisórias tenham sido quitadas dentro do prazo legal. Independentemente do pagamento dos valores devidos pela rescisão, os pedidos de homologações deverão ser feitos e agendados na sede do sindicato, no prazo máximo de até 10 (dez) dias após o comunicado de dispensa ter sido assinado pelo trabalhador.

**Parágrafo 3º.** A não observância, pela empresa, do prazo acima estabelecido, acarretará uma multa equivalente a um salário do empregado, revertida em seu favor, independentemente das demais penalidades legais, especialmente do parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

**Parágrafo 4º.** O Sindicato não poderá recusar ou postergar a homologação da rescisão de contrato de trabalho solicitada pela empresa.

111. Cláusula constante da CCT da Capital e Guarulhos.

112. Cláusula constante da CCT de Cotia e Franco da Rocha.

**Parágrafo 5º.** Respeitado o disposto no parágrafo 1º do art. 477 da CLT, a empresa terá a faculdade de homologar a rescisão no Sindicato Profissional, independentemente do tempo de serviço do empregado que vier a ser dispensado ou pedir demissão.<sup>113</sup>

▪ **Assistência sindical:** as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão homologar as rescisões contratuais, exclusivamente, no Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, em sua sede ou nas subsedes.

- a. Nas rescisões por justa causa, o sindicato da categoria profissional, poderá limitar-se ao ato de consignar a assistência dos pagamentos efetuados.
- b. Em caso do não comparecimento do empregado, o Sindicato Profissional não poderá negar-se a fornecer ao empregador o documento comprobatório do seu comparecimento, desde que comprovado que o comerciante foi avisado para comparecer em data, hora e local especificados para a prática do ato homologatório.<sup>114</sup>

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, obrigatoriamente, mediante comprovante de depósito bancário em conta-corrente; conta-poupança; ordem de pagamento ou por meio de cheque administrativo em nome do próprio empregado desligado.

**Parágrafo 1º.** Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetivado em moeda corrente, o mesmo deverá ser efetuado, obrigatoriamente, na presença do agente homologador.

**Parágrafo 2º.** O pagamento previsto no caput deverá ser efetuado até o primeiro dia útil subsequente ao término do contrato quando o aviso prévio for trabalhado, e até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo 3º.** Independentemente do pagamento e/ou depósito bancário das verbas rescisórias efetuado pela empresa, a homologação deverá ser obrigatoriamente efetivada até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte da data do pagamento previsto no parágrafo 2º dessa cláusula, sob pena de multa no valor de 1/30 (hum trinta avos) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidas nas cláusulas nominadas “SALÁRIOS NORMATIVOS; SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA OU GARANTIA DO COMISSIONISTA”, por dia de atraso, sempre revertido a favor do empregado desligado, independentemente da multa prevista no parágrafo 8º do art. 477

113. Cláusula constante da CCT de Osasco e Região.

114. Cláusula constante da CCT de Osasco e Região.

da CLT, no valor de um salário do empregado por atraso no pagamento ou depósito das verbas rescisórias.<sup>115</sup>

**TRABALHO AOS DOMINGOS** – Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:

- a. trabalho em domingos alternados 1x1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos, fazendo jus ao empregado que se ativar nesse regime a mais 3 (três) dias de folgas compensatórias anuais;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d. o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e. no sistema 2x1 (dois por um) as folgas compensatórias serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:
  - até 90 (noventa) dias de trabalho na empresa: não faz jus ao benefício;
  - acima de 90 (noventa) dias de trabalho o empregado fará jus a 3 (três) dias de folga adicionais, que deverão ser concedidas e gozadas até o prazo final de vigência desta norma coletiva;
- f. ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- g. jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional.
- h. 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 “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”.

**Parágrafo 1º.** 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\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de “marmitex”.

115. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.



**Parágrafo 2º.** Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva, sem qualquer ônus, pelos respectivos sindicatos, bem como pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo, esta representando as empresas inorganizadas, nos termos do parágrafo 2º, do art. 611, da CLT, que suprirá eventuais exigências contidas no Decreto Municipal nº 45.750/05 que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 13.473/02, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários aos domingos, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

**Parágrafo 3º.** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**Parágrafo 4º.** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 5º.** O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula referente a “MULTA”.<sup>116</sup>

Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o art. 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:

- a. trabalho em domingos alternados 1x1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b. adoção do sistema 2x1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d. jornada normal de trabalho remunerada sem acréscimo de adicional;
- e. remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jor-

<sup>116</sup>. Cláusula constante da CCT da Capital

nada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”;

f. quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de “marmitex”.

**Parágrafo 1º.** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**Parágrafo 2º.** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 3º.** O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada “MULTA”.<sup>117</sup>

Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

- a. trabalho em domingos alternados 1x1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos, fazendo jus ao empregado que se ativar nesse regime a mais 3 (três) dias de folgas compensatórias anuais;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d. o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e. no sistema 2x1 (dois por um) as folgas compensatórias serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:
  - até 90 (noventa) dias de trabalho na empresa: não faz jus ao benefício;

<sup>117</sup>. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha e Osasco.

- acima de 90 (noventa) dias de trabalho o empregado fará jus a 3 (três) dias de folga adicionais, que deverão ser concedidas e gozadas até o prazo final de vigência dessa norma coletiva;
- f. ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- g. jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;
- h. 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 denominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”.

**Parágrafo 1º.** 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\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de “marmiteix”.

**Parágrafo 2º.** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**Parágrafo 3º.** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 4º.** O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada “MULTA”.<sup>118</sup>

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

▪ **Da abertura da empresa**

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

▪ **Do trabalho**

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

**Parágrafo 1º.** A cada 2 (dois) domingos trabalhados se seguirá, obrigatoriamente, 1 (um) domingo de descanso, sendo que o Descanso Semanal Remunerado deverá ser sempre concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de tra-

<sup>118</sup>. Cláusula constante da CCT de Guarulhos.

balho consecutivos, observadas as escalas e o regime de compensação de horas, consoante o disposto no art. 3º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo 2º.** A empresa que se ativar aos domingos somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade do art. 3º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

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

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

▪ **Das horas extraordinárias**

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

- a. as horas extraordinárias trabalhadas nos domingos não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, devendo essas horas excedentes ser remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;
- b. para o cálculo do pagamento das horas extras dominicais dos comissionistas, observar-se-á o disposto na cláusula nominada “CÁLCULO E PAGAMENTO – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS” e o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, e o estabelecido no item “a” da presente cláusula;
- c. as empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão.

▪ **Da refeição e do vale-transporte**

- a. A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em domingo com jornada acima de 6 (seis) horas, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) a título de refeição, além do vale-transporte.
- b. A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em domingo com jornada de 6 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) a título de refeição, além do vale-transporte.

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

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

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

▪ **Da multa por descumprimento**

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho aos domingos incorrerá na multa de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por infração, por domingo trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula denominada “MULTA”.<sup>119</sup>

**TRABALHO EM FERIADOS** – Eis aí outra cláusula cuja redação varia de norma para norma. Esta é a única cláusula constante da norma da BASE INORGANIZADA da FecomercioSP que não permite adesão. Cada sindicato deve negociar suas próprias condições, considerando-se a realidade local, etc. Não obstante, sugerimos que os sindicatos que venham a aderir à norma da FecomercioSP não o façam sem antes terem negociado tais condições com o sindicato profissional local, do contrário terão muitas dificuldades para fazê-lo.

Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, 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 ao sindicato patronal, com antecedência de 7 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;
- 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:

119. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

- o feriado a ser trabalhado;
  - a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;
  - o dia e o 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. 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 comissionados;
  - d. não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula referente a “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, até 31 de julho de 2016, de folgas adicionais coincidentes com 3 (três) domingos, sem prejuízo do disposto na cláusula referente a “TRABALHO AOS DOMINGOS”, relativamente ao trabalho naqueles dias.

**Parágrafo 1º.** As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao trabalhado, sob pena de dobra.

**Parágrafo 2º.** A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

**Parágrafo 3º.** Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento-refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de “marmitex”:

- a. empresas com até 100 (cem) empregados .....R\$
- b. empresas com mais de 100 (cem) empregados .....R\$

**Parágrafo 4º.** Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento), o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal.

**Parágrafo 5º.** O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

**Parágrafo 6º.** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes.

**Parágrafo 7º.** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 8º.** Será fornecido sem ônus pelo sindicato da categoria econômica, CERTIFICADO atestando o integral cumprimento dessa Convenção Coletiva, suprimindo 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, não só do trabalho dos comerciários nos feriados, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

**Parágrafo 9º.** Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencional para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 10º.** O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.<sup>120</sup>

Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o art. 6º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, 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 ao sindicato patronal, com antecedência de 7 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;
- 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:
  - o feriado a ser trabalhado;
  - a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;
  - o dia e o mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo sempre a número igual ao dos feriados laborados;

120. Cláusula constante da CCT da Capital.

- c. pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. 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 comissionados;
- d. não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula denominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”;
- e. ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

**Parágrafo 1º.** As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao trabalhado, sob pena de dobra.

**Parágrafo 2º.** A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

**Parágrafo 3º.** Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento-refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitido a concessão de “marmitex”:

- a. empresas com até 100 (cem) empregados .....R\$
- b. empresas com mais de 100 (cem) empregados .....R\$

**Parágrafo 4º.** Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento), o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal.

**Parágrafo 5º.** O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

**Parágrafo 6º.** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes.

**Parágrafo 7º.** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 8º.** Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencional para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.<sup>121</sup>

Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o art. 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos 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 ao sindicato patronal, com antecedência de 7 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo, e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo esse documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;
- b. manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:
  - o feriado a ser trabalhado;
  - a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;
  - o dia e o 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. 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 comissionados;
- d. não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula denominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”;
- e. ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

**Parágrafo 1º.** As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra.

**Parágrafo 2º.** A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

**Parágrafo 3º.** Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento re-

121. Cláusula constante das CCT's de Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

feição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitido a concessão de “marmitex”:

- a. empresas com até 20 (vinte) empregados .....R\$
- b. empresas de 21 (vinte e um) a 100 (cem) empregados .....R\$
- c. empresas com mais de 100 (cem) empregados .....R\$

**Parágrafo 4º.** Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida.

**Parágrafo 5º.** A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado. Entretanto caso o empregado assine o termo concordando com o trabalho, sua ausência aos serviços no feriado designado, será considerada falta injustificada, sujeitando-o às penalidades legais.

**Parágrafo 6º.** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos aqui estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes.

**Parágrafo 7º.** O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 8º.** Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencional para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 9º.** O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada “MULTA”.<sup>122</sup>

▪ **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 3º da cláusula anterior:

- I. limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;
- II. proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento);
- III. pagamento em dobro das horas trabalhadas – 12 (doze) horas, sem prejuízo do DSR;
- IV. 2 (duas) folgas: a primeira em até 20 (vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias;

122. Cláusula constante da CCT de Osasco.

- V. pagamento de R\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) em vale-compras ou dinheiro;
- 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\$ \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) por empregado.<sup>123</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** em relação à legislação municipal, ressaltamos que sua competência restringe-se à permissão para funcionamento/abertura do comércio, já os instrumentos coletivos devem se ater às normas de proteção ao trabalho.

No tocante ao repouso semanal remunerado, mais conhecido como DSR, estabelece o artigo 1º da Lei nº 605/49 que:

*Art. 1º – Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, **preferentemente aos domingos** e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.*

Sistema 2x1 (dois por um): a cada 2 (dois) domingos trabalhados segue-se outro necessariamente de descanso.

**JURISPRUDÊNCIA (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO)** – Orientação Jurisprudencial nº 410 da SBDI-1 do TST.

*RECURSO DE REVISTA – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – CONCESSÃO APÓS 7 (SETE) DIAS ININTERRUPTOS DE LABOR – PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO.*

*O descanso semanal remunerado deve ser gozado dentro de uma semana de trabalho, que compreende o lapso temporal de sete dias.*

*Perante a normatividade legal – arts. 7º, XV, da Carta Magna; 67 e 68 da CLT; 1º e 10 da Lei nº 605/49; Decreto nº 27.048/49 e Portaria Ministerial nº 417/66 – o repouso ocorre, no máximo, após seis dias de trabalho, recaindo no sétimo dia. Descabida a concessão do descanso semanal no oitavo dia, sob pena de pagamento em dobro. Recurso de revista conhecido e provido.*

**ATO DECLARATÓRIO Nº 12, DE 10 DE AGOSTO DE 2011 – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – DOU DE 09 DE SETEMBRO DE 2011**

123. Cláusula constante das CCT's da Capital, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego baixou o **Ato Declaratório nº 12, de 10 de agosto de 2011**, publicado no último dia 09.09.11 no DOU, alterando, dentre outros, o Precedente Administrativo nº 45, que trata do trabalho aos domingos e feriados no comércio varejista em geral.

Segundo a alteração, o comércio em geral pode manter empregados trabalhando aos domingos, independentemente de convenção ou acordo coletivo e de autorização municipal (inciso I).

Declara ainda que, por sua vez, a abertura do comércio aos domingos é de competência municipal sendo que a verificação do cumprimento das normas municipais incumbe à fiscalização de posturas local (inciso III).

Segundo dispõe no inciso IV, o comércio em geral pode manter empregados trabalhando em feriados, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho.

Por fim, estabelece em seu inciso V que os shopping centers, mercados, supermercados, hipermercados e congêneres estão compreendidos na categoria “COMÉRCIO EM GERAL” referida pela **Lei nº 10.101/2000\***, com redação dada pela **Lei nº 11.603/2007\*\***.

**TRABALHO EM FERIADOS – Legislação:** LEI Nº 11.603/2007 QUE ALTEROU A LEI Nº 10.101/2000

*Art. 6º-A – É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.(NR)*

Depreende-se do artigo supracitado que a autorização para o trabalho em feriados somente poderá ser realizada por meio de Convenção Coletiva de Trabalho, sendo considerados NULOS de pleno direito os Acordos Coletivos que tenham essa finalidade.

**JURISPRUDÊNCIA (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO)** – Processo: RO 13955-13.2010.5.15.0000

*“1. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ITAPETININGA. (...) AÇÃO ANULATÓRIA. ACORDOS COLETIVOS AUTORIZANDO O FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM GERAL EM FERIADOS. IMPOSSIBILI-*

\* [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10101.htm)

\*\* [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Lei/L11603.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11603.htm)



*DADE. NECESSIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA. Ao teor do art. 6.º-A da Lei 10.101/2000, conforme alteração introduzida pela Lei n.º 11.603/2007, em princípio não se admitirá trabalho em feriados no comércio em geral, salvo autorização por meio de convenção coletiva de trabalho. A opção do legislador pela convenção coletiva de trabalho como **único meio de autorização** para o trabalho no comércio em geral em feriados, excluindo em silêncio eloquente o acordo coletivo de trabalho, ampara-se no princípio de proteção ao trabalhador que deve nortear a elaboração da norma jurídica, bem como a sua interpretação. A restrição da lei se harmoniza com a evolução histórica da legislação que, durante décadas, tratou do trabalho no comércio em feriados, porém estabelecendo de forma criteriosa quais os ramos do comércio poderiam se ativar em feriados, ou quais os mecanismos autorizadores dessas atividades. Ademais, o reconhecimento de que a autorização de trabalho no comércio em geral em feriados se dá apenas por convenção coletiva de trabalho, confere um tratamento isonômico para comerciantes e comerciários de uma mesma comunidade, beneficiando inclusive os consumidores, que podem, assim, poderão programar suas compras ou seu descanso com mais tranquilidade, sem necessidade de averiguar quais empresas, especificamente, possuem autorização para o trabalho em feriados. Recurso ordinário a que se dá provimento.” [grifo nosso]*

No que diz respeito à autorização para o trabalho no feriado conforme já esclarecido esta somente será válida se feita mediante a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho. Não obstante, o empresário diretamente poderá trabalhar nesse dia, não havendo óbice na legislação quanto a essa prática.

**TRABALHO EM FERIADOS** – Nas empresas em geral, com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto nº 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho em feriados, na forma das Leis nº 605/49 e nº 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e respeitada a legislação municipal, somente se observados os mesmos termos e as mesmas condições estipulados nas Convenções Coletivas de Trabalho vigentes em cada município representado pelos sindicatos de empregados signatários da presente norma, onde houver.

**Parágrafo único.** Para a base inorganizada, nos termos das disposições contidas no caput, fica permitido o trabalho em feriados, com exceção dos dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, respeitada ainda a legislação municipal, e as seguintes condições:

- a. as empresas deverão encaminhar requerimento à FecomercioSP que, após análise conjunta com a FECOMERCIARIOS e uma vez verificado o cum-

- primimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho, poderão autorizar o trabalho;
- b. apresentação, pela empresa, de declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho;
- c. pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;
- d. concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 60 (sessenta) dias a partir do mês seguinte ao trabalhado, sob pena de dobra;
- e. independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convenionados neste instrumento;
- f. pagamento do vale-transporte;
- g. indenização a título de pagamento de auxílio-alimentação, observado o seguinte:
  - a. para os empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas .....R\$
  - b. para os empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas .....R\$
- h. o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;
- i. fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;
- j. a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;
- k. quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

**Parágrafo único.** Nos feriados eleitorais, observar-se-á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.<sup>124</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** nos termos da solução de consulta da Delegacia da Receita Federal do Brasil em Marília – DRF/MRA emitida em 13 de janeiro de 2015, a parcela paga pelo empregador ao empregado a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhado fixada em CCT, integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e do segurado empregado e sujeita-se à incidência

<sup>124</sup>. Cláusula constante da CCT do Interior.

na fonte do imposto sobre a renda da pessoa física, cabendo ao empregador efetuar retenção e o recolhimento da exação, na forma da legislação.

Fundamenta tal posicionamento no art. 150, da CF, argumentando ainda que são ilegítimas as cláusulas que dispõem sobre efeitos tributários das situações que disciplinam, visto que esse papel está reservado com exclusividade às normas de caráter tributário. A íntegra da solução de consulta está disponível no ANEXO II.

**TRABALHO EM FERIADOS – EXCEÇÕES** – O trabalho aos domingos e feriados realizado nas atividades relativas ao comércio varejista de feirantes, é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei nº 605/49 e no Decreto nº 27.048/49, que a regulamentou.<sup>125</sup>

**TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS** – O trabalho dos comerciários nas empresas em dias considerados feriados, independentemente do porte, será regulamentado conforme segue:

▪ **Da opção de abertura pela empresa**

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

**Parágrafo único.** As empresas interessadas no trabalho de seus empregados nesses dias deverão protocolar nas entidades convenentes SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO DE EMPREGADOS em dias considerados feriados por meio de formulário próprio disponibilizado nos sites das entidades representativas das categorias profissional e econômica ou nas suas respectivas sedes, em que constem as seguintes informações:

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

▪ **Da opção ao trabalho**

A qualquer comerciário é assegurado o direito de optar pelo trabalho ou não,

125. Cláusula constante das CCT's do Interior; Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

nos dias considerados feriados, em que a respectiva empresa empregadora se ativar.

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

**Parágrafo 2º.** A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade do art. 3º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

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

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

▪ **Da remuneração**

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

▪ **Da refeição e do vale-transporte**

- a. A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 6 (seis) horas, o valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais), em dinheiro, a título de refeição além do vale-transporte para cada feriado trabalhado.
- b. A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de 6 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais) a título de refeição além do vale-transporte para cada feriado trabalhado.

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



**Parágrafo 2º.** A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale-refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale-refeição, também no dia considerado feriado, desde que esta seja compatível com o valor estabelecido nas letras “a” e “b” desta cláusula, além do vale-transporte.

▪ **Da proibição do trabalho dos empregados no Natal e no Ano Novo**

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

**Natal:** 24 de dezembro de 2015, a partir das 18 (dezoito) horas, retornando no dia 26 de dezembro de 2015 no horário habitual de trabalho do empregado.

**Ano Novo:** 31 de dezembro de 2015, a partir das 18 (dezoito) horas, retornando no dia 02 de janeiro de 2016 no horário habitual de trabalho do empregado.

▪ **Da multa por descumprimento**

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho em dias considerados feriados incorrerá na multa de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por infração, por feriado trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula denominada “MULTA”.<sup>126</sup>

**DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE** – Ocorrendo a dispensa após a data-base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula nº 182 do Tribunal Superior do Trabalho – TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.<sup>127</sup>

**CARTA AVISO DE DISPENSA** – O comerciário dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo.<sup>128</sup>

**CARTA DE REFERÊNCIA** – Em caso de dispensa do comerciário, sem justa causa, quando solicitada, a empresa compromete-se a fornecer carta de referência do empregado demitido, desde que não existam motivos funcionais desabonadores.<sup>129</sup>

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

**BANCOS E CADEIRAS** – As empresas manterão bancos e cadeiras em seus estabelecimentos, para serem utilizados por seus comerciários, no intervalo

126. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

127. Cláusula constante das CCT’s da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

128. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

129. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

de atendimento entre um e outro cliente, desde que não haja outro serviço a executar.

**PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL** – As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo comerciário, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a. para fins de obtenção do auxílio-doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b. para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c. para fins de obtenção de aposentadoria especial: 10 (dez) dias úteis;
- d. por ocasião da demissão dos comerciários, as empresas fornecerão a RSC (Relação dos Salários de Contribuição).<sup>130</sup>

**CONVÊNIO-FARMÁCIA** – Recomenda-se às empresas abrangidas nessa convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.<sup>131</sup>

**CAFÉ DA MANHÃ** – As empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) empregados e cujo turno de trabalho se inicie até 9 (nove) horas, o fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.<sup>132</sup>

**BENEFÍCIOS SOCIAIS** – As empresas que concedem benefícios sociais a seus comerciários ficam obrigadas a estendê-los, pelo princípio da isonomia, a todos os integrantes de seu quadro funcional nos municípios abrangidos por esta CCT, desde que ocupantes do mesmo cargo.<sup>133</sup>

**PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES** – As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pela empresa aos seus comerciários, mantidas, pois, as vantagens destas sobre aquelas.<sup>134</sup>

**PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISINDICAIS** – Os empregados gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação aos seus empregos.

Essa proteção aplicar-se-á, especialmente, a atos que visem:

- a. sujeitar o emprego de um comerciário a condição de que: não se filie ao sindicato da categoria profissional, não se mantenha filiado ao sindicato da categoria profissional, não seja membro do referido sindicato, não se

130. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

131. Cláusula constante das CCT’s de Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

132. Cláusula constante das CCT’s de Franco da Rocha e Osasco.

133. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

134. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

comunique com o sindicato por qualquer motivo, incentivar a oposição às contribuições previstas neste Instrumento;

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

**Parágrafo único.** A empresa que praticar condutas antissindicais ficará sujeita às sanções penais, civis e trabalhistas; além disso, incorrerá em multa prevista na Cláusula nominada “MULTA”.<sup>135</sup>

**TERCEIRIZAÇÃO** – Atendendo à orientação do Enunciado da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão de obra terceirizada.

**Parágrafo único.** Não é considerada atividade-fim a desempenhada pelos promotores de venda, assim entendidos os profissionais a serviço de empresas fornecedoras ou de prestadoras de serviços, cujas atribuições estejam limitadas à promoção, manuseio e recolocação dos produtos da empresa empregadora ou contratante nos locais a ele destinados na loja.<sup>136</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** não se recomenda a adoção dessa cláusula, pois o art. 170 da CF garante aos empresários a liberdade de iniciativa; por essa razão é que a Súmula nº 331 do TST está sendo questionada judicialmente perante o STF.

**CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA** – As empresas que contratarem empregados de empresas terceirizadas são obrigadas a conceder a estes as mesmas condições e os mesmos benefícios econômico-sociais dos empregados da categoria comerciária, especialmente o salário normativo, além de efetuar os recolhimentos das contribuições desses empregados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, uma vez que esses empregados terceirizados são contemplados com todos os benefícios deste Instrumento.

**Parágrafo 1º.** É vedada taxativamente a contratação de mão de obra terceirizada para o exercício de funções em atividades-fim da empresa.

**Parágrafo 2º.** Em caso de não cumprimento da legislação trabalhista vigente e das cláusulas previstas neste Instrumento pela empresa terceirizada, a empresa tomadora de serviços e que se beneficiou do trabalho prestado pelos

<sup>135</sup>. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

<sup>136</sup>. Cláusula constante das CCT's da Capital, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

trabalhadores terceirizados responderá solidariamente por todas as obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados.<sup>137</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** não se recomenda a adoção desta cláusula, pelas mesmas razões apontadas na cláusula antecedente; além disso, tais disposições se chocam com as normas legais de enquadramento sindical, pois os trabalhadores terceirizados têm sindicato próprio e norma coletiva específica.

**PENSE – PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS** – As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento, visando por meio das experiências individuais acumuladas nas funções sugerir aperfeiçoamento em procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, visando ganhos de produtividade, economias materiais e de mão de obra além de melhorias nas relações interpessoais.

**Parágrafo único.** Como estímulo à colaboração dos trabalhadores, na forma disposta no caput, será ofertado pela empresa, prêmio/incentivo aos projetos aprovados, que serão atribuídos diretamente aos seus idealizadores.<sup>138</sup>

**NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** – O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.<sup>139</sup>

<sup>137</sup>. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

<sup>138</sup>. Cláusula constante da CCT de Osasco.

<sup>139</sup>. Cláusula constante da CCT de Osasco.

## CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** – As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciais beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até \_\_\_% (\_\_\_\_\_) da sua remuneração mensal limitando ao teto de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_ reais) por comerciário, aprovado nas assembleias dos sindicatos da categoria profissional que autorizaram a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º.** A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional por meio de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

**Parágrafo 2º.** A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de setembro de 20\_\_ exceto no mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo Sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida mediante ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCARIOS. O Sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou os boletos às empresas.

**Parágrafo 3º.** A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos Sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCARIOS.

**Parágrafo 4º.** A contribuição mencionada deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) a FECOMERCARIOS.

**Parágrafo 5º.** As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contri-

buição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 6º.** O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 7º.** O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 8º.** A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

**Parágrafo 9º.** A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas nas Assembleias Gerais realizadas pelas entidades representativas das categorias profissionais que autorizaram a celebração dessa norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

**Parágrafo 10.** O desconto previsto nessa cláusula fica condicionado à não oposição do comerciante, beneficiário dessa Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for de vontade do comerciante, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento. O direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários na sede ou subsele(s) do Sindicato representante da categoria profissional. A manifestação pessoal do comerciante tem a finalidade de informá-lo sobre todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O comerciante que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, até 5 (cinco) dias úteis após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo sindicato representante da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.<sup>140</sup>

**CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS** – As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher dos seus empregados, benefi-

140. Cláusula constante da CCT do Interior, exercício 2015/2016. Esta redação decorreu de TAC proposto pelo MP.

ciários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da CF/88, criada por meio da Assembleia Geral específica e ratificada na assembleia do sindicato profissional que aprovou a presente Convenção.

**Parágrafo 1º.** A contribuição referida no “caput” será recebida pelo sindicato da categoria profissional mediante guia ou boleto bancário fornecido pelo sindicato da categoria profissional onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado, que não poderá ultrapassar 2% (dois por cento) da remuneração do empregado por mês, devendo ser recolhida em agência bancária constante da guia respectiva até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

**Parágrafo 2º.** A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido aos FECOMERCIARIOS.

**Parágrafo 3º.** A contribuição mencionada, que não se confunde com a contribuição assistencial, deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º.** A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

**Parágrafo 5º.** Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 6º.** A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

**Parágrafo 7º.** As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticada pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 8º.** O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifes-

tada pelo empregado na sede ou subseções do sindicato profissional em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva.<sup>141</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** no caso da contribuição confederativa, a Súmula Vinculante nº 40, aprovada pelo STF, dispõe ser ela exigível somente dos filiados ao Sindicato.

Esta cláusula não constou da redação da CCT do Interior deste ano, pelo menos da base inorganizada.

Embora ambas as cláusulas estejam voltadas para o sistema de custeio das entidades sindicais profissionais, a questão envolve os empregadores por estarem obrigados a realizarem o desconto no salário dos empregados na folha de pagamento.

Ressalta-se que tal obrigatoriedade não é propriamente uma novidade, posto que desde 1969, com a edição do Decreto-lei nº 925, de 10 de outubro de 1969, o empregador ficou responsável pelo desconto de contribuições devidas aos Sindicatos, inclusive da contribuição sindical profissional prevista do art. 582 da CLT, cuja redação foi determinada pela Lei nº 6.386, de 9 de dezembro de 1976.

Ocorre que, diferentemente da contribuição sindical, que possui natureza tributária, o empregado deve autorizar o desconto das contribuições assistencial, confederativa e/ou associativa, para que a dedução seja realizada pelo empregador, nos moldes do art. 545 da CLT, senão vejamos:

**Art. 545** – Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades (redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10 de outubro de 1969).

**Parágrafo único.** O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

No entanto, o texto legal foi desvirtuado pelo TST, por meio de seu Precedente nº 74, editado em 1992 e cancelado pela SDC em sessão de 02 de junho de 1998, que trazia o seguinte teor: subordina-se o desconto assistencial sindical a não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado.

141. Cláusula constante da CCT do Interior.

Posteriormente, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, composta por membros do Ministério Público do Trabalho e Emprego, adotou posição idêntica ao do Judiciário ao editar a Orientação nº 3, e que também teve seu cancelamento, o qual ocorreu no dia 16 de agosto de 2011, cujo texto segue:

*É possível a cobrança de contribuição assistencial/negocial dos trabalhadores, filiados ou não, aprovada em assembleia geral convocada para este fim, com ampla divulgação, garantida a participação de sócios e não sócios, realizada em local e horário que facilitem a presença dos trabalhadores, desde que assegurado o direito de oposição, manifestado perante o sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, inclusive quanto ao prazo para o exercício da oposição e ao valor da contribuição.*

Com base nesses antecedentes, tanto o Ministério Público do Trabalho e Emprego quanto as entidades sindicais internalizaram esses conceitos nos textos dos Termos de Ajuste de Conduta – TAC e das normas coletivas, não mais exigindo a autorização dos trabalhadores para o desconto, mas resguardando o direito de oposição ao desconto, à revelia do dispositivo legal.

Vale lembrar que atualmente vigora o Precedente Normativo (PN) nº 119 do TST, que foi editado em substituição ao antigo Precedente nº 74, e mantido pelo TST em recente rediscussão em sessão realizada no dia 25 de agosto de 2014, nos seguintes termos:

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) – DEJT divulgado em 25 de agosto de 2014**

*“A Constituição da República, em seus artigos 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.”*

Constata-se que além do precedente em questão não contemplar o direito de oposição ao desconto, prevê a impossibilidade de se estabelecer contribuições a título de taxa para o custeio do sistema confederativo, seja ela assistencial ou de qualquer outra espécie que obrigue os trabalhadores não

sindicalizados ao seu recolhimento, sob pena de ofender o princípio da liberdade de associação.

Diante dessas afirmações, resta demonstrada a necessidade de uniformização quanto ao tratamento jurídico da matéria, por parte do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, considerando que a aplicação das normas coletivas celebradas em sua maioria toma como base as redações estabelecidas nos TAC's firmados no âmbito do MPT, o que tem acarretado constantes condenações à devolução desses valores, em razão do posicionamento divergente da Justiça do Trabalho, a exemplo do acórdão abaixo:

*EMENTA. DESCONTOS. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS. Cabível a devolução de contribuições assistenciais descontadas no curso do contrato de trabalho, quando o empregador não comprova a autorização do empregado, nos moldes do art. 545 da CLT.*

Em destaque segue o item 2, em que o empregador pleiteia a denúncia à lide:

#### **2. Da denúncia à lide**

*Para a recorrente, é imprescindível a participação do Sindicato dos Empregados em Empresas de Vigilância, Segurança e Similares de São Paulo, na qualidade de litisconsorte passivo necessário, em razão do interesse direto no resultado da demanda, na medida em que os valores das contribuições assistenciais, cuja devolução é pleiteada, a ele também foram repassados.*

*Pois bem. De fato, a CLT impõe que as contribuições efetuadas à entidade sindical sejam a elas repassadas, sendo que as contribuições sindicais são de forma obrigatória e as assistenciais e confederativas apenas com a anuência do empregado.*

*Todavia, essa disposição não obriga a inclusão da entidade sindical na lide. Até porque a empresa foi a responsável pelos descontos salariais do autor, e essa Justiça especializada somente é competente para apreciar e julgar litígio entre empregado e empregador e não entre empregador e o sindicato, mesmo que se trate de intuito regressivo.*

*Não bastasse, a denúncia só tem lugar quando não atenta contra os princípios da celeridade, da economia e da duração razoável do processo, o que não é o caso. NEGO PROVIMENTO (PROCESSO TRT/SP Nº 0001063-04.2013.5.02.0041). [grifado]*

Quanto à competência da Justiça do Trabalho, impende frisar que texto constitucional sofreu modificações com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, senão vejamos:

**Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:**  
(...)

**III. as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.**

Nesse sentido, destaca-se a seguinte ementa:

*Direito Sindical – Ação de Cobrança – Contribuição sindical – Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária – CNA – EC nº 45/04 – art. 114, III, da CF/88 – Competência da Justiça do Trabalho. Após a Emenda Constitucional nº 45/04, a Justiça do Trabalho passou a deter a competência para processar e julgar não só as ações sobre representação sindical (externa – relativa à legitimidade sindical e interna – relacionada à escolha dos dirigentes sindicais), como também aos efeitos intersindicais e os processos que envolvam sindicatos e empregadores ou sindicatos e trabalhadores. As ações de cobrança de contribuição sindical propostas pelo Sindicato, federação ou confederação respectiva contra o empregador, após a Emenda, devem ser processadas e julgadas pela Justiça Laboral. Precedentes da Primeira Seção. A regra da competência prevista no art. 114, III, da CF/88 produz efeitos imediatos, a partir da publicação da EC nº 45/04, atingindo os processos em decurso, ressalvado o que já fora decidido sobre a regra da competência anterior. Diante da incompetência deste Superior de Justiça para processar e julgar o recurso após a publicação da EC nº 45/04, devem ser submetido os autos ao TST. Agravo de Instrumento prejudicado. (STJ AI 684.622 – PR (2005.0092950-0), Ac., 20.6.2005, Rel. Min. Castro Meira. In: Revista LTr 69-08/993.*

Sobre o aspecto processual, ao que nos parece, houve um deslize da Juíza Relatora ao justificar a negativa do provimento ao chamamento à lide em face do Sindicato profissional, em razão da incompetência material da Justiça do Trabalho.

Quanto ao resultado da demanda, notem que o ônus é suportado pela empresa, que na maioria dos casos aplica as Convenções Coletivas de Trabalho que disciplinam a matéria de maneira diversa ao sobrepor o “direito de oposição”, àquilo que está escrito na Lei.



Com base em entendimentos reiterados nesse sentido no âmbito no Tribunal Regional da Segunda Região – TRT2 foi editada no dia 27 de janeiro de 2016 a Tese Jurídica Prevalente nº 10 nos seguintes termos:

**“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. TRABALHADOR NÃO SINDICALIZADO. DESCONTO ILÍCITO.** Sendo ilícito o desconto realizado em folha de pagamento a título de contribuição assistencial em relação ao trabalhador não filiado ao sindicato, é devida a devolução pelo empregador.”

Sobre a redação da cláusula nominada Contribuição Assistencial Profissional, antes de tudo vale dizer que, em razão da instauração de Inquérito Civil por parte do Ministério Público do Trabalho (MPT), que resultou na celebração de um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), diversos dispositivos foram alterados, podendo-se afirmar que, em razão desse fato, a cláusula sofreu uma reforma geral a fim de adaptá-la às novas exigências do Ministério Público, bem como aos preceitos firmados pela Assembleia Geral dos Trabalhadores.

Com relação à (TR), considerando que ela está atrelada a questões futuras, como a projeção de reajuste, não se pode relacioná-la a questões passadas, como o não pagamento de contribuições no prazo de vencimento e, por consequência, à imposição de penalidades.

Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal (STF) já se pronunciou, ao promover o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 493-O-DF, que discutiu a adaptação de diversos artigos da Lei nº 8.177/1991, que estabeleceu regras para a desindexação da economia, à Constituição Federal de 1988.

O voto do Ministro Moreira Alves, relator da Ação Direta de Inconstitucionalidade, foi o condutor do julgamento assim ementado:

*“A taxa referencial (TR) não é índice de correção monetária, pois, refletindo as variações do custo primário da captação dos depósitos a prazo fixo, não constitui índice que reflita a variação do poder aquisitivo da moeda.”*

Diante desse entendimento, já pacificado pelo Supremo desde 1992, a TR não é considerada indexação.

Por fim, ainda sobre a mesma cláusula, cumpre destacar a inserção do disposto no parágrafo 9º, ausente da norma anterior, abaixo transcrito, que procurou atender à reiterada reivindicação dos sindicatos patronais, tendo sido tema recorrente durante todo o processo negocial. Ainda que a questão possa ser melhorada nas próximas negociações, foi um primeiro passo

importante no sentido de ressaltar a responsabilidade das empresas face à cobrança da contribuição profissional.

**Parágrafo 9º.** A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas nas Assembleias Gerais realizadas pelas entidades representativas das categorias profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o seu conteúdo.

Preocupados ainda com a segurança jurídica de nossas normas recomendamos que esforços sejam direcionados para a conscientização e compreensão dos sindicatos profissionais sobre a necessidade de adequação legal de cláusulas dessa natureza.

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** – Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial, nos valores máximos, de conformidade com a seguinte tabela:

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI	ISENTO

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO SP:** microempresas – empresas com faturamento anual de até R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Empresas de pequeno porte: empresas com faturamento anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

**Parágrafo 1º.** O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela respectiva entidade sindical patronal, no qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo 2º.** O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º.** A contribuição assistencial patronal é devida por todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

**MULTA:** fica estipulada multa no valor de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo único.** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas nominadas “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS” e “CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS”.<sup>142</sup>

Fica estipulada multa no valor de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), a partir de 1º de de 20\_\_, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.<sup>143</sup>

Fica estipulada multa no valor de R\$ \_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.<sup>144</sup>

Fica acordada, entre os Sindicatos subscritores, a multa equivalente a 40% (quarenta por cento) do respectivo salário normativo, conforme condições e valores estabelecidos nas cláusulas nominadas “SALÁRIOS NORMATIVOS; SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA OU GARANTIA DO COMISSIONISTA, por infração e por comerciante prejudicado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Instrumento, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, aqui inseridas também as entidades sindicais signatárias do presente instrumento. Estão excluídas desta penalidade as demais cláusulas com cominações específicas, que não serão cumulativas para todos os fins e efeitos.<sup>145</sup>

**ACORDOS COLETIVOS:** os Sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.<sup>146</sup>

Os Sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, salvo nas hipóteses previstas nos parágrafos 1º e 2º.

142. Cláusula constante da CCT do Interior.

143. Cláusula constante das CCT's da Capital, Guarulhos e Osasco.

144. Cláusula constante da CCT de Cotia e Franco da Rocha.

145. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

146. Cláusula constante das CCT's do Interior, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

**Parágrafo 1º.** Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pelo Sindicato Patronal conveniente, deverá proceder a recusa e/ou oposição de forma expressa, a qual se dará ciência à Entidade Patronal, sob pena de ineficácia e invalidade dos termos e acordos coletivos.

**Parágrafo 2º.** Quando houver a ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, resultará na concordância tácita dos termos e acordos coletivos ajustados entre a entidade representativa dos empregados e as empresas.

**Parágrafo 3º.** Para fins do cumprimento do disposto nesta cláusula o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo comunicará a respectiva entidade patronal representante da empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da data prevista para a realização da reunião agendada pelo Sindicato profissional via endereço eletrônico.<sup>147</sup>

**ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** – Todos os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e as empresas deverão ter a anuência expressa da respectiva Entidade representante, sob pena de nulidade.<sup>148</sup>

**COMUNICAÇÃO PRÉVIA** – A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.<sup>149</sup>

Na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a entidade sindical representante da categoria profissional se obriga a encaminhar, na mesma data da convocação, cópia da denúncia, à respectiva entidade sindical representante da empresa, via endereço eletrônico.

**Parágrafo único.** A ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas convocações resultará na renúncia da participação da entidade patronal.<sup>150</sup>

**CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS** – Na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, o SECOR se obriga a comunicar previamente o sindicato da categoria econômica para que este, sempre que possível, preste assistência e acompanhe suas representadas.<sup>151</sup>

147. Cláusula constante da CCT da Capital.

148. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

149. Cláusula constante da CCT do Interior, Cotia, Franco da Rocha, Guarulhos e Osasco.

150. Cláusula constante da CCT da Capital.

151. Cláusula constante da CCT de Osasco.



▪ **Reivindicações e negociações:** o Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar previamente, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, a respectiva entidade patronal representativa para que esta preste assistência e acompanhe suas representadas.<sup>152</sup>

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** sobre as cláusulas nominadas “ACORDOS COLETIVOS” e “ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO”, alertamos que, segundo entendimento do TST, não se exige, a participação do sindicato da categoria econômica na elaboração dos acordos coletivos, pois o empregador é, individualmente considerado, um ente coletivo capaz de, em igualdade de condições com o Sindicato Profissional, negociar novas condições de trabalho a serem aplicadas às suas relações de trabalho.

**COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA** – Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio ora convenientes, bem como aquelas inclusive as decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que ou de acordos coletivos entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

**Parágrafo único.** Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC’s marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCARIOS e da FecomercioSP.

**PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES 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.<sup>153</sup>

**PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR** – As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e aos empregados inte-

152. Cláusula constante da CCT de Santo André e Região.

153. Cláusula constante das CCT’s da Capital, Cotia, Franco da Rocha e Guarulhos.

grantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

**Parágrafo único.** O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.<sup>154</sup>

As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e aos empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.<sup>155</sup>

**TERMO DE ADESÃO** – Outros sindicatos patronais do comércio sediados no Estado de São Paulo poderão ADERIR à presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção da cláusula nominada “TRABALHO EM FERIADOS”, por meio de manifestação dirigida à FecomercioSP.

**Parágrafo único.** Na manifestação de que trata o caput desta cláusula o sindicato dirá, expressamente, o seguinte:

- a. se deseja ou não aderir aos termos da cláusula nominada “CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS”;
- b. especificar os municípios de sua base aos quais se aplicará o disposto nesta norma.<sup>156</sup>

**PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL** – Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial dessa convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>157</sup>

**FORO COMPETENTE** – As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas dessa Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

**VIGÊNCIA** – A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ até 31 de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

**Parágrafo único.** Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de 2 (dois) anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.<sup>158</sup>

154. Cláusula constante da CCT do Interior.

155. Cláusula constante da CCT da Capital.

156. Cláusula constante da CCT do Interior.

157. Cláusula constante da CCT da Capital, Cotia, Guarulhos e Santo André.

158. Cláusula constante das CCT’s do Interior, Cotia e Osasco e Santo André.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** cumpre ressaltar, que o disposto no parágrafo único desta cláusula, possibilita a projeção de todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção daquelas que possuam condições resolutivas, a exemplo das redações que contemplam datas identificadas com o ano, correspondendo a “termos prefixados”, devendo ser evitados nos textos das normas coletivas, considerando a prejudicialidade da prorrogação de seus efeitos, uma vez que são incompatíveis com ultratividade

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ até 31 de \_\_\_\_\_ de 20\_.<sup>159</sup>

— 159. Cláusula constante das CCT's da Capital, Franco da Rocha e Guarulhos.

## SETOR DE SERVIÇOS

Este ano introduzimos em nossa PLATAFORMA algumas cláusulas extraídas de normas do SETOR DE SERVIÇOS, de sindicatos filiados à FecomercioSP. Pretendemos ao longo de novas edições acrescentar mais cláusulas, pelo que contamos com a indispensável ajuda dos sindicatos pertencentes a esse Grupo. Não obstante, acreditamos que inúmeros princípios aplicados às normas celebradas com os comerciários podem e devem integrar as normas do setor de serviços, guardadas as realidades específicas de cada setor. Exemplo disso são as cláusulas do BANCO DE HORAS; HORAS EXTRAS; CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS, dentre outras.

### ► EMPREGADO SEM REGISTRO-MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar-lhe multa mensal por todo o período que trabalhou sem registro, no valor igual ao piso salarial correspondente à função para o qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** entendemos que a repetição de dispositivo legal em norma acaba penalizando duplamente a empresa. Vejamos o art. 47 da CLT:

*Art. 47 – A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.*

*Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.*

Nota-se que as penalidades são distintas, logo a expressão “Nos termos da lei” não procede. Enquanto o artigo citado fixa a multa no valor de 1 (um) (salário-mínimo regional) correspondendo ao valor de R\$ 905,00 (novecentos e cinco reais) a CCT fixa a penalidade em R\$ 901,26 (novecentos e um reais e

vinte e seis centavos) ou R\$ 1.181,09 (hum mil e cento e oitenta e um reais e nove centavos) dependendo da função, podendo chegar a uma soma de até R\$ 2.086,09 (dois mil e oitenta e seis reais e nove centavos).

A nosso ver, o disposto nesta cláusula implica na cumulatividade das multas, considerando a expressão ao final empregada: "sem prejuízo das demais implicações legais".

► **GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL**

Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, excluídas as vantagens pessoais, desde que para exercer trabalho na mesma função.

***OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** consideramos que o teor da cláusula acima acaba por interferir na gestão das empresas impossibilitando a adequação de seu quadro funcional, não raras vezes necessária para a manutenção da sua própria existência.*

*A experiência mostra que, principalmente em épocas de crise, surge à necessidade das empresas renovarem seus quadros em razão da impossibilidade de manutenção de altos salários e por consequência se vêm obrigadas a demitir funcionários bons e experientes para contratação de outros novos, que embora muitas vezes sem prática aceitasse ganhar menos do que ganhavam os ex-empregados.*

*Nota-se que a redação condiciona como o valor mínimo a ser pago ao novo empregado o salário do "paradigma", percebido pelo funcionário dispensado, o que acaba por inviabilizar processos de gestão que visem oxigenar seus quadros em razão de dificuldades financeiras e que poderiam ser adotados nos termos da legislação vigente.*

► **HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras do dia e com 100% (cem por cento) nas demais.

**OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** a redação em análise enseja interpretação de que é permitida a realização de mais de 2 (duas) horas extras por dia, quando na realidade o disposto no art. 59 da CLT não o permite.

**REDAÇÃO SUGERIDA**

► **HORAS EXTRAS**

*As horas extras diárias serão remuneradas com adicional legal de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.*

**Parágrafo único.** *Quando as horas extras diárias forem, eventualmente, superiores a 2 (duas), consoante o disposto no art. 61 da CLT, estas serão remuneradas com o percentual de 60% (sessenta por cento).*

► **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio-alimentação, o valor de R\$ 117,00 (cento e dezessete reais), até o 5º (quinto) dia útil do mês, por meio de cartão alimentação, ticket ou em dinheiro diretamente no holerite salarial, arcando o empregado em contrapartida com a quantia de R\$ 2,00 (dois reais).

§ 1º Em caso de pagamento em dinheiro, o referido benefício deverá constar em holerite salarial como "auxílio-alimentação".

§ 2º O referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim; (...)

***OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** no que se refere a redação dada ao § 2º, ressaltamos que a norma convenção coletiva de trabalho não pode alterar a natureza jurídica do auxílio-alimentação.*

*Para que o benefício em comento não integre as verbas salariais, é necessário que a empresa realize sua inscrição no PAT, consoante disposto no art. 6º da Lei nº 6.321/76, introduzido pelo Decreto nº 5/91:*

**Art. 6º** – "Nos programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga in natura pela empresa não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configura como rendimento tributável do trabalhador."

Adotando o mesmo entendimento o TST editou a Orientação Jurisprudencial nº 133, da SDI-1, que corrobora que o auxílio-alimentação fornecida não tem caráter salarial, se a empresa estiver inscrita no PAT:

*“133. AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6.321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (inserida em 27 de novembro de 1998) – O auxílio-alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.”*

Sendo assim, entendemos que caso a empresa não esteja inscrita no PAT, haverá a integração salarial.

► **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Readmitido o empregado no prazo de 6 (seis) meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

***OBSERVAÇÃO DA FECOMERCIO-SP:** verifica-se que a norma coletiva de trabalho proíbe a celebração de contrato de experiência em caso de readmissão na mesma função, o que está a nosso ver de acordo com a legislação vigente.*

*Contudo, o texto da cláusula insere outros dois requisitos para a não celebração do contrato, quais sejam: exercício na mesma função de no mínimo 6 (seis) meses e cumprimento integral do contrato anterior.*

*Ressaltamos que a vedação permanece, independentemente, da observância ou não dos requisitos criados pela norma.*

# ANEXO I

## INTRODUÇÃO

Assim como já citado na primeira versão da plataforma de negociação da FecomercioSP, na obra de João de Lima Teixeira Filho, Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Viana, *Instituições de direito do trabalho*, a negociação coletiva é:

*“...um processo dinâmico de busca do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes capaz de satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes dos trabalhadores e de manter equilibrados os custos de produção.”*

Este ponto de equilíbrio, entre o suprimento das necessidades dos trabalhadores e da equidade aos custos das empresas, por vezes é algo bastante complicado de se alcançar. Ao que se refere às empresas, mensurar e internalizar o impacto da elevação dos custos na atividade econômica torna-se um grande desafio. Há intensa ramificação e composição das atividades, principalmente nos setores de comércio e serviços. Outra característica de relevância é que os reajustes acordados anualmente na celebração da Convenção Coletiva de Trabalho, além de afetar ramos econômicos das mais variadas características e processos específicos, atingem dois setores compostos predominantemente por micros e pequenas empresas. No caso do comércio paulista, em torno de 93,1% (noventa e três vírgula um por cento) dos estabelecimentos possuem menos de dez funcionários. Ao setor de serviços tal participação é de 93,2% (noventa e três vírgula dois por cento), segundo a última Relação Anual de Informações Sociais (Rais), divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2014.

Explicitar a participação de empresas com quadro funcional diminuto é para simplesmente clarear o cenário de que os impactos econômicos firmados em CCT afetam uma gama maior de empresas de forma mais aguda, já que são, em sua maior parte, estabelecimentos com margens cada vez mais estranguladas, poucas capacidades de negociação com fornecedores, de formação de preços e na realidade concorrencial. O impacto econômico da CCT, com atividades de representação é mais agressivo àqueles que não possuem, por características endêmicas aos pequenos estabelecimentos, grandes fle-

xibilidades de diluição aumentos de custos. Qualquer elevação acima da capacidade da integralização ou repasse dos custos tende a atingir a subsistência do estabelecimento e, por consequência, seu quadro de trabalhadores e da atividade econômica como um todo.

Uma realidade que interfere diretamente na negociação coletiva é o vício da indexação. Como base nos períodos de hiperinflação, principalmente entre 1985 e 1993, viu-se a necessidade de correção salarial constante. Contudo, mesmo após a estabilização econômica mantém-se a realidade de acordar ganhos reais aos percentuais de reajuste salarial. Isso é, o reajuste fica acima do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC)<sup>160</sup> do período de 12 (doze) meses anterior à data-base. De forma bastante direta, é utilizar uma variável passada para aplicação prática no futuro. Ainda assim, é importante salientar que não é garantido por lei a recuperação de perdas inflacionárias aos trabalhadores. Segundo o art. 10º da Lei nº 10.192/2001:

**Art. 10** – “Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.”

Mesmo com a legalidade de se negociar abaixo dos índices inflacionários anteriores, o que se observa é o não cômputo de importantes variáveis econômicas na decisão do reajuste salarial da categoria. Por ser simplesmente um custo aos estabelecimentos, o mais verossímil é que os percentuais estejam em equilíbrio com o próprio desempenho da receita das empresas de cada atividade econômica e em acordo com o histórico da produtividade da mão de obra dos respectivos quadros funcionais.

O desequilíbrio entre os percentuais de reajuste salarial da categoria e o desempenho de suas vendas pode resultar na fragilização financeira do estabelecimento, e, conseqüentemente em possíveis desligamentos e até mesmo no encerramento das suas atividades. Principalmente em um período recessivo da economia, como o vivenciado no Brasil em 2015 e que deve perdurar pelos próximos dois anos. Tal realidade é mais agressiva aos menores estabelecimentos, pois, como já dito acima, são empresas com menos condições estruturais de repasse ou integralização do aumento de custos.

A indexação de contratos e salários gera graves distorções na economia, além de diminuir a eficácia das políticas de combate à inflação. E o cenário é de recessão econômica e inflação elevada. O Produto Interno Bruto (PIB) deve encerrar 2015 com uma queda próxima aos 3,7% (três vírgula sete por cento) e em 2016, próximo a -3,0% (menos três por cento). O INPC findou 2015 em

11,28% (onze vírgula vinte e oito por cento) e em 2016 ficará em torno de 7,5% (sete e meio por cento).

Além de um nível de preços mais elevado, vivenciamos um período de crédito mais caro e seletivo a famílias e empresas. Houve aumento do nível de endividamento e de inadimplência dos consumidores, e há probabilidade de aumento de tributos, com o possível retorno da Contribuição Provisória sobre Movimentações Financeiras (CPMF).

Outro fantasma que reapareceu em 2015 foi o do desemprego. No Brasil, foram mais de 1,5 (um e meio) milhão de postos de trabalho formais fechados. No Estado de São Paulo, tal perda beirou as 470 (quatrocentas e setenta) mil vagas, sendo 74,6 (setenta e quatro vírgula seis) mil vagas a menos no setor comercial (atacado + varejo) e outras 89,4 (oitenta e nove vírgula quatro) mil vagas perdidas no setor de serviços.

Portanto, ao se discutir os parâmetros econômicos impactantes nas negociações coletivas, é vital aliar a análise desse aumento de custos ao empresário a importantes realidades do ambiente socioeconômico brasileiro. É necessário se considerar as características desses estabelecimentos, o fenômeno corrosivo da indexação e principalmente a conjuntura econômica, como foco direto nos indicadores determinantes de receita das atividades empresariais, já que é exatamente o faturamento dos estabelecimentos que limita a capacidade empresarial em arcar com um custo mais elevado da mão de obra após os reajustes.

Mesmo na coexistência de uma realidade prejudicial (e que não parece se alterar), de se levar em consideração apenas a inflação passada para o reajuste salarial, o objetivo deste estudo, além de mostrar o quão é economicamente impactante à atividade empresarial todas as decisões acordadas nas normas coletivas, tem por foco demonstrar quais os indicadores de desempenho que devem ser considerados para negociação e percentual de reajuste das respectivas categorias de representação da FecomercioSP e de seus sindicatos filiados.

<sup>160</sup> O INPC é calculado mensalmente pelo IBGE e seu escopo de pesquisa abriga famílias com rendimento de 1 (um) a 5 (cinco) salários mínimos. A pesquisa é realizada nas regiões metropolitanas de Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre, Brasília e no município de Goiânia.



## CONJUNTURA ECONÔMICA

Ao propor o fim da indexação nas negociações coletivas, possibilita-se elencar diversos indicadores intrínsecos e relevantes às atividades econômicas que devem estar no rol da análise para escolha de um percentual que alterará a massa salarial de uma ou mais categorias profissionais. Para isso, é vital levar em consideração a conjuntura econômica atual, já que ela é espelho da dinâmica setorial e nos possibilita avaliar com equilíbrio o quanto há de espaço para que um aumento do custo em salários possa agravar (ou não) o desempenho futuro de determinadas empresas e seus empregados.

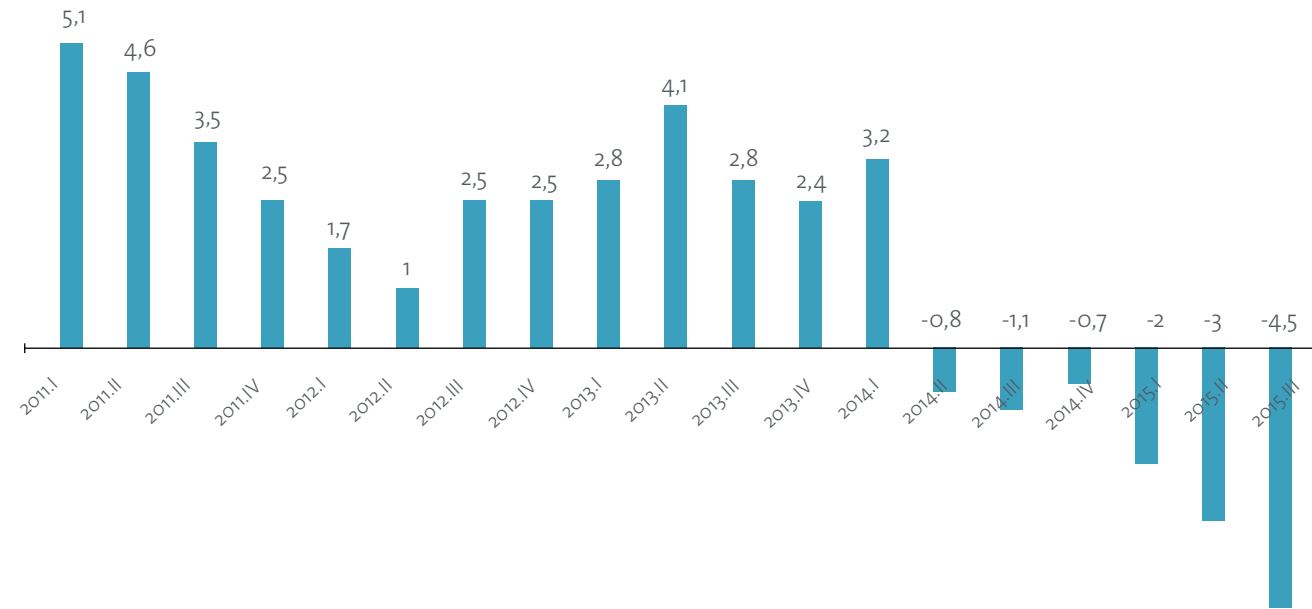
O que se observa neste momento é um cenário de recessão econômica, isso é, de retração da nossa geração de riqueza, caracterizada por uma queda do PIB nacional. Se a elevação do poder de compra das famílias após o Plano Real possibilitou os fortalecimentos do mercado interno brasileiro e, ao mesmo tempo, dos setores mais próximos ao consumidor final como comércio e serviços, agora o movimento é outro. A propensão e a capacidade de consumir das famílias são minadas pela baixa confiança, resultado direto da inflação elevada, é do crédito caro e seletivo, do aumento das dívidas e já da inadimplência, com o avanço do desemprego. Essa realidade impacta negativamente na intenção ao consumo, em razão principalmente do estrangulamento no poder de compra do orçamento familiar.

As perspectivas em relação ao crescimento da economia em 2015 foram até otimistas no início do ano. Esperava-se uma estagnação do PIB brasileiro. Como se pode observar no gráfico 1, abaixo, as projeções foram piorando e o cenário foi se agravando. No fim, teremos uma queda próxima aos 3,7% (três vírgula sete por cento) do PIB nacional. Em verdade, a projeção para 2016 é um novo tombo na nossa economia, próxima aos -3,0% (menos três por cento). Teremos dois anos seguidos de retração, algo que não ocorria desde 1948 em nosso País.

# PIB

**GRÁFICO 1: VARIAÇÃO DO PIB BRASILEIRO – VOLUME EM RELAÇÃO AO MESMO TRIMESTRE DO ANO ANTERIOR**

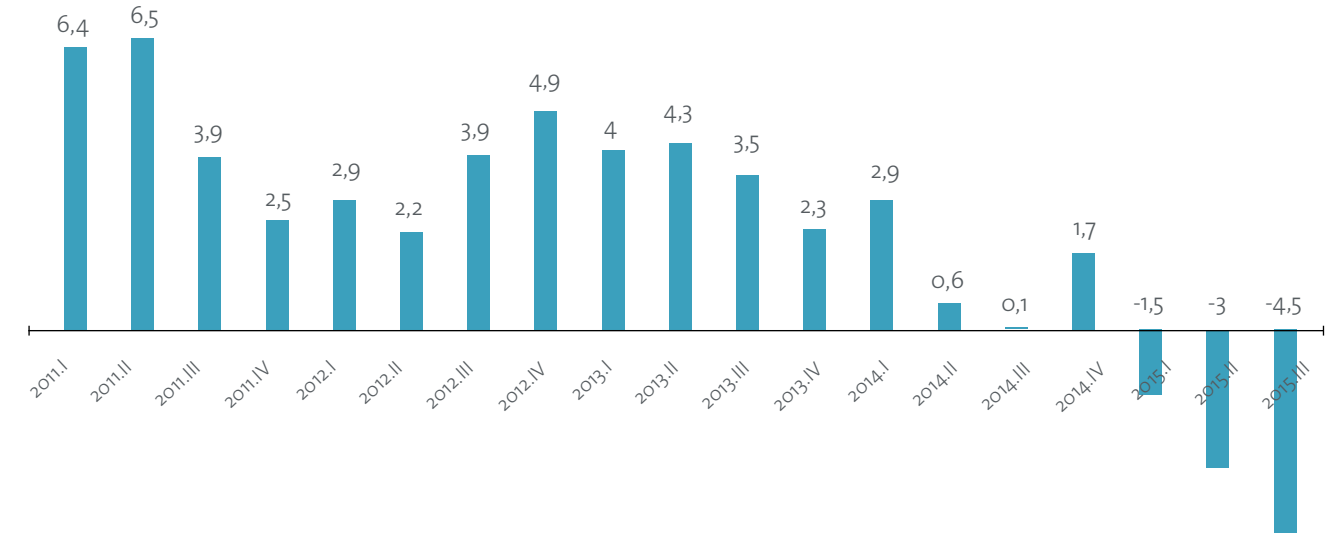
Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



A economia brasileira demonstra enfraquecimento antes de 2015 e o desempenho de duas variáveis são “chave” para não apenas a desaceleração econômica do País, mas de sua extrema volatilidade: consumo e investimento.

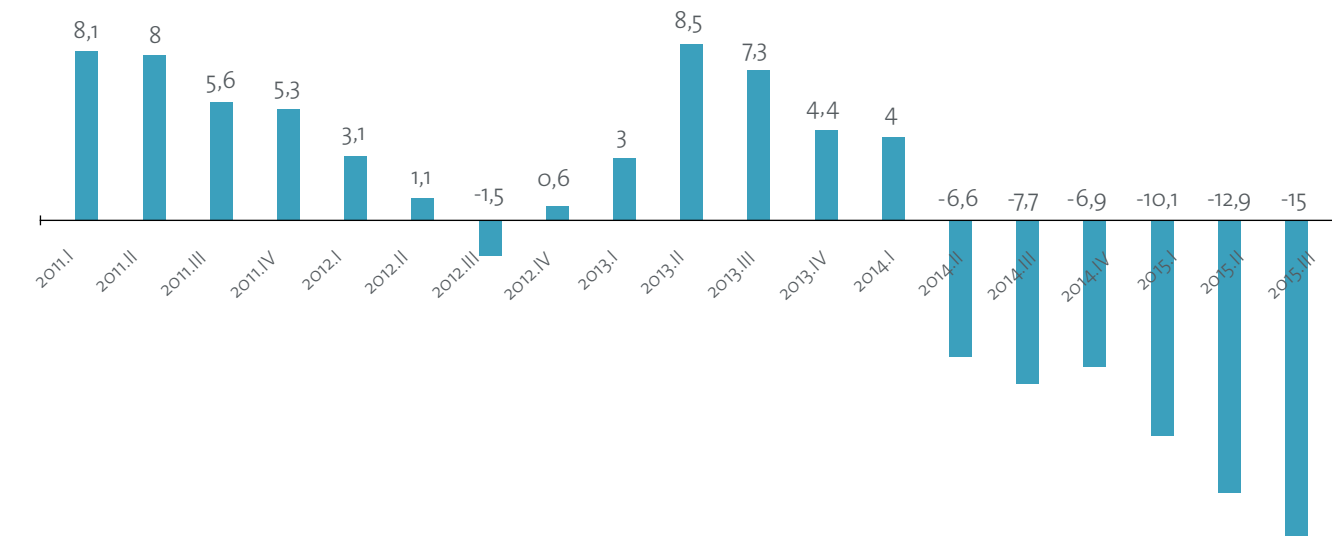
**GRÁFICO 2: VARIAÇÃO DO CONSUMO DAS FAMÍLIAS BRASILEIRAS – VOLUME EM RELAÇÃO AO MESMO TRIMESTRE DO ANO ANTERIOR**

Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



**GRÁFICO 3: VARIAÇÃO DO INVESTIMENTO NO BRASIL – VOLUME EM RELAÇÃO AO MESMO TRIMESTRE DO ANO ANTERIOR**

Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



É bastante visível o arrefecimento destes essenciais determinantes da economia brasileira. As quedas são sucessivas e cada vez maiores. Tivemos um modelo de crescimento apoiado na demanda interna por alguns anos, o aumento de emprego com carteira assinada e a difusão de um crédito mais acessível facilitaram ganhos de poder de compra das famílias. Uma política fiscal expansiva garantiu subsídios às famílias e a determinados setores da economia. Tal cenário possibilitou ultrapassar a crise de 2008/2009 com certa rapidez, porém, uma política de subsídios eternos e política monetária expansiva geraram inflação e desconfiança a partir de 2011/2012. Os juros voltaram a subir, o endividamento das famílias chegou ao seu limite, a inadimplência avançou, a geração de emprego arrefeceu, as receitas de vendas desaceleraram e uma crise política praticamente generalizada gerou desconfiança internacional e consequente depreciação cambial. O resultado é o atual. Recessão econômica, inflação elevada, taxa de câmbio depreciada, consumo e investimento em depressão e juros elevados. No caso do consumo das famílias, a sua redução afeta diretamente os setores de comércio e serviços, por isso as capacidades de ambas atividades gerarem riqueza também declinou de forma significativa. Tais resultados podem ser mais visíveis através das ilustrações abaixo.

**GRÁFICO 4: VARIAÇÃO PIB DE SERVIÇOS NO BRASIL – VOLUME EM RELAÇÃO AO MESMO TRIMESTRE DO ANO ANTERIOR**

Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



**GRÁFICO 5: VARIAÇÃO PIB DE COMÉRCIO NO BRASIL – VOLUME EM RELAÇÃO AO MESMO TRIMESTRE DO ANO ANTERIOR**

Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



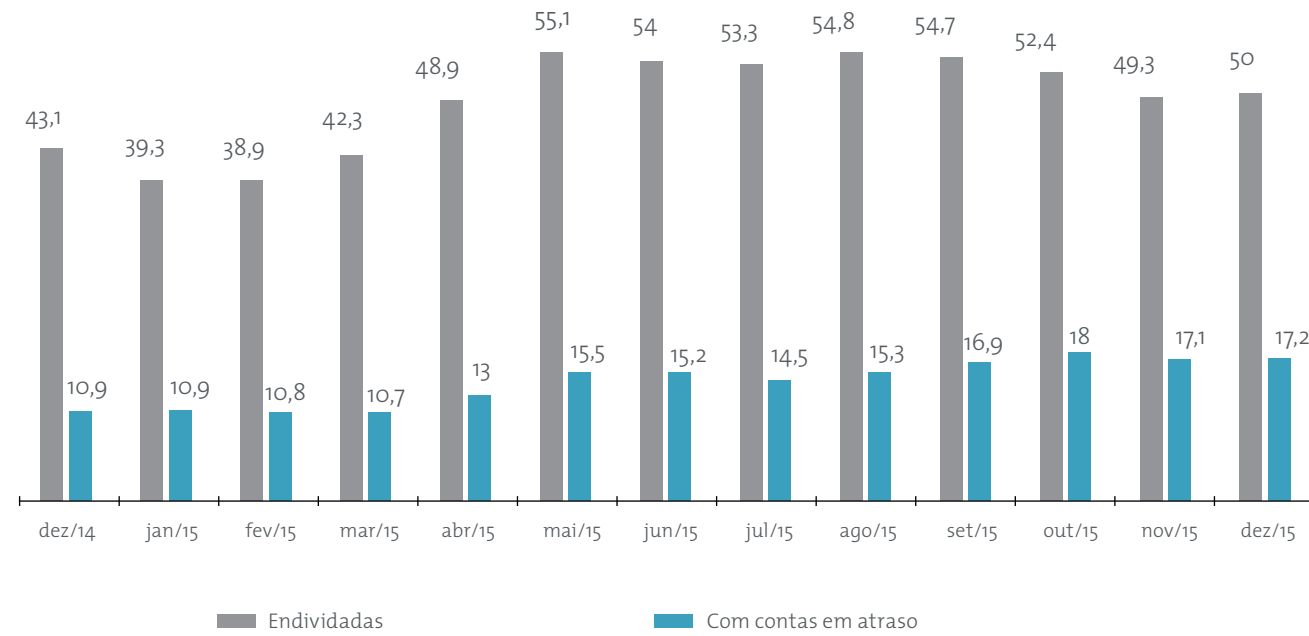
Como já observado, um dos motivos do esgotamento do modal econômico brasileiro apoiado no consumo das famílias é o aumento do endividamento das famílias e a piora do seu orçamento, migrando para inadimplência. Os dados da Pesquisa de Endividamento e Inadimplência das Famílias (PEIC), da FecomercioSP, explicita tal tendência. Em São Paulo, na contraposição de dezembro de 2015 e dezembro de 2014, o patamar de famílias consideradas endividadas passou de 43,1% (quarenta e três vírgula um por cento) para 50% (cinquenta por cento). Já as que possuem contas em atraso, ou seja, inadimplentes, a proporção avançou de 10,9% (dez vírgula nove por cento) para 17,2% (dezessete vírgula dois por cento).

Acumular mais dívidas ou não honrar as já feitas tem impacto direto na folga orçamentária dos consumidores. As diminuições de receitas disponíveis inibem consumo e, de forma mais veloz, o consumo de bens não essenciais, principalmente aqueles que necessitam de crédito para aquisição.

Enfim, os dados da PEIC comprovam que 2016 inicia com o orçamento das famílias mais comprometidos, isto é, com menor renda disponível.

**GRÁFICO 6: PESQUISA DE ENDIVIDAMENTO E INADIMPLÊNCIA DAS FAMÍLIAS (PEIC)**

Fonte e elaboração: FecomercioSP

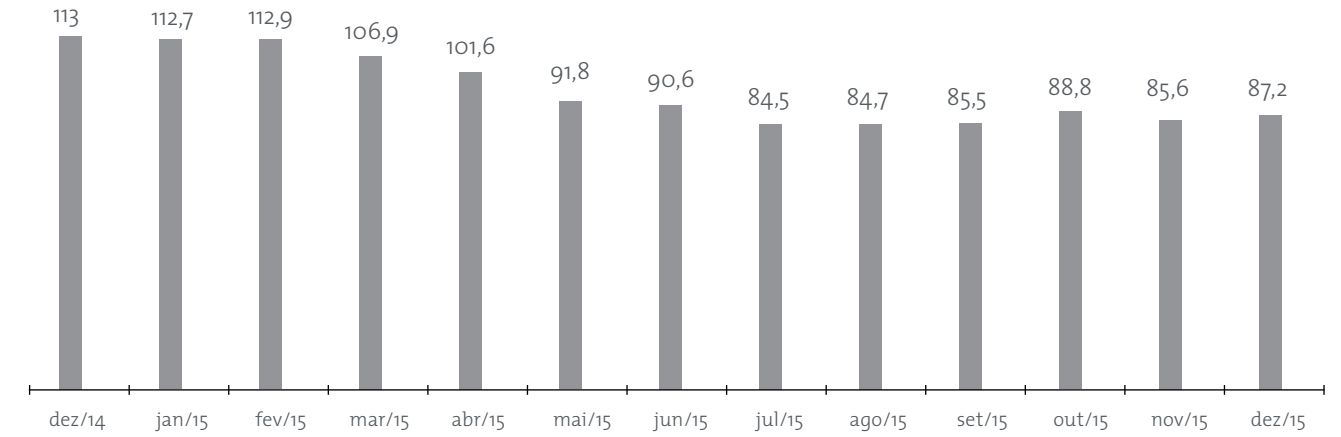


161. O índice vai de 0 (zero) a 200 (duzentos) pontos, no qual o patamar de 100 pontos é a inflexão entre um consumidor pessimista e otimista.

A união entre aumentos de endividamento e inadimplência, avanço do desemprego, pressões inflacionária e de juros ao consumidor afeta diretamente a confiança do consumidor. O Índice de Confiança do Consumidor (ICC), da FecomercioSP mostra o quão pessimista está a população em relação à condição econômica atual e suas próprias expectativas. Em 2015, o ICC voltou a ficar abaixo dos 100 (cem) pontos<sup>161</sup>, isto é, pessimista.

**GRÁFICO 7: ÍNDICE DE CONFIANÇA DO CONSUMIDOR (ICC)**

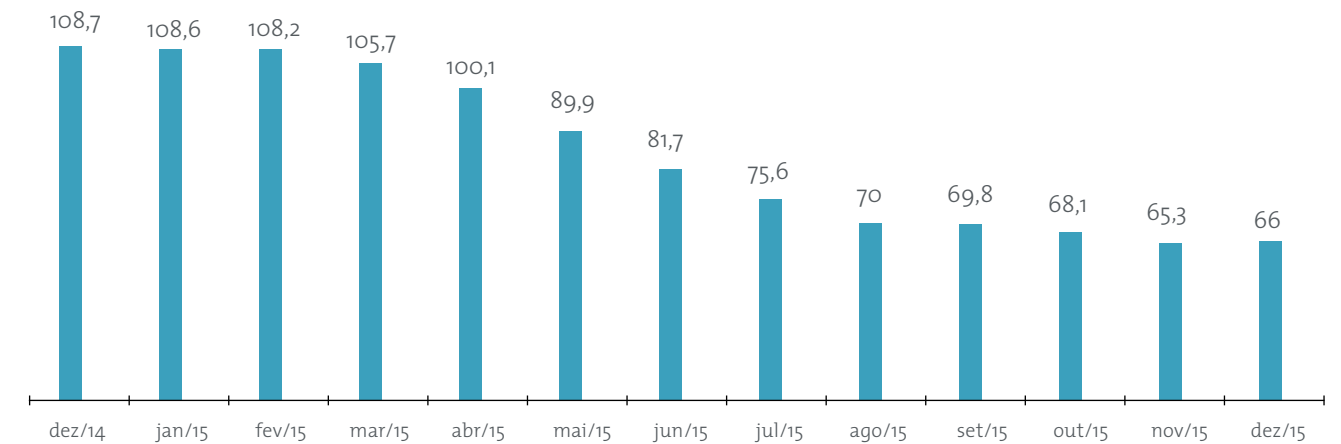
Fonte e elaboração: FecomercioSP



Com confiança em queda, naturalmente a intenção de consumir também entra em retração. O ICC em 2015 atingiu seus piores patamares desde o início da série histórica.

**GRÁFICO 8: INTENÇÃO DE CONSUMO DAS FAMÍLIAS (ICF)**

Fonte e elaboração: FecomercioSP

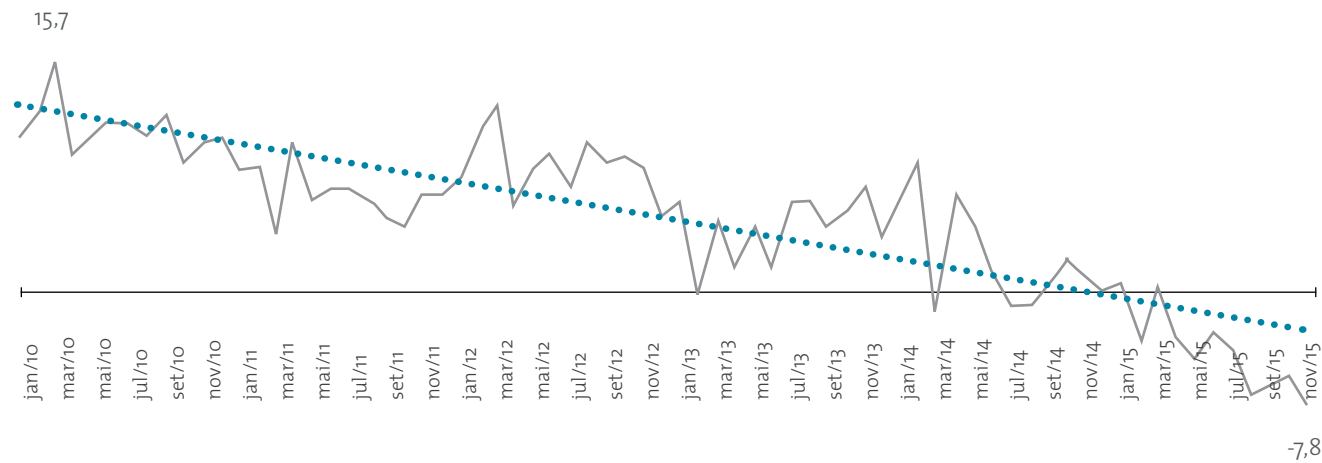


O consumidor menos confiante vai menos às compras e as diminui, além de também decrescer sua demanda por financiamentos. O resultado não pode ser outro além da estagnação e sua piora até uma real retração – esta que, no caso da economia brasileira, é acompanhada por pressão dos preços e por um ambiente de negócios já conhecido, bastante hostil à dinâmica produtiva.

Os impactos da crise de confiança afetam diretamente o consumo e o investimento. O reflexo disso nas vendas é quase automático tanto ao setor comercial quanto aos serviços. O IBGE já mostra tal cenário por meio da evolução do volume de vendas no varejo e no setor de serviços. No País, o volume de vendas no comércio varejista entrou em recessão no início de 2015 e no decorrer do ano houve piora significativa na comparação dos desempenhos mensais, em relação aos mesmos períodos do ano anterior. Em novembro, houve o pior patamar comparativo do volume de vendas, -7,8% (menos sete vírgula oito por cento).

**GRÁFICO 9: VARIAÇÃO (%) INTERANUAL DO VOLUME DE VENDAS DO VAREJO BRASILEIRO**

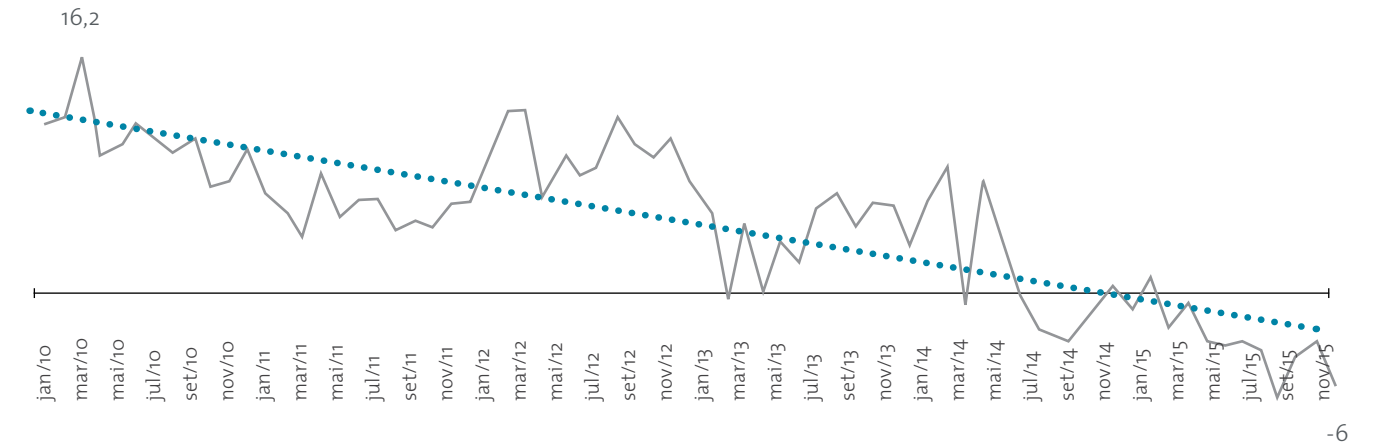
Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



O mesmo ocorreu com o volume de vendas no varejo paulista.

**GRÁFICO 10: VARIAÇÃO (%) INTERANUAL DO VOLUME DE VENDAS DO VAREJO PAULISTA**

Fonte: IBGE | Elaboração: FecomercioSP



Como o volume de vendas é uma variável que se limita a descrever a movimentação física de mercadorias, e o IBGE tem em seu campo de pesquisa apenas estabelecimentos comerciais com mais de 20 (vinte) funcionários, não se reflete com veracidade e precisão o desempenho das vendas no comércio. É mais verossímil de ser visualizada por meio de sua receita bruta corrente e em um universo mais amplo de amostra, já que a grande maioria dos estabelecimentos comerciais tem menos de 20 (vinte) colaboradores.

Nesse caso, a PCCV da FecomercioSP, com dados primários da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo (Sefaz-SP), é a mais indicada. Além de ser composta por dados de 83% (oitenta e três por cento), em média, do varejo paulista, ela avalia a receita bruta corrente da venda de estabelecimentos divididos por 18 (dezoito) Delegacias Regionais Tributárias (DRT) em 10 (dez) atividades do setor comercial. Como provém da Sefaz-SP, são os dados mais verossímeis com a realidade, pois são aqueles provenientes do faturamento declarado por contribuintes do ICMS do Regime Periódico de Apuração (RPA). Não há pesquisa mais precisa que avalie o desempenho da receita de vendas no varejo paulista.

**TABELA 1: DESEMPENHO DA RECEITA DE VENDAS DO VAREJO PAULISTA POR DRT**

Fonte dos dados primários: Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo  
Metodologia e cálculos: FecomercioSP

REGIÕES	VARIAÇÃO ACUMULADA: JAN/15 A OUT/15
Capital	-4.0
Litoral	-2.6
Taubaté	-4.7
Sorocaba	-1.4
Campinas	-16.8
Ribeirão Preto	-7.0
Bauru	-6.6
São José do Rio Preto	-6.4
Araçatuba	-7.5
Presidente Prudente	-6.6
Marília	-1.3
ABCD	-7.3
Guarulhos	-3.4
Osasco	-6.6
Araraquara	-8.1
Jundiaí	-6.3
<b>Total SP</b>	<b>-6.1</b>

Todas as 16 (dezesesseis) regiões pesquisadas pela FecomercioSP, mediante dados da Sefaz-SP, sofreram recuo no faturamento bruto corrente de vendas no acumulado de 2015. Os dados são de janeiro a outubro em contraposição ao mesmo período de 2014. A queda na receita de vendas atingiu 6,1% (seis vírgula um por cento), já descontada a inflação do período. As regiões com piores desempenhos foram as de Campinas [-16,8% (menos dezesseis vírgula oito por cento)] e Araraquara [-8,1% (menos oito vírgula um por cento)].

A seguir, observa-se que desde 2014 há tendência de retração na receita de vendas no comércio varejista do Estado de São Paulo. Em 2015, o cenário se agravou de maneira substancial e difundido regionalmente.

**TABELA 2: DESEMPENHO DA RECEITA DE VENDAS DO VAREJO PAULISTA POR DRT – PCCV 2014 E 2015**

Fonte dos dados primários: Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo | Metodologia e cálculos: FecomercioSP

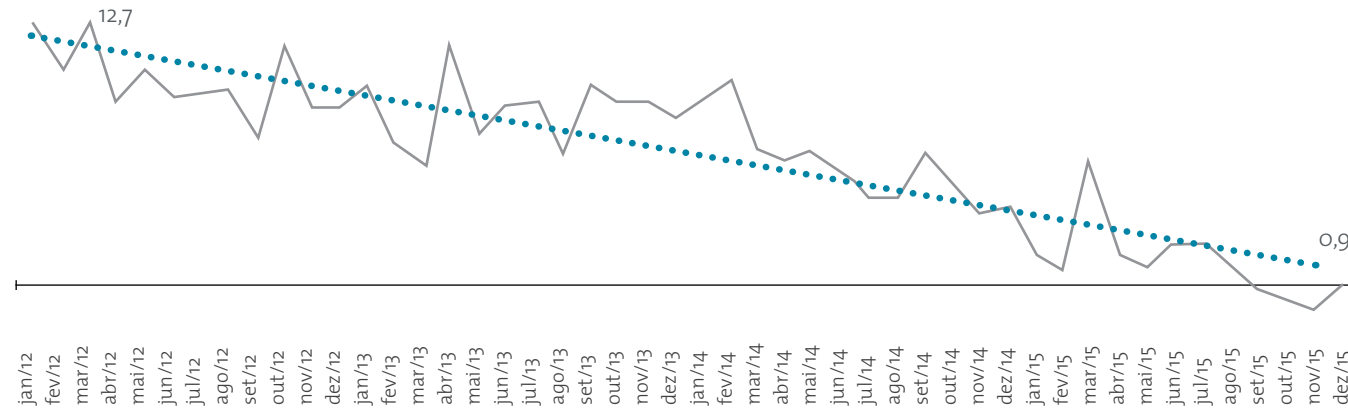
REGIÕES	ACUMULADO 2014	ACUMULADO 2015*
Capital	-5.5	-4.0
Litoral	-4.2	-2.6
Taubaté	1.2	-4.7
Sorocaba	1.8	-1.4
Campinas	-0.3	-16.8
Ribeirão Preto	-3.7	-7.0
Bauru	-1.4	-6.6
São José do Rio Preto	-1.0	-6.4
Araçatuba	-1.5	-7.5
Presidente Prudente	-2.0	-6.6
Marília	0.0	-1.3
ABCD	-8.1	-7.3
Guarulhos	-4.2	-3.4
Osasco	-1.6	-6.6
Araraquara	0.0	-8.1
Jundiaí	2.7	-6.3
<b>Total SP</b>	<b>-2.8</b>	<b>-6.1</b>

\* Até outubro

Já para o setor de serviços, a medida utilizada para avaliação do desempenho das vendas do setor nos últimos anos é a Pesquisa Mensal de Serviços, do IBGE. Avaliando a evolução da receita nominal do setor no Brasil e no Estado de São Paulo, houve um claro descenso de 2012 para cá. Considerando que em tais variações não se é descontada a inflação anual do período, e ela esteve próxima dos 6,5% (seis e meio por cento) em 2014 e sobrepôs os 10% (dez por cento) em 2015, as quedas reais nas receitas paulistas e brasileiras do setor de serviços já apareceram em 2014 e ficaram ainda mais graves em 2015.

**GRÁFICO 11: VARIAÇÃO (%) INTERANUAL DA RECEITA NOMINAL DO SETOR DE SERVIÇOS – BRASIL**

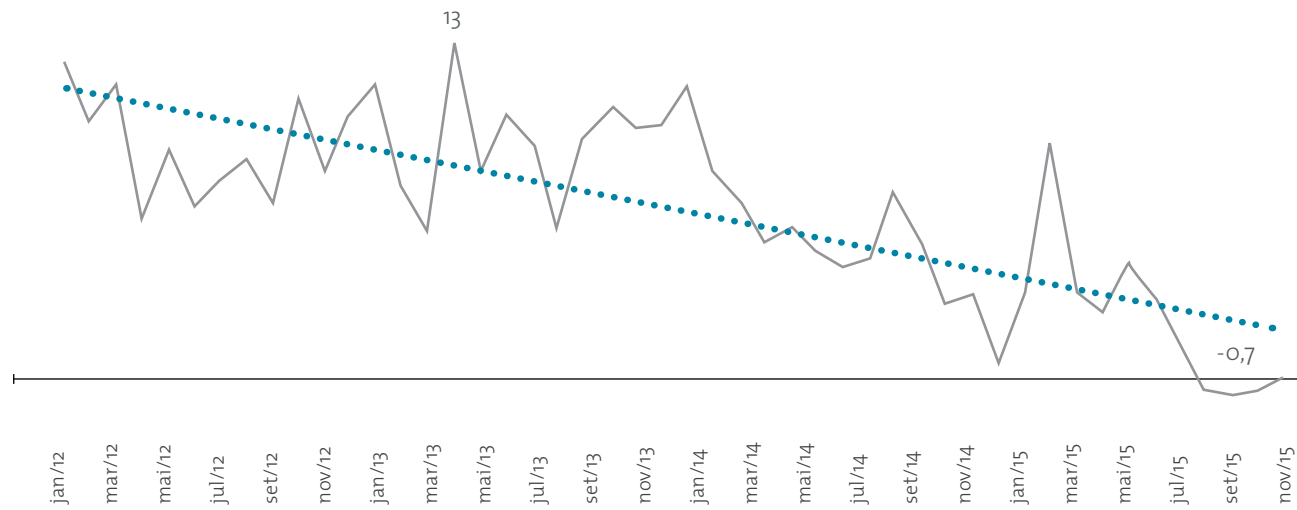
Fonte: IBGE | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



No Estado de São Paulo, a queda da receita nominal no setor foi semelhante.

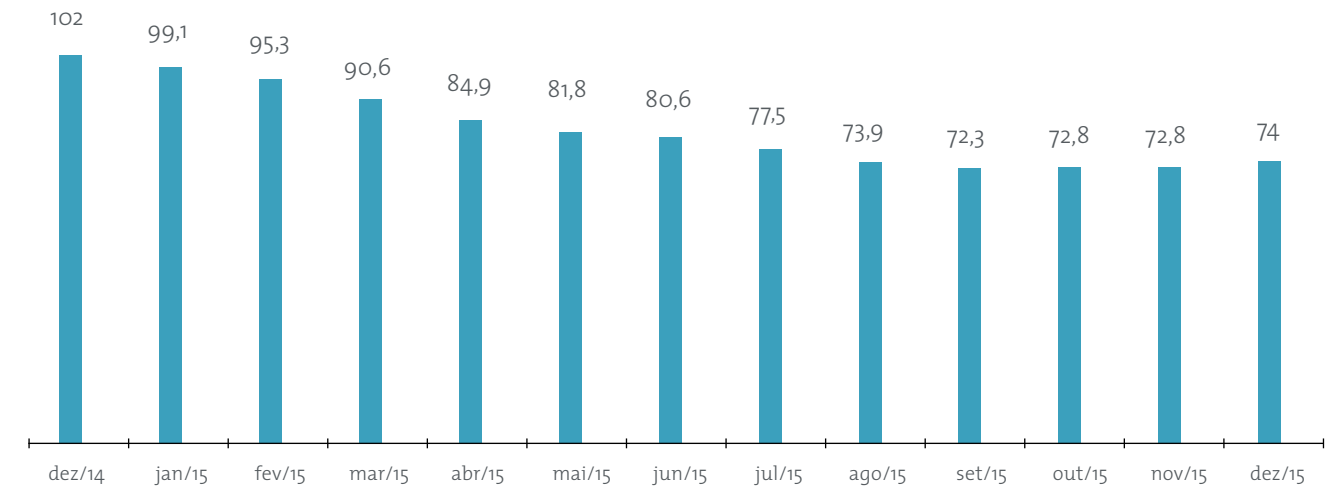
**GRÁFICO 12: VARIAÇÃO (%) INTERANUAL DA RECEITA NOMINAL DO SETOR DE SERVIÇOS – ESTADO DE SÃO PAULO**

Fonte: IBGE | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



**GRÁFICO 13: ÍNDICE DE CONFIANÇA DO EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO (ICEC)**

Fonte e elaboração: FecomercioSP



A intenção de apresentar tantas análises e gráficos para apresentar um cenário de retração econômica dos setores de comércio e serviços é para demonstrar que não são “números ao vento”. Além de descrever a realidade, eles explicitam consequências sérias, que vão além da dicotomia de trabalhadores e empresários, focando nos setores que eles compõem.

O desempenho de consumo e vendas enfraquecido afeta diretamente tanto a dinâmica já instalada das empresas quanto seus futuros investimentos. Termômetros disso são a sua confiança para investir e gerar empregos, seja na manutenção dos atuais quadros funcionais, seja na geração de novas vagas.

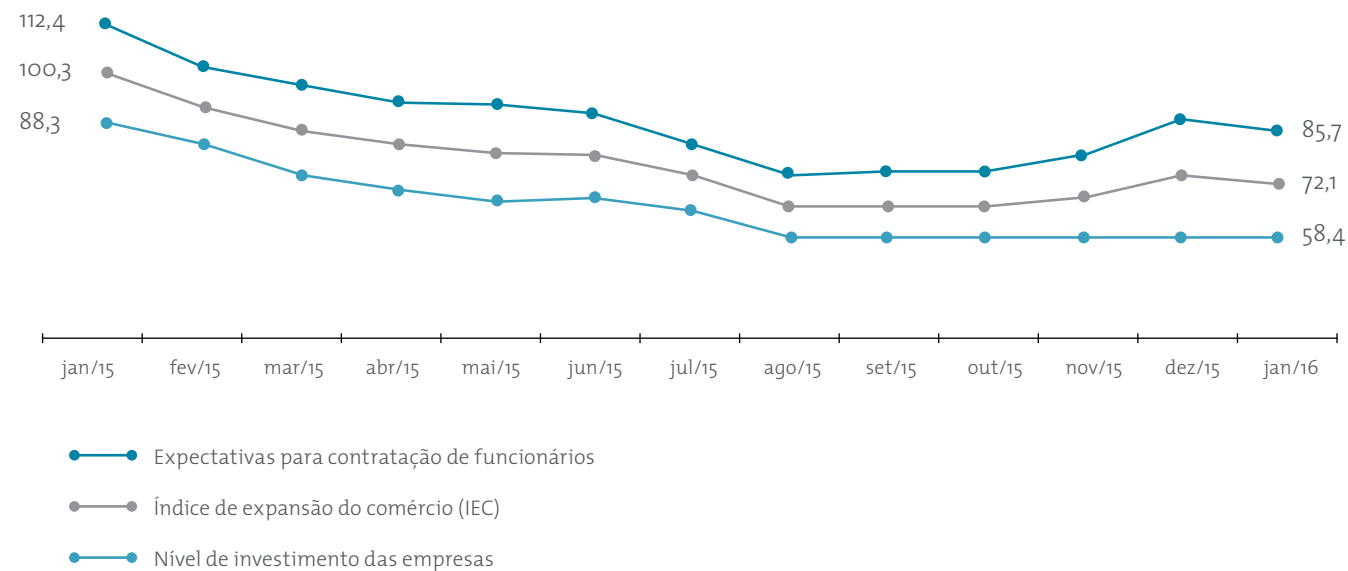
O Índice de Confiança do Empresário do Comércio (ICEC) calculado pela FecomercioSP mostra que a confiança desses agentes atingiu seu pior patamar desde que a pesquisa foi criada, em 2011. Assim como o Índice de Confiança do Consumidor, o indicador varia de 0 (zero) a 200 (duzentos) pontos, em que o patamar 100 (cem) é o ponto de inflexão entre pessimismo e otimismo. Atualmente, o índice está entre 70 (setenta) e 80 (oitenta) pontos, isto é, a confiança do empresário é baixíssima. A redução de consumo se traduz em menos vendas, portanto em menos confiança.



Com o pessimismo cada vez mais presente, a intenção empresarial tanto em expandir quanto em empregar, como a redução significativa de suas vendas impôs retrações de investimentos já realizados e do quadro de trabalhadores ativos. O Índice de Expansão do Comércio (IEC) é derivado do ICEC e também está abaixo dos 100 (cem) pontos, com pessimismo tanto em expandir quanto em empregar.

**GRÁFICO 14: ÍNDICE DE EXPANSÃO DO COMÉRCIO (IEC)**

Fonte e elaboração: FecomercioSP



O quadro recessivo de consumo e vendas é tão imponente que não apenas investimentos e contratações cessam como também não se mantêm nem os existentes. O emprego com carteira assinada, um dos pilares do crescimento econômico interno brasileiro nos últimos 20 (vinte) anos, é outra variável socioeconômica que também entrou em derrocada. O desemprego se torna uma nova (velha) preocupação. A redução do mercado de trabalho cria ciclos corrosivos social e econômico. A massa salarial se reduz, a aquisição de crédito cessa, débitos realizados não são honrados e, com isso, há uma autoalimentação do enfraquecimento de consumo, vendas, investimentos e, novamente, de emprego.

Os setores mais dependentes de consumo, comércio e serviços perderam vagas ativas em 2015. Como pode ser visto abaixo, o mercado de trabalho formal do varejo paulista foi reduzido 2,8% (dois vírgula oito por cento) em 2015, após fechar mais de 60 mil postos de trabalho. Em todas as 16 (dezesesseis) regiões<sup>162</sup> do Estado houve registro de saldo empregatício negativo. Por atividades os piores desempenhos relativos foram das concessionárias de veículos [-8,2% (menos oito vírgula dois por cento)] e das lojas de vestuário, tecidos e calçados [-7,1% (menos sete vírgula um por cento)]. Esta última fechou sozinha quase 22 (vinte e duas) mil vagas no ano. Apenas as atividades supermercadistas e de farmácias e perfumarias registraram aumento de empregabilidade.

<sup>162</sup>. Catalogadas com base nas DRT – Delegacias Regionais Tributárias.

**TABELA 3: GERAÇÃO DE EMPREGO FORMAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – VAREJO**

Fonte: Caged – Ministério do Trabalho e Emprego | Elaboração: FecomercioSP

ATIVIDADES	ESTOQUE EM DEZ/14	ESTOQUE EM DEZ/15	SALDO EM 2015	VARIAÇÃO (%): 2015-2014
Autopeças e acessórios	134.738	130.225	-4.513	-3,3
Concessionárias de veículos	86.020	78.956	-7.064	-8,2
Farmácias e perfumarias	160.603	164.283	3.680	2,3
Eletrodomésticos e eletrônicos e lojas de departamento	207.798	194.453	-13.345	-6,4
Materiais de construção	237.793	228.401	-9.392	-3,9
Lojas de móveis e decoração	57.557	53.890	-3.667	-6,4
Lojas de vestuário, tecidos e calçados	307.931	285.965	-21.966	-7,1
Supermercados	640.225	645.696	5.471	0,9
Outras atividades	357.805	348.160	-9.645	-2,7
<b>Total do comércio varejista</b>	<b>2.190.470</b>	<b>2.130.029</b>	<b>-60.441</b>	<b>-2,8</b>

No comércio atacadista paulista, o saldo absoluto de empregos foi negativo também. Foram menos vagas que o varejo [-17.225 (menos dezessete mil duzentas e vinte e cinco)], porém, proporcional ao estoque de trabalhadores ativos, a redução foi maior [-3,3% (menos três vírgula três por cento)]. Em todas as atividades atacadistas houve retração do mercado de trabalho com carteira assinada.

**TABELA 4: GERAÇÃO DE EMPREGO FORMAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – ATACADO**

Fonte: Caged – Ministério do Trabalho e Emprego | Elaboração: FecomercioSP

ATIVIDADES	ESTOQUE EM DEZ/14	ESTOQUE EM DEZ/15	SALDO EM 2015	VARIAÇÃO(%): 2015-2014
Alimentos e bebidas	145.344	144.142	-1.202	-0,8
Prod. farmacêutico e higiene pessoal	57.479	56.994	-485	-0,8
Vestuário, tecidos e calçados	25.269	23.339	-1.930	-7,6
Eletrônicos e equipamentos de uso pessoal	57.750	54.220	-3.530	-6,1
Máquinas de uso comercial e industrial	56.667	53.422	-3.245	-5,7
Mat. construção, madeira e ferramentas	36.588	34.263	-2.325	-6,4
Prod. químicos, metalúrgicos e agrícolas	33.177	32.286	-891	-2,7
Papel, resíduos, sucatas e metais	50.944	48.714	-2.230	-4,4
Energia e combustíveis	12.239	12.072	-167	-1,4
Outros	41.184	39.964	-1.220	3,0
<b>Total do comércio atacadista</b>	<b>516.641</b>	<b>499.416</b>	<b>-17.225</b>	<b>3,3</b>

Já nas atividades ligadas ao setor de serviços, conjuntamente houve retração de 1,4% (menos um vírgula quatro por cento) no estoque de empregados em 2015. Foram 106.833 (cento e seis mil oitocentos e trinta e três) vínculos perdidos. Das 12 (doze) atividades que compõem o setor, oito registraram saldos negativos. A maior queda relativa está nos serviços de transporte e armazenagem, enquanto a maior perda absoluta de vagas ocorreu nos estabelecimentos prestadores de serviços administrativos e de serviços complementares, com -39.949 (menos trinta e nove mil novecentos e quarenta e nove) postos de trabalho, ou redução de 2,5% (dois e meio por cento).

**TABELA 5: GERAÇÃO DE EMPREGO FORMAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – SERVIÇOS**

Fonte: Caged – Ministério do Trabalho e Emprego | Elaboração: FecomercioSP

ATIVIDADES	ESTOQUE EM DEZ/14	ESTOQUE EM DEZ/15	SALDO EM 2015	VARIAÇÃO(%): 2015-2014
Transporte e armazenagem	814.496	785.141	-29.355	-3,6
Alojamento e alimentação	590.520	577.635	-12.885	-2,2
Informação e comunicação	353.932	342.240	-11.692	-3,3
Financeiras e de seguros	352.474	354.679	2.205	0,6
Imobiliárias	45.448	45.837	389	0,9
Profissionais, científicas e técnicas	367.496	358.070	-9.426	-2,6
Administrativas e serviços complementares	1.624.831	1.584.882	-39.949	-2,5
Adm. Pública, Defesa e seguridade social	1.708.393	1.700.333	-8.060	-0,5
Educação	517.239	510.775	-6.464	-1,2
Médicos, odontológicos e serviços sociais	733.827	743.168	9.341	1,3
Artes, cultura e esportes	78.605	78.583	-22	0,0
Outras atividades de serviços	344.199	343.284	-915	-0,3
<b>Total de serviços</b>	<b>7.531.460</b>	<b>7.424.627</b>	<b>-106.833</b>	<b>-1,4</b>

A conjuntura econômica tem extrema importância na avaliação e aplicação do reajuste salarial da categoria. Ela explicita a realidade dos setores e da economia como um todo. Como neste estudo exposto, observa-se primeiro os indicadores gerais da economia, como PIB e inflação, migrando para os indicadores essenciais do consumidor, como endividamento e inadimplência, confiança e intenção do consumo e especificando as atividades representadas por meio de indicadores de volume e receita de vendas e empregabilidade. Essa avaliação é essencial para projetar a capacidade que as empresas de uma determinada atividade ou de setor possuem para arcar com um aumento expressivo dos custos com salário.

Atualmente, as atividades sob escopo de representação da FecomercioSP e seus sindicatos filiados vivem uma perigosa derrocada. A economia que já estava estagnada em 2014 migrou para a recessão de 2015. A inflação é a mais alta desde 2003 e os avanços do endividamento e da inadimplência levaram os índices de confiança (consumidor e empresário) aos seus níveis mais baixos. O consumo em queda puxou para baixo também as receitas de vendas. O varejo paulista sofreu queda superior a 6% (seis por cento) em seu faturamento bruto, já descontada a inflação. O volume de serviços paulistas também cai próximo a esse patamar. O resultado é a paralisação de investimentos e a redução de quadro de trabalhadores.

A questão que fica é, com essa realidade, as empresas que compõem tais atividades, em grande maioria micros e pequenas, conseguiriam sobreviver e crescer com uma elevação de custo adicional à massa salarial estadual dos seus trabalhadores? É inviável simplesmente crer que sim. Entender o reajuste salarial como aumento do custo da mão de obra às empresas é vital para assimilar a tamanha responsabilidade de se acordar algum índice. Ainda mais em um ambiente macroeconômico bastante hostil à estabilização e ao crescimento, como o que encerrou 2015 e que deve se manter pelo menos por todo o ano de 2016.

## ANÁLISE DO CUSTO DO REAJUSTE SALARIAL

É natural que a primeira cláusula econômica da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) se refira ao reajuste salarial. Além de determinar a evolução salarial dos trabalhadores, tal porcentual altera uma das mais importantes bases de custo de uma empresa: a sua folha de pagamento. Ao se aplicar um reajuste salarial, automaticamente se eleva o custo do estabelecimento. Um acordo firmado entre sindicatos implica compromisso às empresas representadas de arcar com um passivo portentoso, que se mescla à integralização das atividades internas do estabelecimento, aos preços finais ou a um reequilíbrio do quadro funcional. Na verdade, tal elevação de custo acaba sendo diluída em um pouco de cada esfera. A questão é: qual o tamanho desse custo? Ou seja, a cada reajuste salarial, o quanto em cifras se elevam os custos das empresas, no mínimo para os próximos 12 (doze) meses?

Para responder a essa questão, debruça-se sobre os dados de emprego formal, massa salarial e rendimento médio da Relação Anual de Informações Sociais (Rais)<sup>163</sup>. O cálculo se baseia nos impactos mensal e anual (já considerando o 13º salário) quando se reajusta a massa salarial do varejo, atacado e serviços em 1 ponto porcentual, para Estado de São Paulo, interior do Estado de São Paulo, região metropolitana de São Paulo e capital paulista.

Para cada 1 (um) ponto porcentual reajustado na massa salarial dos trabalhadores do comércio varejista, comércio atacadista e setor de serviços<sup>164</sup> do Estado de São Paulo, o custo em salários (bruto) avança R\$ 101,8 milhões (cento e um vírgula oito milhões de reais) mensais, ou R\$ 1,324 bilhão (um vírgula trezentos e vinte e quatro bilhões de reais) em um ano.

<sup>163</sup>. Considera-se para o cálculo os dados mais recentes da Rais: 31 de dezembro de 2014.

<sup>164</sup>. Excluem-se do cálculo as seguintes atividades de serviços: alojamento e alimentação; informação e comunicação; financeiras e de seguros; adm. pública; defesa e seguridade social; educação; médicos, odontológicos e serviços sociais; e artes, cultura e esportes.

# ICC

**TABELA 6: ESTADO DE SÃO PAULO**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho e Emprego  
Elaboração e cálculos: FecomercioSP

SETORES	EMPREGO FORMAL	MASSA SALARIAL MENSAL (R\$)	RENDIMENTO MÉDIO (R\$)	IMPACTO MENSAL DE 1 P.P. (R\$)	IMPACTO ANUAL DE 1 P.P. (R\$)
Comércio varejista	2.280.750,00	3.799.104.900,83	1.665,73	37.991.049,01	493.883.637,11
Comércio atacadista	529.461,00	1.557.986.320,43	2.942,59	15.579.863,20	202.538.221,66
Serviços	2.381.974,00	4.828.089.984,16	2.026,93	48.280.899,84	627.651.697,94
<b>Total</b>	<b>5.192.185,00</b>	<b>10.185.181.205,42</b>	<b>1.961,64</b>	<b>101.851.812,05</b>	<b>1.324.073.556,70</b>

Para cada 1 (um) ponto porcentual reajustado na massa salarial dos trabalhadores de comércio varejista, comércio atacadista e setor de serviços no interior do Estado de São Paulo, o custo em salários (bruto) avançou R\$ 34,5 milhões (trinta e quatro vírgula cinco milhões de reais) mensais ou R\$ 448,6 milhões (quatrocentos e quarenta e oito milhões de reais) em um ano.

**TABELA 7: INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho e Emprego  
Elaboração e cálculos: FecomercioSP

SETORES	EMPREGO FORMAL	MASSA SALARIAL MENSAL (R\$)	RENDIMENTO MÉDIO (R\$)	IMPACTO MENSAL DE 1 P.P. (R\$)	IMPACTO ANUAL DE 1 P.P. (R\$)
Comércio varejista	1.183.274,00	1.775.209.665,48	1.500,25	17.752.096,65	230.777.256,51
Comércio atacadista	199.270,00	429.936.620,67	2.157,56	4.299.366,21	55.891.760,69
Serviços	747.083,00	1.245.527.189,14	1.667,19	12.455.271,89	161.918.534,59
<b>Total</b>	<b>2.129.627,00</b>	<b>3.450.673.475,29</b>	<b>1.620,32</b>	<b>34.506.734,75</b>	<b>448.587.551,79</b>

Para cada 1 (um) ponto porcentual reajustado na massa salarial dos trabalhadores de comércio varejista, comércio atacadista e setor de serviços na região metropolitana de São Paulo, o custo em salários (bruto) avançou R\$ 67,3 milhões (sessenta e sete vírgula três milhões de reais) mensais ou R\$ 875,5 milhões (oitocentos e setenta e cinco vírgula cinco milhões de reais) em um ano.

**TABELA 8: REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho e Emprego  
Elaboração e cálculos: FecomercioSP

SETORES	EMPREGO FORMAL	MASSA SALARIAL MENSAL (R\$)	RENDIMENTO MÉDIO (R\$)	IMPACTO MENSAL DE 1 P.P. (R\$)	IMPACTO ANUAL DE 1 P.P. (R\$)
Comércio varejista	1.097.476,00	2.023.895.235,35	1.844,14	20.238.952,35	263.106.380,60
Comércio atacadista	330.191,00	1.128.049.699,76	3.416,36	11.280.497,00	146.646.460,97
Serviços	1.634.891,00	3.582.562.795,02	2.191,32	35.825.627,95	465.733.163,35
<b>Total</b>	<b>3.062.558,00</b>	<b>6.734.507.730,13</b>	<b>2.198,98</b>	<b>67.345.077,30</b>	<b>875.486.004,92</b>

Para cada 1 (um) ponto porcentual reajustado na massa salarial dos trabalhadores de comércio varejista, comércio atacadista e setor de serviços em São Paulo (capital), o custo em salários (bruto) avançou R\$ 50,2 milhões (cinquenta vírgula dois milhões de reais) mensais ou R\$ 652,6 milhões (seiscientos e cinquenta e dois vírgula seis milhões de reais) em um ano.

**TABELA 9: SÃO PAULO/SP**

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho e Emprego  
Elaboração e cálculos: FecomercioSP

SETORES	EMPREGO FORMAL	MASSA SALARIAL MENSAL (R\$)	RENDIMENTO MÉDIO (R\$)	IMPACTO MENSAL DE 1 P.P. (R\$)	IMPACTO ANUAL DE 1 P.P. (R\$)
Comércio varejista	709.491,00	1.375.281.955,73	1.938,41	13.752.819,56	178.786.654,24
Comércio atacadista	223.205,00	834.989.097,90	3.740,91	8.349.890,98	108.548.582,73
Serviços	1.198.827,00	2.809.999.939,74	2.343,96	28.099.999,40	365.299.992,17
<b>Total</b>	<b>2.131.523,00</b>	<b>5.020.270.993,37</b>	<b>2.355,25</b>	<b>50.202.709,93</b>	<b>652.635.229,14</b>

Ao se negociar um percentual de reajuste salarial às categorias representadas pela FecomercioSP e seus sindicatos filiados, estima-se que a cada 1 (um) ponto percentual acordado impactará em aumento de quase R\$ 102 milhões (cento e dois milhões de reais) ao mês aos empresários dos setores comerciais, varejo e atacado, e serviços do Estado de São Paulo. Adicionando-se o 13º salário, a cifra chega a R\$ 1,324 bilhão (um vírgula trezentos e vinte e quatro bilhões de reais) ao ano. Tal custo é diluído ao desempenho de setores que, no caso do comércio, é composto em 93,1% (noventa e três vírgula um por cento) por empresas com menos de dez funcionários e que empregam 32% (trinta e dois por cento) da mão de obra com carteira assinada. Ao assinar uma CCT levando em consideração para o reajuste salarial apenas uma variável passada (inflação) para determinar realidade futura de trabalhadores e empresas, principalmente num cenário econômico recessivo e de extrema incerteza, é, no mínimo, pouco responsável. Deve-se levar em consideração também o rol de indicadores de desempenho conjuntural das atividades econômicas representadas, assim como a produtividade de sua mão de obra, que será exposta mais à frente neste estudo.

## HISTÓRICO DO REAJUSTE SALARIAL

Outra importante realidade que é preciso levar em consideração para negociação salarial: o histórico do reajuste salarial firmado entre as entidades nos últimos anos. Os ganhos reais foram constantes, porém, em uma situação clara de crescimento do setor e da economia brasileira. Como já dito anteriormente, em uma realidade de retração econômica de vendas, num ambiente de negócios hostil e pouco produtivo (como o brasileiro atual), as condições financeiras empresariais para diluir o aumento de custo são mínimas, principalmente sem que isso afete sua capacidade de subsistir e gerar novos investimentos, em ampliação física, novas unidades, e, principalmente, novas contratações. A seguir, estão expostas as evoluções dos reajustes salariais da FecomercioSP na capital paulista e no interior do Estado de São Paulo:

# 1 - D



**TABELA 10: HISTÓRICO DO REAJUSTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CAPITAL**

Fonte e elaboração: FecomercioSP

ANO	PISO (R\$)	REAJUSTE – PISO (R\$)	INPC/IBGE (%)	REAJUSTE – ACORDO (%)
2002	422,00	-	-	-
2003	482,00	14,10	12,80	12,50
2004	521,00	8,10	5,80	8,00
2005	550,00	5,60	4,20	5,50
2006	572,00	4,00	2,90	4,00
2007	608,00	6,30	4,80	6,00
2008	665,00	9,40	7,20	9,00
2009	712,00	7,10	4,40	7,00
2010	772,00	8,40	4,30	7,30
2011	853,00	10,50	7,40	9,80
2012	921,00	8,00	5,40	8,00
2013	1.003,00	8,90	6,10	8,00
2014	1.088,00	8,50	6,40	8,00
2015	1.195,00	9,88	9,88	9,88
<b>Acumulado</b>		<b>183,40</b>	<b>119,80</b>	<b>168,80</b>
<b>Aumento real</b>		<b>28,90</b>		<b>22,30</b>

**TABELA 11: HISTÓRICO DO REAJUSTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – INTERIOR**

Fonte e elaboração: FecomercioSP

ANO	PISO (R\$)	REAJUSTE – PISO (R\$)	INPC/IBGE (%)	REAJUSTE – ACORDO (%)
2002	407,00	-	-	-
2003	468,00	15,00	17,50	15,00
2004	505,00	7,90	6,00	8,00
2005	538,00	6,50	5,00	6,50
2006	562,00	4,50	2,90	4,20
2007	608,00	8,20	4,70	6,00
2008	665,00	9,40	7,20	9,00
2009	715,00	7,50	4,40	7,00
2010	775,00	8,40	4,30	7,50
2011	856,00	10,50	7,40	9,80
2012	924,00	7,90	5,40	8,00
2013	1.012,00	9,50	6,10	8,00
2014	1.098,00	8,50	6,40	8,00
2015	1.206,00	9,88	9,88	9,88
<b>Acumulado</b>		<b>196,50</b>	<b>130,90</b>	<b>178,40</b>
<b>Aumento real</b>		<b>28,40</b>		<b>20,50</b>

Levando em consideração os respectivos históricos de datas-base, o ganho real acumulado do acordo na capital e no interior foram, nessa ordem, 22,3% (vinte e dois vírgula três por cento) e 20,5% (vinte vírgula cinco por cento). Para os pisos salariais foram, igualmente, 28,9% (vinte e oito vírgula nove por cento) e 28,4% (vinte e oito vírgula quatro por cento). Tais ganhos reais estão na realidade de crescimento do setor dos anos anteriores, quando a conjuntura macroeconômica se mostrava bastante favorável ao consumo, com menores índices inflacionários, juros mais suaves e orçamentos com mais folga para o endividamento. A conjuntura atual, como exposta na primeira parte deste estudo, já é bastante distinta. Está na hora de considerar tais ganhos reais em consonância com os desempenhos mais frutíferos de vendas. Atualmente, não se acredita que empresas de varejo, atacado e serviços possam diluir mais aumentos de custos. Se isso ocorrer, será a custo de fechamentos de estabelecimentos e de postos de trabalho.

## IMPORTÂNCIA DO TETO SALARIAL E REAJUSTES DISTINTOS

Em momentos de crise generalizada e de aperto das receitas, uma das formas de minimizar o impacto do reajuste salarial é a aplicação de um percentual menor a quem ganha mais. A inclusão de um teto para um reajuste “cheio” auxilia as empresas a atualizar por um índice menor aquelas ocupações com rendimento mais alto, normalmente supervisores, gerentes e diretores.

Como forma de demonstrar a quantidade de trabalhadores que possuem rendimento bruto médio superior a R\$ 5 mil (cinco mil reais) e R\$10 mil (dez mil reais) mensais em relação ao total de estoques, utilizamos dados consolidados da última atualização da Rais. Não apenas encontrar a participação de trabalhadores com rendimento superior aos limites aqui determinados, mas é muito importante também saber a massa salarial desses trabalhadores em relação à massa geral mensal.

No caso do comércio varejista do Estado de São Paulo, os trabalhadores que possuem rendimento médio mensal acima de R\$ 5 mil são 2,5% (dois e meio por cento) do total do estoque ativo de empregados. Sua massa salarial, porém, representa 14,4% (quatorze vírgula quatro por cento) da massa de salários total do estoque de colaboradores do setor.

# IFE

**TABELA 12 – TRABALHADORES DO VAREJO PAULISTA COM RENDIMENTO MÉDIO ACIMA DE R\$ 5 MIL**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

ATIVIDADES	EMPREGADOS TOTAIS	ACIMA DE R\$ 5 MIL	PART. (%)	MASSA SALARIAL MENSAL	MASSA SALARIAL > R\$ 5 MIL	PART. (%)
Autopeças e acessórios	134.848	3.752	2,8	239.059.262,53	34.802.970,00	14,6
Concessionárias de Veículos	85.317	8.560	10,0	230.257.616,82	74.782.036,98	32,5
Farmácias e perfumarias	160.892	2.910	1,8	274.549.224,38	23.463.079,68	8,5
Eletrodomésticos e eletrônicos e lojas de departamento	218.456	13.450	6,2	480.669.312,09	144.052.637,73	30,0
Materiais de construção	234.602	2.842	1,2	365.047.571,28	24.302.853,21	6,7
Lojas de móveis e decoração	55.878	1.467	2,6	96.716.512,56	11.785.771,82	12,2
Lojas de vestuário, tecidos e calçados	300.642	7.581	2,5	478.871.036,64	74.735.086,29	15,6
Supermercados	648.828	7.785	1,2	932.512.794,99	77.961.188,17	8,4
Outras atividades	359.933	6.501	1,8	566.290.482,50	61.184.005,73	10,8
<b>Total do comércio varejista</b>	<b>2.199.396</b>	<b>54.848</b>	<b>2,5</b>	<b>3.663.973.813,79</b>	<b>527.069.629,61</b>	<b>14,4</b>

Para os trabalhadores do varejo paulista com rendimento médio mensal acima de R\$ 10 mil (dez mil reais), são 0,7% (zero vírgula sete por cento) do total do estoque ativo de empregados. Sua massa salarial, porém, representa 7,1% (sete vírgula um por cento) da massa de salários total do estoque de colaboradores do setor.

**TABELA 13 – TRABALHADORES DO VAREJO PAULISTA COM RENDIMENTO MÉDIO ACIMA DE R\$ 10 MIL**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

ATIVIDADES	EMPREGADOS TOTAIS	ACIMA DE R\$ 10 MIL	PART. (%)	MASSA SALARIAL MENSAL	MASSA SALARIAL > R\$ 10 MIL	PART. (%)
Autopeças e acessórios	134.848	936	0,7	239.059.262,53	15.855.078,39	6,6
Concessionárias de Veículos	85.317	1.882	2,2	230.257.616,82	30.326.837,59	13,2
Farmácias e perfumarias	160.892	475	0,3	274.549.224,38	7.797.435,38	2,8
Eletrodomésticos e eletrônicos e lojas de departamento	218.456	4.884	2,2	480.669.312,09	84.480.675,26	17,6
Materiais de construção	234.602	556	0,2	365.047.571,28	9.451.710,98	2,6
Lojas de móveis e decoração	55.878	255	0,5	96.716.512,56	3.838.671,11	4,0
Lojas de vestuário, tecidos e calçados	300.642	2.310	0,8	478.871.036,64	39.053.418,37	8,2
Supermercados	648.828	2.210	0,3	932.512.794,99	40.599.579,37	4,4
Outras atividades	359.933	1.746	0,5	566.290.482,50	29.472.581,20	5,2
<b>Total do comércio varejista</b>	<b>2.199.396</b>	<b>15.254</b>	<b>0,7</b>	<b>3.663.973.813,79</b>	<b>260.875.987,65</b>	<b>7,1</b>

No caso do comércio atacadista do Estado de São Paulo, a mão de obra com rendimento mais elevado e o tamanho de sua massa salarial são superiores aos índices do varejo. Nesse caso, trabalhadores que possuem rendimento médio mensal acima de R\$ 5 mil (cinco mil reais) são 12% (doze por cento) do total do estoque ativo de empregados. Já sua massa salarial representa 46,6% (quarenta e seis vírgula seis por cento) da massa de salários do estoque total de colaboradores do setor.

**TABELA 14 – TRABALHADORES DO ATACADO PAULISTA COM RENDIMENTO MÉDIO ACIMA DE R\$ 5 MIL**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

ATIVIDADES	EMPREGADOS TOTAIS	ACIMA DE R\$ 5 MIL	PART. (%)	MASSA SALARIAL MENSAL	MASSA SALARIAL > R\$ 5 MIL	PART. (%)
Alimentos e bebidas	145.344	7.938	5,5	310.505.135,95	77.070.051,69	24,8
Prod. farmacêuticos e higiene pessoal	57.479	14.812	25,8	260.517.974,24	176.935.161,35	67,9
Tecidos, vestuário e calçados	25.269	1.693	6,7	56.918.813,33	19.632.779,44	34,5
Eletrônicos e equipamentos de uso pessoal	57.750	9.564	16,6	212.156.435,31	129.607.803,95	61,1
Máquinas de uso comercial e industrial	56.667	11.755	20,7	223.337.139,00	127.594.819,04	57,1
Mat. construção, madeira e ferramentas	36.588	1.898	5,2	78.337.714,46	17.858.521,34	22,8
Prod. químicos, metalúrgicos e agrícolas	33.177	4.492	13,5	104.777.214,76	50.598.710,75	48,3
Papel, resíduos, sucatas e metais	50.944	3.147	6,2	110.814.547,08	32.511.725,69	29,3
Energia e combustíveis	12.239	3.156	25,8	60.441.863,49	38.115.477,05	63,1
Outros	41.184	3.581	8,7	100.963.190,65	37.208.365,60	36,9
<b>Total</b>	<b>516.641</b>	<b>62.036</b>	<b>12,0</b>	<b>1.518.770.028,27</b>	<b>707.133.415,90</b>	<b>46,6</b>

Os trabalhadores do atacado paulista com rendimento médio mensal acima de R\$ 10 mil (dez mil reais) são 4,7% (quatro vírgula sete por cento) do total do estoque ativo de empregados. Sua massa salarial, porém, representa 29,3% (vinte e nove vírgula três por cento) da massa de salários total do estoque de colaboradores do setor.

**TABELA 15 – TRABALHADORES DO ATACADO PAULISTA COM RENDIMENTO MÉDIO ACIMA DE R\$ 10 MIL**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

ATIVIDADES	EMPREGADOS TOTAIS	ACIMA DE R\$ 10 MIL	PART. (%)	MASSA SALARIAL MENSAL	MASSA SALARIAL > R\$ 10 MIL	PART. (%)
Alimentos e bebidas	145.344	2.026	1,4	310.505.135,95	37.295.024,80	12,0
Prod. farmacêuticos e higiene pessoal	57.479	6.641	11,6	260.517.974,24	118.408.525,90	45,5
Tecidos, vestuário e calçados	25.269	621	2,5	56.918.813,33	12.253.720,74	21,5
Eletrônicos e equipamentos de uso pessoal	57.750	4.722	8,2	212.156.435,31	95.421.124,75	45,0
Máquinas de uso comercial e industrial	56.667	4.411	7,8	223.337.139,00	76.462.047,33	34,2
Mat. construção, madeira e ferramentas	36.588	497	1,4	78.337.714,46	8.452.784,21	10,8
Prod. químicos, metalúrgicos e agrícolas	33.177	1.727	5,2	104.777.214,76	31.244.250,98	29,8
Papel, resíduos, sucatas e metais	50.944	1.027	2,0	110.814.547,08	18.108.392,00	16,3
Energia e combustíveis	12.239	1.454	11,9	60.441.863,49	26.239.328,74	43,4
Outras atividades atacadistas	41.184	1.231	3,0	100.963.190,65	21.026.033,48	20,8
<b>Total</b>	<b>516.641</b>	<b>24.357</b>	<b>4,7</b>	<b>1.518.770.028,27</b>	<b>444.911.232,93</b>	<b>29,3</b>

Considerando agora algumas atividades de prestadores de serviços no Estado de São Paulo, observa-se que os trabalhadores com rendimento médio mensal superior a R\$ 5 mil (cinco mil reais) representam em geral 6,1% (seis vírgula um por cento). Sua massa salarial mensal é 30,8% (trinta vírgula oito por cento) da massa total do estoque de mais R\$ 4,828 bilhões (quatro vírgula oitocentos e vinte e oito bilhões de reais) do setor.

**TABELA 16 – TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS PAULISTA COM RENDIMENTO MÉDIO ACIMA DE R\$ 5 MIL**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

ATIVIDADES	EMPREGADOS TOTAIS	ACIMA DE R\$ 5 MIL	PART. (%)	MASSA SALARIAL MENSAL	MASSA SALARIAL > R\$ 5 MIL	PART. (%)
Imobiliárias	45.448	3.541	7,8	105.764.899	36.039.077	34,1
Profissionais, científicas e técnicas	367.496	62.454	17,0	1.235.911.170	656.544.538	53,1
Administrativas e serviços complementares	1.624.831	60.537	3,7	2.831.161.797	631.406.936	22,3
Outros serviços	344.199	18.169	5,3	655.252.119	164.623.791	25,1
<b>Total</b>	<b>2.381.974</b>	<b>144.701</b>	<b>6,1</b>	<b>4.828.089.984</b>	<b>1.488.614.342</b>	<b>30,8</b>

Já os funcionários com carteira assinada e rendimento médio acima de R\$ 10 mil (dez mil reais) mensais, representam 1,9% (um vírgula nove por cento) do estoque de mão de obra do setor. Sua massa salarial mensal, por outro lado, é 16,8% (dezesseis vírgula oito por cento) do total de salários do setor.

**TABELA 17 – TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS PAULISTA COM RENDIMENTO MÉDIO ACIMA DE R\$ 10 MIL**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

ATIVIDADES	EMPREGADOS TOTAIS	ACIMA DE R\$ 10 MIL	PART. (%)	MASSA SALARIAL MENSAL	MASSA SALARIAL > R\$ 10 MIL	PART. (%)
Imobiliárias	45.448	1.072	2,4	105.764.899	19.451.345	18,4
Profissionais, científicas e técnicas	367.496	20.758	5,6	1.235.911.170	366.645.179	29,7
Administrativas e serviços complementares	1.624.831	19.764	1,2	2.831.161.797	351.919.707	12,4
Outros serviços	344.199	4.543	1,3	655.252.119	72.343.120	11,0
<b>Total</b>	<b>2.381.974</b>	<b>46.137</b>	<b>1,9</b>	<b>4.828.089.984</b>	<b>810.359.350</b>	<b>16,8</b>

Enfim, os números acima demonstram que, por mais que estejam em minoria em relação ao estoque total de trabalhadores ativos, aqueles que possuem rendimentos acima de R\$ 5 mil (cinco mil reais) e R\$ 10 mil (dez mil reais) em varejo, atacado e serviços do Estado de São Paulo detêm uma massa salarial bastante significativa. A possibilidade de um porcentual menor de reajuste a essa esfera afeta menos trabalhadores, porém, tem um importante significado na redução do custo da mão de obra, já que seus rendimentos têm representatividade bastante elevada em relação à massa salarial geral na economia paulista.

## PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA

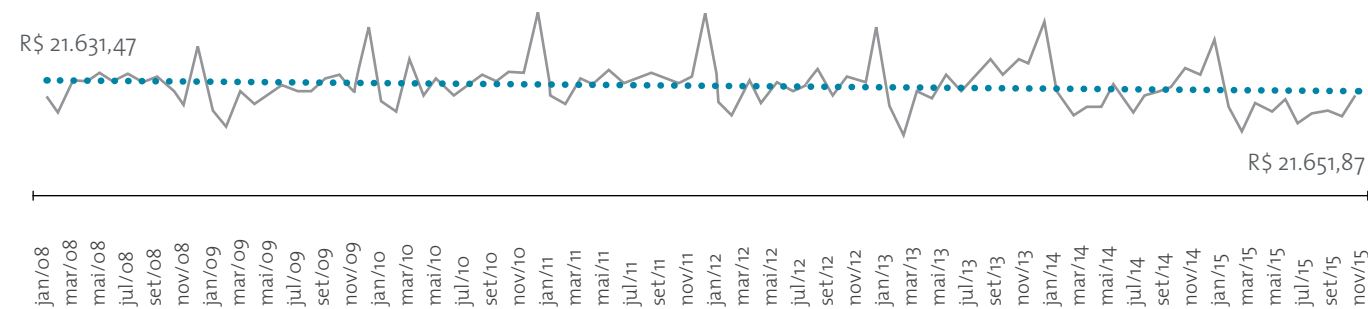
O quarto e último indicador que este estudo sugere que se leve em consideração para negociação coletiva é a produtividade da mão de obra dos trabalhadores. Tradicionalmente, o cálculo da produtividade da mão de obra se dá pela razão entre receita bruta de determinada atividade e o número de trabalhadores ativos que ela abriga. Tal simplicidade de cálculo funciona ainda de forma mais verossímil quando o setor observado é mais intensivo de mão de obra do que de capital.

O comércio varejista se encaixa perfeitamente em tal característica e a possibilidade de uma série histórica é real ao cruzarmos os dados de duas pesquisas realizadas pela FecomercioSP. O primeiro indicador é da Pesquisa Conjuntural do Comércio Varejista (PCCV), com dados primários da Sefaz-SP. O dado de emprego vem da Pesquisa de Emprego no varejo do Estado de São Paulo (PESP), com dados da Rais e do Caged, órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego. Os CNAEs (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) são estritamente os mesmos para composição de ambas as pesquisas, assim como os territórios analisados.

Para o varejo paulista, em janeiro de 2008 o faturamento bruto real ficou em R\$ 36.188.991.179,00 (trinta e seis bilhões, cento e oitenta e oito milhões, novecentos e noventa e um mil e cento e setenta e nove reais) e o número de trabalhadores ativos aos 1.672.979 (um milhão, seiscentos e setenta e dois mil e novecentos e setenta e nove) indivíduos. A razão era R\$ 21.631,47 (vinte e um mil, seiscentos e trinta e um reais e quarenta e sete centavos). Em outubro de 2015, último dado de faturamento disponível ao comércio varejista estadual, a receita de vendas estava em R\$ 46.086.606.044,00 (quarenta e seis bilhões, oitenta e seis milhões, seiscentos e seis mil e quarenta e quatro reais) e o estoque de mão de obra em 2.128.528 (dois milhões, cento e vinte e oito mil e quinhentas e vinte e oito) pessoas. A razão fica em R\$ 21.651,87 (vinte e um mil, seiscentos e cinquenta e um reais e oitenta e sete centavos), isto é, a quantidade que a mão de obra gera de faturamento praticamente não se alterou nos últimos sete anos. A produtividade da mão de obra está estagnada.

**GRÁFICO 15: PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO VAREJO PAULISTA**

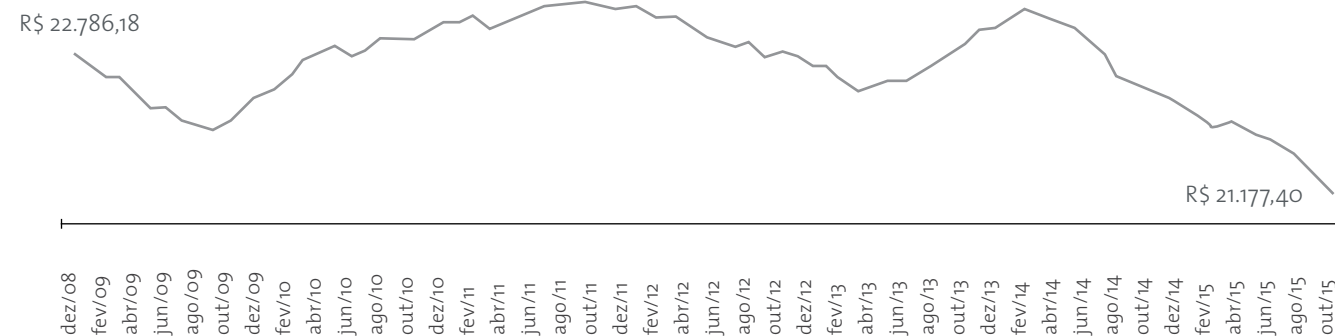
Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



Utilizando a média móvel da produtividade da mão de obra do varejo paulista e, com isso, retirando as oscilações da sazonalidade (tão importantes na geração de vendas e emprego no setor varejista), a média de 12 (doze) meses em dezembro de 2008 era de R\$ 22.786,18 (vinte e dois mil, setecentos e oitenta e seis reais e dezoito centavos), e no período de 12 (doze) meses, em outubro de 2015, passou aos R\$ 21.177,40 (vinte e um mil, cento e setenta e sete reais e quarenta centavos). Isso significa que, retirando as influências da sazonalidade, houve queda de 7,1% (sete vírgula um por cento) na produtividade da mão de obra do varejo no Estado de São Paulo.

**GRÁFICO 16: PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO VAREJO PAULISTA**

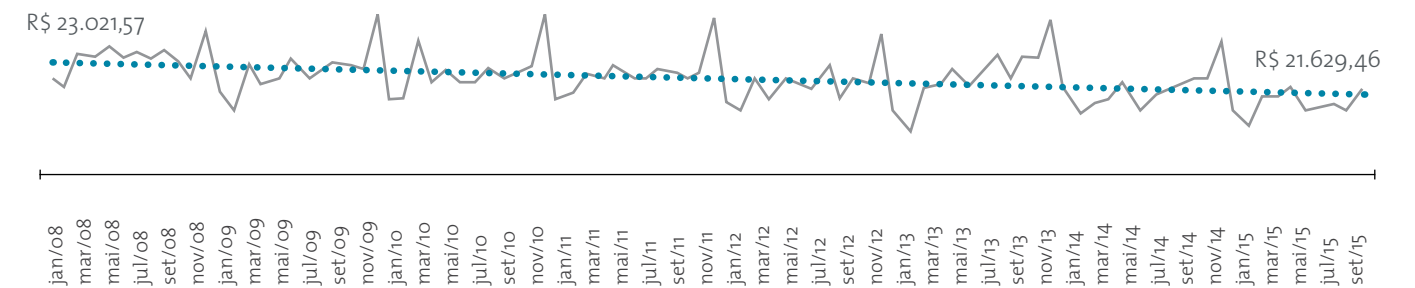
Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



Para o varejo apenas da cidade de São Paulo, nos mesmos cálculos, período e metodologia apresentada acima, houve uma queda de 6% (seis por cento) na produtividade da mão de obra.

**GRÁFICO 17: PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO VAREJO PAULISTANO**

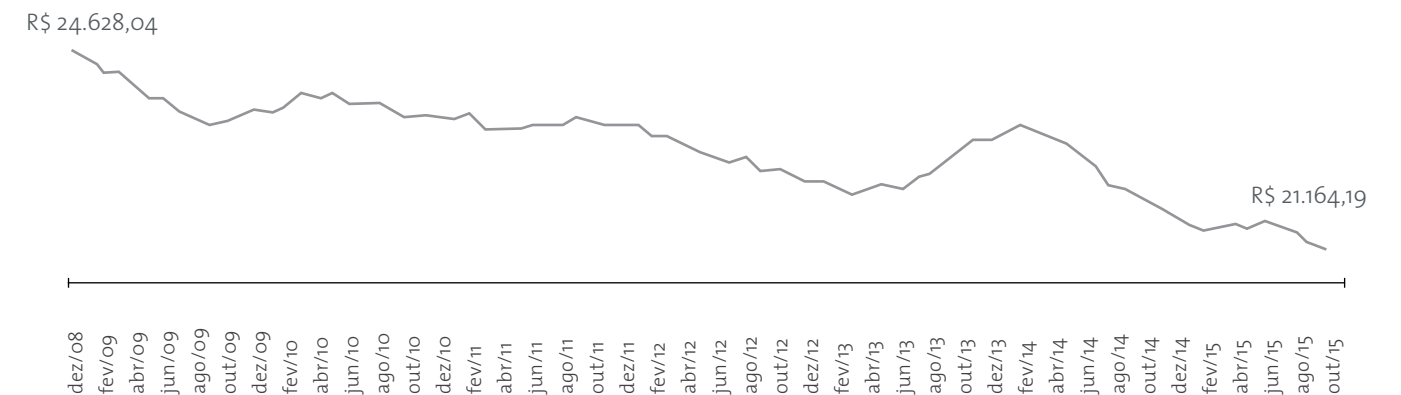
Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



Também retirando a sazonalidade da série histórica dos dados por meio da média móvel, a redução foi de 14,1% (quatorze vírgula um por cento).

**GRÁFICO 18: PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO VAREJO PAULISTANO**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP

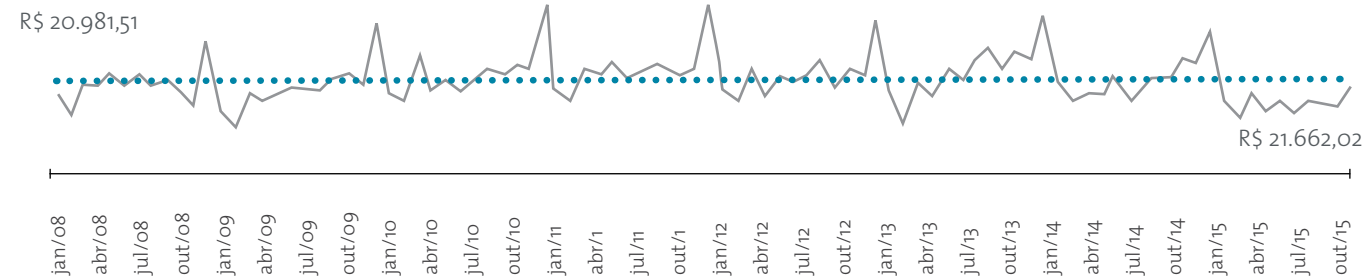




Para o varejo do interior do Estado de São Paulo (retiram-se os dados referentes à cidade de São Paulo), nos mesmos cálculos, período e metodologia já apresentada, houve um tímido aumento de 3,2% (três vírgula dois por cento) na produtividade da mão de obra.

**GRÁFICO 19: PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO VAREJO DO INTERIOR PAULISTA**

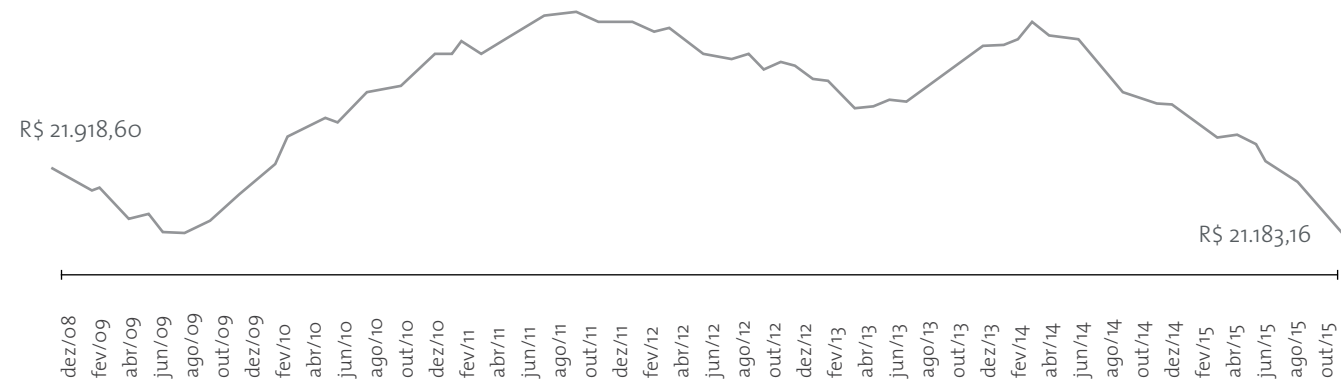
Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



Ao observar as médias móveis de 12 (doze) meses, de dezembro de 2008 a outubro de 2015, houve uma queda de 3,3% (três vírgula três por cento), como observado abaixo.

**GRÁFICO 20: PRODUTIVIDADE DA MÃO DE OBRA NO VAREJO DO INTERIOR PAULISTA**

Fonte: Rais e Caged – Ministério do Trabalho | Elaboração e cálculos: FecomercioSP



Em suma, por meio do cálculo mais simples e tradicional de produtividade de mão de obra, que funciona muito bem para as atividades intensivas de trabalho, houve estagnação desse indicador no Estado de São Paulo. Observando a média móvel, o cenário é de queda no Estado todo, na capital paulista e no interior.

# ANEXO II



DELEGACIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL EM MARÍLIA – DRF/MRA  
Seção de Orientação e Análise Tributária

Comunicação nº. 03/RFB/DRF/MRA/Saort

Em 13 de janeiro de 2015

Para: Sindicato do Comércio Varejista de Marília  
Endereço: Avenida Gonçalves Dias, 248 - Centro  
CEP: 17501-030 – Marília/SP  
CNPJ: 50.842.194/0001-40  
Processo: 13830.722308/2013-10

**Assunto: Consulta – Interpretação da Legislação**

Pela presente, fica Vossa Senhoria cientificada sobre a SOLUÇÃO DE CONSULTA nº 353 – Cosit, de 17 de dezembro de 2014, cuja cópia segue anexa.

É assegurado ao interessado o prazo de 30 dias, contados a partir da ciência, para apresentação de Recurso Especial, nos termos do § 6º do art. 48 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e dos §§ 2º e 3º do art. 19 da Instrução Normativa RFB nº 1.396, de 2013.

Atenciosamente,

*(assinado digitalmente)*

**Oswaldo Aparecido Silveira**  
Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil  
Chefe da SAORT - Siapecad 20.464  
Competência Delegada pela Portaria DRF/MRA nº. 77, de 04/11/2013

Secretaria da Receita Federal do Brasil  
Avenida Sampaio Vidal, 789 - 2º andar - Centro - CEP 17500-906 - Marília/SP - Tel. (14) 2105-3400  
**Missão da RFB:** Exercer a administração tributária e o controle aduaneiro, com justiça fiscal e respeito ao cidadão, em benefício da sociedade.



Cosit  
Fls. 2

**Solução de Consulta nº 353 - Cosit**

**Data** 17 de dezembro de 2014

**Processo**

**Interessado**

**CNPJ/CPF**

**ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS  
ALIMENTAÇÃO. PAGAMENTO EM PECÚNIA. INCIDÊNCIA.**

A parcela paga em pecúnia ao segurado empregado a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, fixada em convenção coletiva, integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e do trabalhador.

**Dispositivos Legais:** Lei nº 8.212, de 1991, arts. 20, 22 e 28, inciso I, e §9º; e Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, art. 58.

**ASSUNTO: IMPOSTO SOBRE A RENDA RETIDO NA FONTE - IRRF  
ALIMENTAÇÃO. PAGAMENTO EM PECÚNIA. INCIDÊNCIA.**

A parcela paga em pecúnia ao empregado a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, fixada em convenção coletiva, sujeita-se à incidência na fonte do imposto sobre a renda da pessoa física, cabendo ao empregador efetuar a retenção e o recolhimento, na forma da legislação.

**Dispositivos Legais:** Lei nº 5.172, de 1966 (CTN), arts. 43 e 111; Lei nº 7.713, de 1988, arts. 3º, §§ 4º e 6º; Decreto nº 3000, de 1999 (RIR/1999), e arts. 37, 38, 39, incisos IV e V, 43, incisos I e X, 620, 624 e 717.

## Relatório

Trata-se de consulta, protocolada em 24/10/2013, a respeito da interpretação da legislação tributária, relativamente à incidência na fonte das contribuições sociais previdenciárias, bem como do imposto sobre a renda da pessoa física, em relação a valores pagos em dinheiro, a título de auxílio-alimentação.

2. Ao declarar-se sindicato patronal que representa a classe econômica dos comerciantes varejistas do município onde se encontra estabelecida, a consultante indica como

dispositivos legais objeto da consulta o item 7 da alínea “e” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e o inciso I do art. 6º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988.

3. De início, expõe que, juntamente com as entidades representativas dos trabalhadores, participou como signatária de convenção coletiva de trabalho, pela qual se definiu que os valores pagos a título de auxílio-alimentação aos trabalhadores, em dinheiro, por trabalhos em dias de feriado, possuem natureza indenizatória.

4. Acrescenta que referido valor será pago por força de convenção coletiva, firmada com base nas normas trabalhistas, com caráter esporádico e eventual, devido somente por trabalho em dias de feriado. Os valores a esse título variam de [...], conforme o porte da empresa varejista.

5. Na sequência, a consulente cita decisões de Tribunais Superiores, no sentido de que os valores em questão são dotados de natureza indenizatória, não se sujeitando à incidência da contribuição previdenciária nem do imposto sobre a renda.

6. Também destaca que a Lei nº 8.212, de 1991, prevê que as importâncias recebidas a título de ganhos eventuais, bem como os abonos expressamente desvinculados do salário, não integram o salário-de-contribuição.

7. Nesse contexto, manifesta entendimento de que esses pagamentos, por sua natureza indenizatória e eventual, e ainda por constarem expressamente em convenção coletiva de trabalho, não estão sujeitos às exações tributárias em referência.

8. Ao final, tendo em conta os termos e as condições expostos, consulta sobre a incidência da contribuição previdenciária e do imposto sobre a renda da pessoa física em relação aos valores pagos em dinheiro pelos seus filiados, comerciantes varejistas, a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, conforme previsto em convenção coletiva de trabalho.

#### Fundamentos

9. O presente processo de consulta tem seu regramento básico estatuído nos arts. 46 a 53 do Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, e nos arts. 48 a 50 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996. Sua regulamentação deu-se por meio do Decreto nº 7.574, de 29 de setembro de 2011.

10. No âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), até havia pouco dispunha sobre a matéria a Instrução Normativa (IN) RFB nº 740, de 2 de maio de 2007, a que veio substituir a IN RFB nº 1.396, de 16 de setembro de 2013. Manteve-se, porém, sem alteração relevante, a disciplina dos requisitos de eficácia da consulta.

11. Satisfeitos os requisitos de admissibilidade previstos na IN RFB nº 1.396, de 2013, a presente consulta deve ser solucionada.

12. Cabe inicialmente delimitar o objeto da consulta. Na parte relativa à incidência do imposto sobre a renda, a análise das questões propostas atém-se às normas aplicáveis à consulente enquanto fonte pagadora, na condição de entidade representativa dos comerciantes

varejistas. Vale dizer, sob a ótica da obrigação tributária do empregador, sujeito passivo na modalidade responsável, incumbido da retenção e recolhimento do tributo por ocasião do pagamento ou creditação da parcela devida.

13. Já com relação à contribuição previdenciária, a consulta abrange tanto a contribuição a cargo da empresa, destinada à seguridade social, quanto a contribuição devida pelo segurado trabalhador, cuja arrecadação e recolhimento cabem ao empregador.

14. Além disso, cuida-se de matérias conexas, cujo tratamento tributário das duas exações decorre da mesma situação fática, qual seja a celebração de convenção coletiva de trabalho, pela qual as partes envolvidas pactuaram os termos para pagamento em pecúnia, aos trabalhadores, de um valor específico a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados.

15. Pois bem. A convenção coletiva de trabalho, prevista a partir do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), veiculada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, tem o propósito de tratar de relações trabalhistas entre as categorias envolvidas. De sorte que é ilegítimo as cláusulas disporem sobre efeitos tributários das situações que disciplinam, visto que esse papel está reservado com exclusividade às normas de caráter tributário.

16. De fato, a Constituição da República Federativa do Brasil prevê a exclusividade da legislação tributária, tanto para a instituição, como para a dispensa de tributos e contribuições, por meio de normas específicas, em razão do princípio da estrita legalidade. Transcreve-se, parcialmente, o art. 150 da Carta Política de 1988:

*Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:*

*I - exigir ou aumentar tributo sem lei que o estabeleça;*

*II - instituir tratamento desigual entre contribuintes que se encontrem em situação equivalente, proibida qualquer distinção em razão de ocupação profissional ou função por eles exercida, independentemente da denominação jurídica dos rendimentos, títulos ou direitos;*

*(...)*

*§ 6.º Qualquer subsídio ou isenção, redução de base de cálculo, concessão de crédito presumido, anistia ou remissão, relativos a impostos, taxas ou contribuições, só poderá ser concedido mediante lei específica, federal, estadual ou municipal, que regule exclusivamente as matérias acima enumeradas ou o correspondente tributo ou contribuição, sem prejuízo do disposto no art. 155, § 2.º, XII, g. (grifou-se)*

17. Tal disciplina jurídica não só almeja proibir os privilégios odiosos, mas também viabilizar a transparência na concessão de renúncias fiscais num estado democrático de direito, na medida em que a tributação constitui interesse público, geral e indisponível, de dimensão mais ampla que o interesse particular de categorias ou grupos de administrados. Daí a previsão de uma disciplina legal rígida para os eventos que impactam, de algum modo, finanças do Estado.

18. Nesse sentido, o art. 97 do Código Tributário Nacional (CTN), veiculado pela Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966, ao regulamentar a legalidade tributária, prevê que as hipóteses de exclusão, suspensão e extinção do crédito tributário constituem matéria privativa da lei.

19. Assim, em que pese a importância da convenção coletiva de trabalho para regular direitos, a natureza remuneratória ou indenizatória de uma determinada verba recebida pelo trabalhador não se altera em razão do acordo de vontades da categoria, representada pelo sindicato, e do empregador, também representada pelo seu órgão de classe.

20. Vale dizer, então, que a exclusão da base de cálculo de um imposto ou contribuição dá-se apenas nas hipóteses legalmente previstas na legislação tributária, de maneira que a convenção coletiva, ao irradiar seus efeitos para o campo das relações trabalhistas, não afasta as normas da esfera tributária, nem sobrepõe-se a elas.

21. Ainda no âmbito preliminar, outro aspecto a ser esclarecido diz respeito aos efeitos das decisões judiciais. Em regra, atingem de forma obrigatória as partes integrantes da respectiva relação processual, não vinculando terceiros, salvo os casos específicos dotados de efeito vinculante a todos (*erga omnes*).

22. Mesmo nas hipóteses de decisões reiteradas dos Tribunais Superiores, em sentido contrário ao entendimento defendido em juízo pela Fazenda Nacional, ou nas matérias decididas de modo desfavorável à Fazenda Nacional pelo Supremo Tribunal Federal ou Superior Tribunal de Justiça, em sede de julgamento realizado, respectivamente, nos ritos da repercussão geral ou recurso repetitivo, é necessária autorização para adotá-las nas decisões administrativas, conforme previsto nos incisos II, IV e V e §§ 4º e 5º do art. 19 da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, dada a atuação vinculada da Administração Tributária ao princípio da legalidade.

23. Ocorre que, em relação às questões desta consulta, não há ato normativo que condicione a interpretação da legislação tributária ao entendimento consubstanciado nas decisões judiciais colacionadas pela consultante. Longe de uma imposição, a linha de raciocínio acolhida pelos Tribunais Superiores relativamente aos julgados reproduzidos possui tão somente um papel de reforço argumentativo em amparo à tese desenvolvida pela consultante.

#### Da Contribuição Previdenciária

24. A respeito da contribuição previdenciária, os arts. 20, 22 e 28 da Lei nº 8.212, de 1991, assim dispõem:

*Art. 20. A contribuição do empregado, inclusive o doméstico, e a do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário-de-contribuição mensal, de forma não cumulativa, observado o disposto no art. 28, de acordo com a seguinte tabela:*

(...)

*Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:*

*I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.*

*II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:*

*a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;*

*b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;*

*c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.*

(...)

*§ 2º Não integram a remuneração as parcelas de que trata o § 9º do art. 28.*

(...)

*Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:*

*I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (grifou-se)*

(...)

*§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:*

(...)

25. Nota-se que a legislação previdenciária estabelece base de cálculo da contribuição patronal e do segurado ampla, composta por parcelas destinadas a retribuir o trabalho.

26. Por sua vez, o § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, relaciona as parcelas não incluídas no salário-de-contribuição e, portanto, não alcançadas pela incidência da tributação.



Solução de Consulta n.º 353

Cosit  
Fls. 7

27. O art. 58 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, que dispõe sobre normas gerais de tributação das contribuições previdenciárias, consolida tais parcelas que não integram a base de cálculo para fins de incidência dessas contribuições, com fundamento no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991. Eis os incisos do art. 58 de interesse à consulta:

*Art. 58. Não integram a base de cálculo para fins de incidência de contribuições:*

(...)

*III - a parcela in natura do auxílio alimentação*

(...)

*V - as importâncias recebidas a título de:*

(...)

*i) ganhos eventuais e abonos expressamente desvinculados do salário por força de lei;*

(...)

*XXX - o abono único previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, desde que desvinculado do salário e pago sem habitualidade.*

*Parágrafo único. As parcelas referidas neste artigo, quando pagas ou creditadas em desacordo com a legislação pertinente, integram a base de cálculo da contribuição para todos os fins e efeitos, sem prejuízo da aplicação das cominações legais cabíveis. (grifou-se)*

28. Como se vê, a exclusão da base de cálculo da contribuição previdenciária não alcança a parcela destinada ao custeio da alimentação paga em pecúnia, mas tão somente a que for paga *in natura*, isto é, quando o próprio empregador fornece a alimentação aos trabalhadores, independentemente de inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

29. Ao revés, quando a parcela a título de auxílio-alimentação for paga em espécie, como ora se cuida, a retribuição assume feição salarial e, desse modo, integra a base de cálculo da contribuição previdenciária.

30. Nesse contexto, é de ver-se que o pagamento feito em dinheiro pelos filiados da consulente, a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, não revela atender as características de eventualidade e desvinculação ao pleno e efetivo exercício da atividade laboral, requeridas no transcrito art. 58 da IN RFB nº 971, de 2009.

31. Com efeito, quanto a esse último aspecto, verifica-se que o pagamento representa contraprestação pelo serviço em dia de feriado realizado pelo segurado empregado, na medida em que, além de não possuir valor fixo para todos os empregados da categoria, seu recebimento pressupõe o efetivo trabalho no dia designado, o que denota a sua vinculação com o salário e com o trabalho. Ausente, igualmente, o requisito da eventualidade, porque, em qualquer dia de trabalho naquelas circunstâncias, será prestada a correspondente parcela a título alimentar.

6

Solução de Consulta n.º 353

Cosit  
Fls. 8

32. Assim, é de se concluir que a parcela paga em pecúnia ao segurado empregado a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, fixada em convenção coletiva, por não encontrar previsão legal que a exclua, integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias.

33. Satisfeita a hipótese de incidência, o empregador figura como sujeito passivo responsável pela arrecadação e pelo recolhimento da respectiva contribuição do trabalhador empregado, conforme dispõem as alíneas "a" e "b" do inciso I do art. 30 da Lei nº 8.212, de 1991:

*Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:*

*I - a empresa é obrigada a:*

*a) arrecadar as contribuições dos segurados empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração;*

*b) recolher os valores arrecadados na forma da alínea a deste inciso, a contribuição a que se refere o inciso IV do art. 22 desta Lei, assim como as contribuições a seu cargo incidentes sobre as remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e contribuintes individuais a seu serviço até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da competência;*

(...)

#### **Do Imposto sobre a Renda**

34. A incidência do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza alcança, como regra, a totalidade de rendimentos percebidos, com base nos dispositivos a seguir transcritos:

#### **Código Tributário Nacional (CTN)**

#### **Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966:**

*Art. 43. O imposto, de competência da União, sobre a renda e proventos de qualquer natureza tem como fato gerador a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica:*

*I - de renda, assim entendido o produto do capital, do trabalho ou da combinação de ambos;*

*II - de proventos de qualquer natureza, assim entendidos os acréscimos patrimoniais não compreendidos no inciso anterior.*

*§ 1º A incidência do imposto independe da denominação da receita ou do rendimento, da localização, condição jurídica ou nacionalidade da fonte, da origem e da forma de percepção.*

(...)

#### **Regulamento do Imposto sobre a Renda (RIR/1999)**

7

Solução de Consulta n.º 353

Cosit  
Fls. 9**Aprovado pelo Decreto n.º 3.000, de 26 de março de 1999:**

**Art. 37.** *Constituem rendimento bruto todo o produto do capital, do trabalho ou da combinação de ambos, os alimentos e pensões percebidos em dinheiro, os proventos de qualquer natureza, assim também entendidos os acréscimos patrimoniais não correspondentes aos rendimentos declarados (Lei n.º 5.172, de 1966, art. 43, incisos I e II, e Lei n.º 7.713, de 1988, art. 3.º, § 1.º).*

(...)

**Art. 38.** *A tributação independe da denominação dos rendimentos, títulos ou direitos, da localização, condição jurídica ou nacionalidade da fonte, da origem dos bens produtores da renda e da forma de percepção das rendas ou proventos, bastando, para a incidência do imposto, o benefício do contribuinte por qualquer forma e a qualquer título (Lei n.º 7.713, de 1988, art. 3.º, § 4.º).*

*Parágrafo único.* *Os rendimentos serão tributados no mês em que forem recebidos, considerado como tal o da entrega de recursos pela fonte pagadora, mesmo mediante depósito em instituição financeira em favor do beneficiário.*

(...)

**Art. 43.** *São tributáveis os rendimentos provenientes do trabalho assalariado, as remunerações por trabalho prestado no exercício de empregos, cargos e funções, e quaisquer proventos ou vantagens percebidos, tais como (Lei n.º 4.506, de 1964, art. 16, Lei n.º 7.713, de 1988, art. 3.º, § 4.º, Lei n.º 8.383, de 1991, art. 74, e Lei n.º 9.317, de 1996, art. 25, e Medida Provisória n.º 1.769-55, de 11 de março de 1999, arts. 1.º e 2.º):*

*I - salários, ordenados, vencimentos, soldos, soldadas, vantagens, subsídios, honorários, diárias de comparecimento, bolsas de estudo e de pesquisa, remuneração de estagiários;*

(...)

*X - verbas, dotações ou auxílios, para representações ou custeio de despesas necessárias para o exercício de cargo, função ou emprego; (grifou-se)*

(...)

35. Como se verifica, a regra é o campo de abrangência do imposto sobre a renda englobar a generalidade de valores recebidos pelo contribuinte pessoa assalariada, dado que a teoria prevalente para a conceituação de renda, no direito pátrio, enquanto núcleo da regra-padrão desse imposto, é a teoria do acréscimo patrimonial, consistente na aquisição de disponibilidade econômica ou jurídica de riqueza nova.

36. Convém ressaltar que, nos termos do art. 38 do Decreto n.º 3.000, de 26 de março de 1999 - Regulamento do Imposto sobre a Renda (RIR/1999), a tributação independe da denominação dos rendimentos, títulos ou direitos, da localização, condição jurídica ou nacionalidade da fonte, da origem dos bens produtores da renda, e da forma de percepção das rendas ou proventos, bastando, para a incidência do imposto, ocorrências de tais acréscimos por qualquer forma e a qualquer título.

37. De maneira que as parcelas não sujeitas à incidência do imposto, inclusive aquelas que introduzidas com a finalidade de ajustar a exação à capacidade contributiva do sujeito passivo, devem todas constar expressamente indicadas na legislação.

8

Solução de Consulta n.º 363

Cosit  
Fls. 10

38. Verifica-se no mandamento contido no § 4.º do art. 3.º da Lei n.º 7.713, de 22 de dezembro de 1998, a tributação das pessoas físicas independe da denominação dos rendimentos, títulos ou direitos, da localização, condição jurídica ou nacionalidade da fonte, da origem dos bens produtores da renda, e da forma de percepção das rendas ou proventos, bastando, para a incidência do imposto, o benefício do contribuinte por qualquer forma e a qualquer título.

*Art. 3.º O imposto incidirá sobre o rendimento bruto, sem qualquer dedução, ressalvado o disposto nos arts. 9.º a 14 desta Lei. (Vide Lei 8.023, de 12.4.90)*

(...)

*§ 4.º A tributação independe da denominação dos rendimentos, títulos ou direitos, da localização, condição jurídica ou nacionalidade da fonte, da origem dos bens produtores da renda, e da forma de percepção das rendas ou proventos, bastando, para a incidência do imposto, o benefício do contribuinte por qualquer forma e a qualquer título.*

(...)

38.1. Por outro lado, a legislação que rege o Imposto sobre a Renda não contempla com isenção o rendimento ora em exame.

*Art. 6.º Ficam isentos do imposto de renda os seguinte rendimentos percebidos por pessoas físicas:*

(...)

*I - a alimentação, o transporte e os uniformes ou vestimentas especiais de trabalho, fornecidos gratuitamente pelo empregador a seus empregados, ou a diferença entre o preço cobrado e o valor de mercado;*

(...)

39. Daí resulta que todos os rendimentos, abstraindo-se sua denominação, estão sujeitos à incidência Imposto sobre a Renda, desde que não agasalhados no rol das isenções de que tratam os incisos que compõem o transcrito art. 6.º da Lei n.º 7.713, de 1988.

40. Ilustrativo a respeito é o art. 39 do RIR/1999, o qual alinha diversas hipóteses de verbas excluídas do cômputo do rendimento bruto, com as respectivas matrizes legais. No caso, por exemplo, de verbas percebidas por empregados e/ou servidores, destinadas a custear dispêndios com alimentação, eis o que dispõem os incisos IV e V:

*Art. 39. Não entrarão no cômputo do rendimento bruto:*

(...)

*Alimentação, Transporte e Uniformes*

*IV - a alimentação, o transporte e os uniformes ou vestimentas especiais de trabalho, fornecidos gratuitamente pelo empregador a seus empregados, ou a diferença entre o preço cobrado e o valor de mercado (Lei n.º 7.713, de 1988, art. 6.º, inciso I);*

9



Solução de Consulta n.º 353

Cosit  
Fls. 11*Auxílio-alimentação e Auxílio-transporte em Pecúnia a Servidor Público Federal Civil*

*V - o auxílio-alimentação e o auxílio transporte pago em pecúnia aos servidores públicos federais ativos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (Lei n.º 8.460, de 17 de setembro de 1992, art. 22 e §§ 1º e 3º, alínea "b", e Lei n.º 9.527, de 1997, art. 3º, e Medida Provisória n.º 1.783-3, de 11 de março de 1999, art. 1º, § 2º).*

*(...) – (grifou-se)*

41. Nenhuma das hipóteses de exclusão da base de cálculo contempladas no inciso IV diz respeito a valores concedidos em pecúnia, situação contida nos autos. O inciso V, por sua vez, trata tão somente das parcelas pagas em dinheiro aos servidores públicos federais.

42. Não é demais lembrar que dispositivos legais que instituem exceções às regras gerais de incidência tributária somente se aplicam aos casos que especificam; não comportam interpretação extensiva ou analógica com efeito ampliativo, segundo prescrição unívoca contida no art. 111 do CTN. Ante a inexistência de disposição que afaste do campo de incidência tal rendimento, deve ele sujeitar-se ao imposto sobre a renda.

43. Conclui-se, portanto, que a parcela paga em pecúnia ao empregado a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, fixada em convenção coletiva, cujos valores variam de [...], conforme o porte da empresa comercial varejista, é fato ensejador do acréscimo patrimonial a que alude a hipótese de incidência do imposto sobre a renda.

44. Dessa forma, o valor recebido na situação descrita, deve integrar os rendimentos tributáveis do beneficiário. Sujeita-se, assim, à retenção na fonte pelo empregador, nos termos do art. 620 c/c art. 624 do RIR/1999.

*LIVRO III**TRIBUTAÇÃO NA FONTE E SOBRE OPERAÇÕES FINANCEIRAS**TÍTULO I**TRIBUTAÇÃO NA FONTE**CAPÍTULO I**RENDIMENTOS SUJEITOS À TABELA PROGRESSIVA**Seção I**Incidência**Disposições Gerais*

*Art. 620. Os rendimentos de que trata este Capítulo estão sujeitos à incidência do imposto na fonte, mediante aplicação de alíquotas progressivas, de acordo com as seguintes tabelas em Reais:*

*(...)*

*Seção II*

10

Solução de Consulta n.º 353

Cosit  
Fls. 12*Rendimentos do Trabalho**Subseção I**Trabalho Assalariado**Pagos por Pessoa Física ou Jurídica*

*Art. 624. Estão sujeitos à incidência do imposto na fonte, calculado na forma do art. 620, os rendimentos do trabalho assalariado pagos por pessoas físicas ou jurídicas (Lei n.º 7.713, de 1988, art. 7º, inciso I).*

*(...)*

*CAPÍTULO VI**RETENÇÃO E RECOLHIMENTO**Seção I**Retenção do Imposto**Responsabilidade da Fonte*

*Art. 717. Compete à fonte reter o imposto de que trata este Título, salvo disposição em contrário (Decreto-Lei n.º 5.844, de 1943, arts. 99 e 100, e Lei n.º 7.713, de 1988, art. 7º, § 1º).*

**Conclusão**

45. Com base no exposto, conclui-se que a parcela paga em pecúnia pelo empregador ao segurado empregado a título de auxílio-alimentação nos dias de feriado trabalhados, fixada em convenção coletiva:

a) integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e do segurado empregado; e

b) sujeita-se à incidência na fonte do imposto sobre a renda da pessoa física, cabendo ao empregador efetuar a retenção e o recolhimento da exação, na forma da legislação.

À consideração superior.

Assinado digitalmente  
JANSEN DE LIMA BRITO  
Auditor-Fiscal da RFB

De acordo. Encaminhe-se às Coordenadoras da Copen e da Cotir.

11

Solução de Consulta n.º 353

Cosit  
Fls. 13

Assinado digitalmente  
CLEBERSON ALEX FRIESS  
Auditor-Fiscal da RFB  
Chefe da Disit02

De acordo. Ao Coordenador-Geral da Cosit para aprovação.

Assinado digitalmente  
MIRZA MENDES REIS  
Auditora-Fiscal da RFB – Coordenadora da Copen

Assinado digitalmente  
CLÁUDIA LUCIA PIMENTEL MARTINS DA SILVA  
Auditora-Fiscal da RFB - Coordenadora da Cotir

#### **Ordem de Intimação**

Aprovo a Solução de Consulta. Divulgue-se e publique-se nos termos do art. 27 da Instrução Normativa RFB nº 1.396, de 16 de setembro de 2013. Dê-se ciência ao consulente.

Assinado digitalmente  
FERNANDO MOMBELLI  
Auditor-Fiscal da RFB - Coordenador-Geral da Cosit

# CONCLUSÃO

De forma bastante objetiva, o cenário exposto acima explicita uma realidade preocupante e que deve ser levada em consideração na negociação coletiva das categorias representadas pela FecomercioSP e seus sindicatos filiados. A queda da atividade econômica, principalmente dos setores mais dependentes do consumo das famílias (como comércio e serviços) se agrava. A recessão já ocorre e atinge vendas, investimentos atuais e futuros e a manutenção do emprego com carteira assinada. Aliada a essa conjuntura, expõe-se a questão da produtividade da mão de obra, proveniente das deficiências estruturais do mercado de trabalho brasileiro, como a pouca qualificação profissional, a alta rotatividade e a grande burocracia. Ela é real e agrava o desempenho das empresas, principalmente dos setores, como os representados, compostos quase predominantemente por micros e pequenos estabelecimentos, nos quais o custo da mão de obra é bastante significativo. Crer que, mesmo com o exposto acima, que é possível arbitrar um percentual de reajuste salarial a aproximadamente 5 (cinco) milhões de empregados sem analisar a possibilidade e as condições das atividades empresariais de absorver esse custo, beira a irresponsabilidade.

As vendas retrocedem mais de 6% (seis por cento), as margens estão estranguladas, o desemprego aumenta e a produtividade dos trabalhadores continua estagnada. Somente em 2015 foram fechadas 198.133 (cento e noventa e oito mil, cento e trinta e três) micros e pequenas empresas no Estado de São Paulo, aumento de quase 300% (trezentos por cento) em relação aos fechamentos de 2014. Em meio a esse quadro econômico de retrocesso e fechamentos, a decisão de acordar um reajuste baseado na inflação, mais ganhos reais, na nova realidade econômica do setor (tanto às atividades empresariais quanto aos trabalhadores) coloca ainda mais em risco a subsistência dos estabelecimentos e de seus respectivos postos de trabalho.

# EXPEDIENTE

PRESIDENTE

**Abram Szajman**

DIRETOR-EXECUTIVO

**Antonio Carlos Borges**

CONTEÚDO

**Assessoria Técnica**



RUA DR. PLÍNIO BARRETO, 285  
BELA VISTA • SÃO PAULO  
11 3254-1700 • FAX: 11 3254-1650  
[www.fecomercio.com.br](http://www.fecomercio.com.br)

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO **André Rocha MTB 45 653/SP** EDITOR **Carlos Ossamu** DIRETORES DE ARTE **Clara Voegeli e Demian Russo** EDITORA DE ARTE **Carolina Lusser** DESIGNERS **Fernanda Gama, Laís Brevilheri e Paula Seco** ASSISTENTES DE ARTE **Cíntia Funchal, Vitória Bernardes** ESTAGIÁRIO **Yuri Miyoshi**

