Cotia, 22 de julho de 2.024.

Ilustríssimos ,

Assunto: Pauta de Negociação Coletiva 2024/2025

Ilustre Presidente,

O SECCOR – Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região, por seu presidente, que ao final assina, vem por intermédio do presente, encaminhar a Vossa Senhoria, a Pauta de Reivindicações da Categoria para base territorial nos Municípios de Cotia, Itapecerica da Serra, Juquitiba, Vargem Grande Paulista, Embu-Guaçu e São Lourenço, do período de 01 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 visando à negociação coletiva 2024/2025.

Desta feita, encaminhamos as principais reivindicações da categoria, aprovada através de Assembleia Geral Itinerante, as quais serão objetos de debates nas próximas reuniões, ocasião em que colocaremos nossas razões para os pleitos com as ponderações peculiares de cada uma delas. Esclarecemos por oportuno, que as cláusulas ora apresentadas são fruto de reivindicações dos comerciários, bem como da convivência entre capital e trabalho nesses anos de existência.

1 – **REAJUSTE SALARIAL** – INPC do período (01/09/2023 a 31/08/2024) + **7%** de produtividade;

2 – **SALÁRIOS NORMATIVOS** – mínimo de R$ 3.019,00 (três mil e dezenove reais);

3 – **IMPLATAÇÃO DE NOVOS PISOS** - Implantação de novos pisos salariais para açougueiros, padeiros, confeiteiros no valor mínimo de R$ 4.845,00 (quatro mil oitocentos e quarenta e cinco reais). Cargos de Gerência e Supervisão, piso mínimo de R$ 5.727,00 (Cinco mil setecentos e vinte e sete reais). Abono de 01 (um) piso da categoria para os Trabalhadores das empresas que desempenham atividades essenciais (conforme decreto 10.282/2020 e 10.344/2020).

Parágrafo único: A partir do reajustamento do Piso Salarial Estadual, os pisos inferiores passarão automaticamente ao valor do referido Piso, inclusive para salários do Menor Aprendiz.

4 – **CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMERCIÁRIOS COMISSIONISTAS** – As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:
a) apurar a média das comissões auferidas acrescidas do DSR, considerando os 3 (três) meses de maior remuneração compreendidos dentre os 12 (doze) meses que antecedem ao pagamento da referida verba;

b) dividir o valor encontrado pela jornada efetivamente trabalhada/contratada para obter o valor da média horária das comissões;
c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,80 conforme percentual previsto na cláusula 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.

5 – REMUNERAÇÃO HORAS EXTRA DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA MISTO – O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos 5.1 e 5.2 desta cláusula que serão calculados das seguintes formas:
5.1. Cálculo da parte fixa do salário;
a) Divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
b) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,80 conforme percentual previsto na cláusula 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.
5.2. 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 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 1,80, conforme percentual previsto na cláusula da Convenção. 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.

6 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA – A remuneração dos repousos semanais do comerciário comissionista, bem como dos feriados, será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se esse total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os sábados não trabalhados mediante compensação através da prorrogação diária em outros dias, e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.
6.1. Fica assegurado o repouso remunerado ao Empregado comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.
6.2. Ressalvados os casos mencionados no art. 473 da CLT, cujas ausências são remuneradas, a EMPRESA não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de TRABALHADOR motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, desde que comprovados posteriormente, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário. Não se aplicará este item quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou fora do horário regular do TRABALHADOR, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

7 – CÁLCULO DE FÉRIAS – 13º SALÁRIO - VERBAS RESCISÓRIAS DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA – O cálculo das verbas rescisórias, para o Empregado comerciário comissionista que percebe salários variáveis (comissionistas puros ou mistos) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR´s dos 3 (três) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento.

7.1 - Aos empregados que não contarem com os três meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

7.2 - Será excluído, para efeito de cálculo da média referida nesta cláusula, o mês em que houver afastamento médico igual ou superior a 15 dias, considerando apenas os meses integralmente trabalhados.

7.3. No ato do pagamento de quaisquer valores que tenham como base comissões, o empregador deverá apresentar cálculos considerando a média dos últimos 12 meses de serviço nos termos do parágrafo 4º do art. 477 da CLT, aplicando-se o resultado maior.

7.4. No cálculo do 13º (decimo terceiro) salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de outubro a dezembro, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º (decimo terceiro) salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

8 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) – As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos Empregados comerciários, correspondente a 40% (quarenta por cento) da remuneração do mês anterior a título de vale.

9 – GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA DO COMERCIÁRIO – Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional ou do piso regional salarial do estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e, equiparados aos mesmos; no caso do piso regional salarial do estado de São Paulo pelo maior valor de referência, prevalecendo sempre no que se refere a remuneração do empregado o que for maior.

10 - ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO e FÉRIAS - Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salários, 13º salários (1ª e 2ª parcelas) e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço."

10.1 – No caso de atraso no pagamento das verbas consignadas *no caput* as empresas pagarão, além da correção monetária, a empresa pagará ao empregado multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, limitado a 10% (dez por cento) do valor do salário devido, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção e da correção monetária.

11 - INÍCIO DAS FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, nos termos do art. 134 §3º da CLT.

Parágrafo único – A empresa que não paga as férias até 02 (dois) dias antes do início de gozo, nos termos do artigo 145/CLT, ficar sujeito ao pagamento das férias em dobro.

12 - 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.

13 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS – As empresas representadas por este sindicato descontarão dos salários de seus empregados comerciários beneficiados por este instrumento normativo, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria e ainda da assembleia que a fixou e autorizou a celebração da presente norma coletiva, em favor do ***Sindicato dos Empregados no Comércio de Cotia e Região***, uma contribuição assistencial no importe de **1% (um por cento)** da sua remuneração mensal, *limitado ao valor do teto estipulado na última norma coletiva vigente, atualizado com o índice firmado em norma coletiva atual*, por empregado.

13.1 - O desconto previsto nesta cláusula atende aos termos do TAC firmado nos autos da Ação Civil Pública nº 1002721-28.2013.5.02.0241, da 1ª Vara do Trabalho de Cotia, homologado por decisão datada de 31/07/2017, com transito em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

13.2 - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

13.3 - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

13.4 - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados, bem como para que observe o disposto na cláusula nominada "DIA DO COMERCIÁRIO".

14 - HOMOLOGAÇÕES DOS TRCT´S – ASSISTENCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: As rescisões de contrato de trabalho com 06 (seis) meses ou mais do empregado comerciário, independentemente da modalidade da rescisão, será efetuada obrigatoriamente perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, sendo realizado sem ônus para o trabalhador e empregador, em dia e hora agendado pela empresa para a realização do ato observando-se ao prazo aqui previsto.

14.1 - 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.
14. 2 - A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho junto ao sindicato profissional deverá ocorrer até 10 (dez) dias corridos contados a partir do término do contrato de trabalho. O início do prazo se dará no dia útil imediato ao último dia trabalhado. O sábado não será considerado dia útil para referida contagem.
14.3 – As empresas deverão proceder em até 5(cinco) dias corridos contados da formalização do aviso prévio (comunicação de dispensa), ao devido agendamento da homologação no sindicato laboral, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda.
14.4 - Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos acima, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comerciário que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta clausula.
14.5 - A não observância pela empresa dos prazos estabelecidos para efetivação da homologação, ou ainda, o não comparecimento da empresa na data agendada para homologação, acarretará na pena de pagamento uma multa equivalente a um salário do empregado comerciário, revertida em seu favor, independente das demais penalidades e multas legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT."
14.6 - Em caso de contrato de empregado estrangeiro não homologado no Sindicato profissional, multa em favor do empregado no valor constante em seu TRCT.
14.7 - As partes convencionam também que fica autorizado a homologação na **modalidade Telepresencial,** porém, a empresa fica obrigada no prazo máximo de 5 (cinco) dias antes da data da homologação enviar por e-mail ou por AR, documentos pertinentes a dispensa para análise, e no ato do agendamento a empresa deverá efetuar o pagamento da importância de R$ 50,00 (cinquenta reais) para cobrir os custos com cópias logística e adaptações tecnológicas, cujo o pagamento deverá ser através de boleto bancário emitido pela entidade sindical com vencimento no dia 10 do mês subsequente, sendo que o boleto englobará todas as homologações ocorrida no mês.
14.8 - Os documentos pertinentes à dispensa são os seguintes: cópia do TRCT, comprovante de pagamento das Verbas Rescisórias -TRCT, ficha do empregado, cálculo da média salarial dos últimos 12 (doze) meses (remuneração variável) exame demissional, aviso prévio, extrato do FGTS para fins rescisórias e comprovante de pagamento da multa do FGTS, demonstrativo do trabalhador e a chave de conectividade do FGTS, Guia para Seguro Desemprego.
14.9 - Nas homologações Telepresenciais, obviamente, fica dispensada a participação presencial da empresa que participará através do link que será enviado no dia agendado para a homologação, porém, os empregados, obrigatoriamente, terão que estar presentes, com o objetivo de sanar as dúvidas que porventura poderão ocorrer. Após o processamento da homologação o Sindicato enviará para Empresa cópia assinada do TRCT para que produza efeitos legais.

15 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL – A empresa fica obrigada a pagar despesas de transporte e refeição dos Empregados comerciários, bem como diária para

pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, se estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

16 – DIA DO COMERCIÁRIO - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário) será concedido ao empregado comerciário que pertencia ao quadro de trabalho da empresa no dia 30/outubro, uma indenização correspondente 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de **outubro/2024**, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao mês subsequente ao da assinatura deste instrumento.

16.1 - Farão jus a este **BENEFÍCIO SINDICAL** os empregados comerciários sindicalizados e/ou que autorizarem o desconto da contribuição assistencial devida aos Sindicatos partes desta Convenção Coletiva de Trabalho, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição ao empregado comerciário sindicalizado, conforme prevê a legislação e a norma coletiva vigente, ficando garantido aos não sindicalizados os demais benefícios e direitos constantes na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

16.2 - A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciarias em gozo de licença maternidade.

17 - FORNECIMENTO DE VALE GÁS – As empresas fornecerão a seus empregados, mensalmente, um vale gás, no valor atualizado de um botijão de gás de 13 quilos.

18 - ABONO DE FALTA À MÃE /PAI/RESPONSÁVEIS LEGAIS - A mãe, pai ou responsável legal que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 18 (Dezoito) anos, ou inválidos/incapazes, ou de seus pais ou mães idosos, nos termos do Estatuto do Idoso no limite de uma por mês, e em casos de internações ou em estado de recuperação domiciliar, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada "*atestados e ou declarações médicos/piscólogos/fisioterapeuta e odontológicos*", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

19 - LICENÇA CASAMENTO – o empregado comerciário que se casar na vigência da presente norma terá direito a licença remunerada de 03 (três) dias úteis, além dos dias previstos no artigo 473 da CLT.

20 - FALTAS JUSTIFICADAS PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR DE FILHO: Os pais ou responsáveis legais terão até 08 (oito) horas abonadas por semestre para comparecer às reuniões de acompanhamento pedagógico dos filhos ou dependentes legais na escola.

21 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO 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 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

22 - PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE- VEDAÇÃO: Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, desde que comprove sua situação escolar e expresse seu desinteresse pela prorrogação.

23 - 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.

24 – HORAS EXTRAS – As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 80% (oitenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, até o limite de 2 (duas) horas extras diárias.
24.1 – Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), fica vinculada a autorização do órgão competente na forma do artigo 61 CLT, devendo a empresa remunerar com adicional de **100 % (cem por cento)** e fornecer vale refeição comercial ao empregado que as cumprir.

25 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA – O Empregado comerciário que exercer a função de caixa ou assemelhado terá direito à indenização por quebra de caixa mensal no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do seu salário, a partir de 1º de setembro de 2024, que será paga juntamente com a sua remuneração mensal.
25.1. As conferências de caixa, necessariamente deverão ser feitas na presença do operador, sob pena de não poder ser responsabilizado por divergências ou diferenças encontradas.
25.2. Serão considerados como operador de caixa todos os empregados comerciários que exercem esta função específica, independentemente da nomenclatura usada pela empresa para determinar a função do mesmo.

26 – AUXÍLIO REFEIÇÃO – As empresas concederão aos seus empregados comerciários auxílio refeição no valor mensal de **R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** sob forma de ticket refeição, sem descontos, facultado, excepcionalmente, o pagamento em dinheiro ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.
26.1. O tíquete refeição referido no caput poderá ser, também, substituído por cartão, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição.
26.2. O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 30º (trigésimo) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido

proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

26.3. As empresas que concedem auxílio semelhante aos seus empregados comerciários, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

26.4. Os Empregados comerciários que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita dos restaurantes da empresa não farão jus à concessão do auxílio refeição.

26.5. O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

27 – CESTA BÁSICA – As empresas concederão aos seus empregados comerciários auxílio alimentação mediante o cartão vale compras no valor de **R$ 204,00 (duzentos e quatro reais)**, sem descontos, facultado, excepcionalmente, o pagamento em dinheiro ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

28 – AUXÍLIO CRECHE – As empresas concederão o Auxílio-Creche de modo a cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada mãe no valor de **R$ 817,00 (oitocentos e dezessete reais)**, por mês até a criança completar 6 anos de idade sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

29 – ADICIONAL NOTURNO – O trabalho noturno dos comerciários terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 40% (quarenta por cento).

30 – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA – As empresas disponibilizarão, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, Plano Médico e Odontológico integral a todos os seus Empregados comerciários extensivos aos dependentes, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

30.1. A disposição do *caput* só é exigível após o término de contrato de experiência.

30.2. Caso o Empregado comerciário venha a ser dispensado o plano de assistência médica e odontológica será mantido e custeado pela empresa por no mínimo um ano, a contar do término do contrato de trabalho, observada a Lei 9656/1998.

31 – AMPARO FAMILIAR – As empresas concederão gratuitamente benefício através da contratação de seguradoras ou empresas devidamente credenciadas, com apólice de seguro na forma discriminada e disciplinada neste instrumento coletivo, que deverão ser obrigatoriamente transcritas em cada apólice respectiva, em favor de todos os seus empregados. Ficando garantida a assistência nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, nos valores e condições mínimos descritos nesta cláusula.

3.1 - As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes condições mínimas:

COBERTURAS:
CAPITAIS:
Morte Natural..... **R$ 11.132,00**
Morte Acidental..... **R$ 22.242,00**
não acumulável com a cobertura de morte natural.
a) Incapacidade Temporária por Acidente – Em caso de incapacidade continua e ininterrupta do segurado titular exercer a sua ocupação principal, decorrente de acidente (durante o período em que se encontrar em tratamento médico) a partir do 31º dia de afastamento, receberá uma indenização no valor de **R$ 29,00** ao dia limitado ao período de 90 dias.
b) Assistência Funeral até o limite e custo de R$ R$ 5.561,00 – Reembolso de despesas com funeral em dinheiro em decorrência do falecimento do segurado titular ou de seus dependentes legais, mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.
c) Vale Alimentação – R$ 1.454,00 em 6 parcelas mensais de no valor de **R$ 242,33,** devidas aos dependentes legais em caso de morte do segurado.
d) Auxílio Medicamentos – Decorrente de acidente ocorrido em horário de trabalho, mediante a comprovação, a ser pago em forma de reembolso até o limite máximo de R$ 381,00.
3.2 - A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto ao sindicato profissional da categoria por adesão ao plano já oferecido aos filiados, bem como a empresa poderá procurar qualquer outra corretora de seguros de sua preferência, sempre respeitando a cobertura mínima descrita na cláusula.
3.3 - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.
3.4 - A empresa, quando devidamente solicitada pelo sindicato profissional, fornecerá a comprovação da concessão do benefício previsto nesta cláusula.

32 – ASSISTÊNCIA EM MEDICAMENTOS – As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários ao tratamento dos seus Empregados e dependentes comerciários desde que devidamente prescrito pelo médico até o limite de R$ 381,00.

33 - CONVÊNIO-FARMÁCIA Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente 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.

34 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – Os comerciários que prestam serviços em contato com câmaras frias, fazem jus ao recebimento do adicional de insalubridade, no percentual de 30% (trinta por cento).

35 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL – AVISO PRÉVIO ESPECIAL – Aos comerciários com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

35.1. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o Empregado comerciário cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes. O acréscimo previsto nesta clausula não se confunde com a previsão contida na Lei nº 12506/2011.
35.2. INDENIZAÇÃO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – Fica garantido ao comerciário o adicional de R$ 204,00 (duzentos e quatro reais) por ano de contrato de trabalho na mesma empresa (manter valor).

36 – CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE – É facultado as empresas o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.
36.1. As empresas concederão gratuitamente aos seus Empregados comerciários, vale transporte na quantidade necessária para o trabalhador ir e voltar do trabalho.
36.2. Se a empresa optar pelo pagamento em dinheiro, caso ocorra aumento de tarifas, estas se obrigam a efetivar a competente complementação.

37 – TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADO COMERCIÁRIO – O Empregado comerciário transferido por ato unilateral da empresa para local mais distante de sua residência, respeitada a legislação aplicável, tem direito à suplementação salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.
37.1. A empresa fica impedida de transferir Empregado comerciário para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratada, se esta transferência, for oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior e vier causar-lhe redução salarial.

38 - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE – A empresa concederá aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, Prêmio mensal decorrente da ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual, limitado seu valor a R$ 280,00 (duzentos e oitenta reais).
38.1 - Para fazer jus ao Prêmio instituído nesta cláusula deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, injustificados.
38.2 - Não prejudicarão a percepção do Prêmio instituído nesta cláusula as faltas oriundas de casamento do empregado ou pela doação voluntária de sangue, está devidamente comprovada pelo atestado da instituição coletora de sangue, aquela pela certidão estabelecida em lei, observados os limites estabelecidos no artigo 473 da CLT.
38.3 - Para aferição do direito do empregado ao Prêmio ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência, mecânico ou manual, para registro da jornada de trabalho, presumindo-se na existência de tais controles, ser devido o Prêmio de Assiduidade/Pontualidade.
38.4 - Ante a inabitualidade de seu pagamento, face a sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o Prêmio de Assiduidade/Pontualidade em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

39 - REEMBOLSO LACTANTE – Na vigência da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 20 (vinte) comerciárias com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e não possuam local apropriado onde seja permitido manter sob vigilância e assistência seus filhos no período da amamentação, poderão optar entre:

a) Celebrar o Convênio previsto no § 2º do Art. 389, da CLT;

b) Alternativamente, por acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, pagar

Diretamente à empregada-mãe, a título de reembolso lactante, o valor de R$ 120,00 (cento e vinte reais) por filho;

39.1 - O benefício previsto nesta cláusula será devido até 06 (seis) meses de idade da criança, sendo certo que o referido benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da comerciária beneficiária.

39.2 – Para fazer jus a este benefício, a comerciária fica obriga a apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do(a) filho(a).

39.3 - Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, utilizando a faculdade prevista no Art. 611-A da CLT convencionam que a presente cláusula supre inteiramente as disposições da Portaria 3.296/1986 do Ministério do Trabalho.

40 - ABONO DE FALTA A COMERCIÁRIA E COMÉRCIARIO – EXAME PREVENTIVO – visando a prevenção da, fica autorizado a falta de 03 (três) dias, considerando a proteção mínima dada pela Lei 13.367/2018 - inclusive com alteração no artigo 473, XII, da CLT, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para os comerciárias (os), desde que previamente agendado, para realização de exames preventivos de câncer, após os exames, no retorno ao trabalho, é indispensável, a apresentação do competente atestado médico, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e nada poderá ser descontado do salário ou inserido como compensação de horas.

41 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS – Na vigência desta CCT as empresas com mais de 20 (vinte) empregados comerciários se obrigam a formalizar, implementar, gerir e satisfazer um **PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** para seus empregados, na forma da legislação em vigor, com a participação do Sindicato Profissional.

41.1 - As empresas com menos de 20 empregados que, por ausência de condições técnicas de assessoramento especializado e ou outros motivos de natureza administrativa, não atenderem ao disposto do "caput" desta cláusula se obrigam a pagar cada um de seus empregados comerciários o equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor de 01(um) salário normativo, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados.

a) a comprovação de ausência das condições estabelecidas neste parágrafo poderá ser atestada pelo Sindicato Profissional.

41.2 - As empresas com até 120 (cento e vinte) empregados comerciários que não atenderem o disposto no "Caput" desta cláusula, se obrigam a pagar a cada um de seus empregados comerciários o equivalente a 180% (cento e oitenta por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a título de multa por não cumprimento de cláusula desta CCT. O valor da multa será revertido ao empregado.
41.3 - As empresas com mais de 120 (cento e vinte) empregados comerciários que não atenderem o disposto no "Caput" desta cláusula, se obrigam a pagar a cada um de seus empregados comerciários o equivalente a 300% (trezentos por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a título de MULTA por não cumprimento de cláusula desta CCT. O valor da multa será revertido ao empregado.

42- CONCESSÃO DE ASSENTOS PARA DESCANSO – Serão obrigatórios à colocação de assentos que assegurem a postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.
42.1 - Quando o trabalho deva ser executado em pé, os empregados terão à sua disposição no posto de trabalho assentos semissentados para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir, nos termos do artigo 199 da CLT e NR 17 do TEM.

43 - REFEITÓRIOS - No caso das empresas que não oferecem Vale refeição e que oferece alimentação deverão assegurar as condições de higiene e conforto para a ocasião das refeições, devendo atender os seguintes requisitos:
I) Local adequado fora da área de trabalho;
II) Limpeza, arejamento e boa iluminação;
III) Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;
IV)Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de individuais ou bebedouros de jato inclinado;
V) Refrigerador para conservação dos alimentos;
VI) Micro-ondas ou similar para aquecer as refeições;

44 - REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE – Quando a empresa exigir realização de reuniões antes ou depois do expediente, a empresa fará a anotação da jornada de trabalho extra, fazendo jus ao recebimento de horas extra.

45 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais de 30 (trinta) empregados por estabelecimento, e, que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

46 - CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (por exemplo panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

47 – DO TRABALHO DE PROMOTORES – Objetivando coibir qualquer forma de concorrência desleal, bem como desvios de função, as empresas não poderão se utilizar de trabalho de promotores de vendas para outras atividades fins das mesmas, como por exemplo, repositores de mercadorias, entre outros.

48 – DA DISPENSA COLETIVA – Fica ajustado que as empresas iniciarão, com no mínimo trinta dias de antecedência, negociação junto ao sindicato da categoria profissional quando pretenderem a dispensa coletiva de empregados comerciários, a fim de evitar demissões desnecessárias e prejuízos aos empregados comerciários em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638.

48.1 A falta do cumprimento do disposto acima implicará na nulidade das rescisões ocorridas.

49 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – Durante o prazo do contrato de trabalho bem como de Aviso Prévio, 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 a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio.

50 – AVISO PRÉVIO – Nos termos do inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal, da Lei 12.506/2011 e do Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aos empregados comerciários demitidos sem justa causa e que contem até 1 (um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias.

50.1. Ao aviso prévio de 30 dias previsto nesta cláusula, o Empregado comerciário fará jus a 3 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, inclusive sobre o primeiro ano completo, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, projetando-se para todos os efeitos legais no contrato de trabalho o período total apurado, ou seja o número de dias alcançado pela proporcionalidade integra o tempo de serviço do emprego para todos os efeitos legais.

50.2. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o Empregado comerciário cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo o período adicional na forma de aviso prévio indenizado, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

50.2.1. o empregado dispensado sem justa causa com modalidade de aviso prévio trabalhado poderá renunciar ao seu cumprimento integral ou parcial, independentemente de novo emprego, mediante comunicação ao empregador, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado, com imediata rescisão contratual e início de contagem para o prazo de quitação das verbas rescisórias e homologação, sem prejuízo da indenização do aviso prévio proporcional da Lei 12.506/2011.

50.3. As mesmas disposições previstas no caput e parágrafos 1º e 2º desta cláusula devem ser aplicadas nas hipóteses de término de contrato de trabalho por culpa recíproca ou rescisão indireta.

50.4. Ocorrendo pedido de demissão, não se aplicam as disposições contidas na Lei 12.506/2011 de modo que se aplicam tão-somente as disposições previstas nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

50.5. Os prazos previstos nas letras "a" e "b", do § 6º, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30 dias.

50.6. As faltas injustificadas durante o cumprimento de aviso prévio trabalhado não estarão sujeitas ao Art. 130 da CLT.

51 – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO – Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o Empregado comerciário que comprovar a obtenção de novo emprego.

52 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o Empregado comerciário for readmitido para o exercício de atividade na mesma empresa.

53 – CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS, RESCISÓRIAS E INDENIZATÓRIAS – O cálculo e a integraçcompeão das comissões e DSR's incidentes em verbas salariais, rescisórias e indenizatórias, das férias (integrais e/ou proporcionais), 13º salário, do aviso prévio, dos primeiros 30 (trinta) dias de atestado médico, ausências justificadas e do salário maternidade, terá como base a média das 03 (três) maiores remunerações dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao mês do pagamento.

54 – DESVIO DE FUNÇÃO – Não será permitida a utilização de Empregado comerciário para o exercício de atividades distintas para as quais tenha sido expressamente contratado.
54.1. A empresa fica proibida de utilizar os Empregados comerciários para efetuar a limpeza do chão, de banheiros e afins, para carga e descarga de mercadorias, excetuando-se quando se tratar de substituição eventual ou de exercício de funções similares.
54.2. Em caso de descumprimento da presente cláusula a empresa ficará sujeita a multa de um piso normativo da categoria, por empregado comerciário e por infração.

55 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO – Independentemente do número de Empregados comerciários, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados. As anotações de horas de entrada, saída e intervalo de refeição serão feitas pelo próprio empregado comerciário, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

56 – 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 comerciário comissionista a média das comissões dos últimos (3) três meses completos, anteriores ao mês da transferência.

57 – ANOTAÇÃO DO VALOR DA COMISSÃO NA CTPS – O contrato de trabalho do comerciário comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas de comissões ajustadas, bem como a base de incidência, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o Empregado comerciário, conforme artigo 1º, da Lei N.º 605/49 e Enunciado N.º 27/TST. Não serão permitidas anotações como "comissões, "comissões sobre vendas" e quaisquer outras denominações genéricas".
57.1. A não consignação na CTPS e/ou no contrato de trabalho da forma de remuneração efetivamente contratada ficará a empresa infratora sujeito a multa correspondente a última remuneração do empregado ou na falta deste dado, ao valor correspondente de 1

(um) salário de ingresso na função, revertida em favor do empregado comerciário, independentemente de outras cominações previstas em lei.

57.2. Excepcionalmente, nos casos de promoções especiais, Empregados comerciários e empresas poderão pactuar percentual de comissões diferentes daqueles pré-ajustados assistidos, obrigatoriamente, pelo sindicato da categoria profissional, sob pena de nulidade.

57.3. Em consonância com o Art. 2º da Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social o cargo como "Comerciário" e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para "Anotações Gerais" sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: *"auxiliar geral"*, *"serviços gerais"*, ou ainda, "*atribuições correlatas*".

57.4. A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas e, a entrega de documentos ao empregador, será feita mediante recibo.

57.5. Ocorrendo retenção da CTPS por parte da empresa, além do prazo do parágrafo acima, esta incorrerá:

a) Na hipótese da retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao Empregado comerciário.

b) Na hipótese da retenção da CTPS do Empregado comerciário pelo prazo excedente a 02 (dois) dias úteis, a empresa incorrerá na indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.

57.6. Fica expressamente proibido:

a) O ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano;

b) Alterar os valores fixados para as comissões no mês de dezembro.

58 - FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ 200,00 (duzentos reais), revertida em favor do trabalhador, sem prejuízo da multa prevista da clausula MULTA.

59 – DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO – 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 comerciário e, o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o Decreto 99.684/90 em seus artigos 27 e 33.

56.1. As empresas se obrigam a fornecer também, a cópia do contrato de trabalho, termo de opção do FGTS e contrato de experiência, a todos os seus Empregados comerciários.

60 – CONVÊNIO – As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamentos os convênios (médico, odontológico, hospitalar e farmácia) que os empregados comerciários utilizarem e que tenham como intermediário o sindicato da categoria profissional.

61 – CONTRATO DE TRABALHO/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.

62 – CARTA AVISO DISPENSA – A comunicação de dispensa do Empregado comerciário, mesmo sem justa causa, deverá ser procedida por escrito e contra recibo, sob pena de presunção de dispensa imotivada, inclusive com data, horário e local para a homologação ou recebimento dos valores devidos pela rescisão contratual ao empregado comerciário desligado do emprego.
62.1. Poderá a empresa colher a assinatura de 2 (duas) testemunhas, em caso de recusa de recebimento do comunicado de dispensa por parte do empregado comerciário e desde que presentes no ato da recusa.
62.2. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve ser:
a) Na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado;
b) Na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.
62.3. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

63 - TRATAMENTO DE DADOS – LGPD: Desde que especificamente aprovado em suas respectivas Assembleias e na atuação em prol da categoria representada, na forma do disposto no Inciso III, do Art. 8º da Constituição Federal, os Sindicatos Convenentes são autorizados a executar o tratamento de dados de seus representados, de acordo com as normas da Lei n° 13.709/2018 (LGPD), em especial de seus artigos 7° e 11, necessários e exclusivamente para cumprimento, em face da natureza representativa que detém, de suas obrigações constitucionais, legais ou decorrentes de convenções, acordos ou dissídios coletivos de trabalho.

64- ACÚMULO DE FUNÇÕES – Quando o empregador exigir do empregado a realização de funções/tarefas múltiplas, caracterizando o acúmulo de função, a empresa pagará a título de acúmulo de função 30% do salário.
64.1 – As funções que caracterizam o acúmulo de funções deverão ser anotadas no contrato de trabalho.

65 – GARANTIA DE EMPREGO A COMERCIÁRIA GESTANTE – Fica assegurado o emprego à comerciaria gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade. Este benefício será estendido à mãe comerciaria adotante.
65.1 - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída pelo pagamento correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com as devidas integrações salariais, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

66 – 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 60 (sessenta) dias, a partir da alta previdenciária, se o afastamento for até 2 meses , e de 120 (cento e vinte) dias, se o auxílio-doença teve tempo igual ou superior a 60 (sessenta) dias, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou

proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.
66.1. A estabilidade prevista nesta cláusula será sempre de 60 (sessenta) dias independentemente do tempo já trabalhado pelo empregado comerciário após a alta previdenciária.
66.2. Os 30 (trinta) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio-doença e auxílio acidentário serão pagos pela empresa conforme **Medida Provisória nº 664/2014.**

67 – GARANTIA DE EMPREGO – EMPREGADO PORTADOR DE VÍRUS HIV – Ao comerciário portador de HIV fica assegurada a manutenção do seu contrato de trabalho.
64.1 - Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.

68 – GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS – Ao Empregado comerciário que retornar de férias, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir do primeiro dia do trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.
68.1. A estabilidade prevista nesta cláusula será sempre de 60 (sessenta) dias independentemente do tempo já trabalhado pelo empregado comerciário após a alta previdenciária.

69 - 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	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

69.1. 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.
69.2 - 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.
69.3 - 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.

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

70 - DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE: Os Empregados eleitos dirigentes sindicais (Efetivos e Suplentes) e o Conselho Fiscal, efetivos e suplentes, fica garantida estabilidade provisória de emprego, desde a inscrição de candidatura até 1 ano após o término do mandato.

71 - AUXILIO – EDUCAÇÃO - As empresas pagarão Auxílio-Educação, regulamentado pelo artigo 458, § 2º II da CLT, diretamente aos seus profissionais do comércio de qualquer idade, e, ou diretamente a instituição de ensino, conforme acordado entre as partes, nos limites do Art. 10, do Decreto nº 87.043, de 22.03.1982, com redação dada pelo Decreto nº 88.374, de 07.06.1983, despesas com sua educação, para favorecer a qualificação, bem como estimular o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades dos colaboradores, para que possam desempenhar melhor as funções dentro do ambiente corporativo.

137.1. Estes valores quando pago diretamente ao colaborador, mediante apresentação de comprovante pelo mesmo, não terá caráter salarial e sim indenizatório.

137.2. A empresa que já concede o benefício quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada da qual seja patrocinadora, fica desobrigada de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

72 - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO a - 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 02 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.

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

73 – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL – Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/13, a jornada normal dos Empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias de 36 (trinta e seis) horas semanais.

73.1. Jornadas diversas das previstas no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na clausula "Acordos Coletivos".

74 – CONTRATO DE TRABALHO IMPRESSO – CÓPIA AO EMPREGADO – Os empregadores entregarão aos colaboradores cópia do contrato de trabalho no ato da contratação, bem como eventuais alterações, preenchidas, datadas e assinadas, no prazo legal estabelecido para anotação na CTPS.

75 – AUSÊNCIAS LEGAIS – Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:
75.1. 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
75.2. 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
75.3. 10 (dez) dias consecutivos ao pai em virtude de licença paternidade;
75.4. 2 (dois) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;
75.5. 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, pai ou mãe.

76 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, TIA, TIO, SOBRINHO, SOBRINHA – No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, tia ou tio, sobrinho ou sobrinha, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

77 – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS – As condições para o trabalho dos comerciários em dias de feriado serão definidas através de convenções e ou acordos coletivos de trabalho com o sindicato dos empregados no comércio de cada município.
77.1. A empresa interessada deverá comunicar obrigatoriamente ao sindicato dos empregados no comercio, no prazo de 10 dias anterior ao feriado, para negociar as condições em que o trabalho ocorrerá, será analisado o cumprimento integral da Convenção Coletiva vigente, caso não esteja sendo cumprida, a empresa estará sujeita a multa pelo descumprimento mencionada no instrumento coletivo.
77.2 - PRÊMIO - Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo de 3 (três) dias efetivamente trabalhados.
77.2.1 - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.
77.2.2 - Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária equivalente 3 dias de trabalho normal na folha de agosto de 2024. No caso de rescisão contratual, na hipótese de o empregado ter trabalhado no feriado, deve receber a indenização em seu TRCT.

78 – TRABALHO NO FERIADO DO NATAL E ANO NOVO – Proibição do trabalho nestas datas, no entanto, caso haja permissão e/ou exigência do trabalho de qualquer trabalhador, fica a empresa sujeita a pagamento de multa no valor de R$ 3.795,00 (três mil setecentos e noventa e cinco reais).

79 - COMPENSAÇÃO DE HORAS – BANCO DE HORAS - A validade do Banco de horas fica condicionada a assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato representativo dos empregados, sob pena de nulidade e multa convencional.

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

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

81 JORNADAS DE TRABALHO DIFERENCIADAS - A autorização para prática de jornadas diferenciadas, fica condicionada a assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato representativo dos empregados, sob pena de nulidade e multa convencional.

Parágrafo único O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na Lei n° 12.790/2013, somente será possível mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

82 – ACIDENTE DE TRABALHO/CAT – Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas ficam obrigadas a abrir a **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT,** em letra legível que será encaminhada aos órgãos determinados pela lei e uma via para o sindicato.

83 – ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos, psicológicos, fisioterapêuticos e 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, bem como o convênio médico mantido pela empresa.

83.1- Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 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 **03 (três)** dias de sua emissão.

83.2 – Em se tratando de comerciária gestante, dada as peculiaridades no atendimento do pré-natal, a empresa deverá aceitar declaração de comparecimento em substituição ao atestado médico, quando emitidas digitalmente por instituições de saúde e Apae.

84 – ASSISTÊNIA MÉDICA – TELEMEDICINA - Os empregadores se obrigam a contratar em favor de seus empregados representados pelo Sindicato Laboral Convenente, a contar do 30° dia de contrato de trabalho, devidamente constantes da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Previdência Social, um PLANO DE TELEMEDICINA, que deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput*, parágrafos e números desta cláusula.

I – Os empregadores se obrigam a contratar e custear, até o limite de R$ xx,xx (xxxxxxxxxx) mensais por empregado, Plano de Telemedicina nos moldes mínimos previstos no "caput, parágrafos e números" desta cláusula.

II – Os empregadores poderão contratar Plano de Telemedicina mais abrangente e benéfico do que o constante no *caput*, para os empregados que assim optarem, contudo, o Plano deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput*, parágrafos e números desta cláusula, devendo ainda os empregadores apresentarem cópia do mesmo, ao Sindicato Laboral e Patronal, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a contratação ou quando solicitado.

84.1 - Os empregados poderão incluir os seus dependentes no Plano de Telemedicina, com o pagamento total às expensas dos empregados, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos do Enunciado de nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

84.2 - O Plano de Telemedicina que deve seguir o que determina a Lei 13.989/20, deve ainda garantir no mínimo 32 especialidades médicas e NÃO poderá prever fator moderador ou coparticipação para os procedimentos de consultas e NÃO poderá ter limite de utilização. Entretanto, poderá prever fator moderador ou coparticipação para as especialidades de saúde complementar como Nutrição, Psicologia, Fisioterapia, Estética, Acupuntura, etc.

84.3 - Previdenciários, deverá o empregador suportar o custo total das mensalidades de seus dependentes até o término da referida licença e, ao retorno do empregado as suas atividades laborais, serão descontados os valores suportados pelo empregador durante o período da licença médica e/ou previdenciária, referentes à parte devida pelo empregado.

84.4 - Atendimento, 24 horas por 7 dias na semana. Não será aceito ainda em hipótese alguma, que o Plano de Telemedicina, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal, recuperação judicial, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento aos trabalhadores e seus dependentes.

84.5 – O Plano de Telemedicina deverá possibilitar atendimento de consulta por videoconferência, durante 7 dias da semana e 24 horas por dia, contemplando avaliação completa do beneficiário, emissão de prescrição, solicitação de exames e emissão de atestados médicos digitais, em todos os casos com assinatura digital e QR-Code (Quick Response) e o valor da mensalidade deverá ser linear, com preço único, sem limite de idade e quantidade de usuários/beneficiários ativados, sem carência, pré-existência ou limite de utilização.

84. 6 - O Plano de Telemedicina deverá garantir no mínimo o atendimento de consultas virtuais/videoconferência, 100% gratuitas das seguintes especialidades médicas: Alergia, Imunologia - Pediátrica; Cardiologia; Cirurgia Geral; Cirurgia Vascular; Clínica Geral; Coloproctologia; Dermatologia; Dermatologia - Pediátrica; Endocrinologia/Metabologia; Gastroenterologia; Gastroenterologia - Pediátrica; Geriatria; Ginecologia/Obstetrícia; Hematologia - Pediátrica; Hematologia, Hemoterapia; Hepatologia; Homeopatia -

Pediátrica; Infectologia - Pediátrica; Infectologia; Mastologia; Nefrologia; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Pediatria; Pneumologia; Pneumologia - Pediátrica; Psiquiatria; Reumatologia; Urologia.

84.7 – O Plano de Telemedicina deverá impreterivelmente possibilitar o acesso do beneficiário às consultas gratuitas por videoconferência por aplicativo (App), mas também por site.

84.8 - Os valores pagos a título de Plano de Telemedicina por parte da empresa, são efetivados a título indenizatório, não incorporando para qualquer efeito à remuneração.

84.9 - Caso na data da assinatura desta CCT exista trabalhador afastado de suas capacidades laborais em decorrência de acidente de trabalho ou doença, tão logo haja retorno para a atividade laboral, deverá ser o mesmo.

84.10 - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

84.11 - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

84.12 - Caso o empregador não contrate o Plano de Telemedicina nos termos previstos nessa cláusula, seus parágrafos e números, no prazo ora estabelecido, incorrerá em multa mensal no valor no valor de 10% (dez por cento) do salário base do empregado, por empregado prejudicado, que será revertido para o trabalhador.

85 – CIPA – As empresas abrangidas por esta norma coletiva, deverão cumprir integralmente a Lei 14.457/22. Destaque para os seguintes itens, que deverão ser fiscalizados pelo sindicato laboral, o descumprimento estará sujeito a aplicação de multa normativa pelo descumprimento:

85.1. É obrigatório o convite ao sindicato profissional para a participação da entidade no processo eleitoral da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

85.2. As EMPRESAS estão obrigadas ao cumprimento da legislação vigente sobre as "CIPAs", encaminhando aos SINDICATOS dos Trabalhadores a documentação referente ao processo eleitoral, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, independente de solicitação das entidades sindicais.

85.3. As reuniões e cursos dos "CIPEIROS" deverão ocorrer no período normal de trabalho, sendo certo que no caso de ocorrer fora do horário de trabalho, o TRABALHADOR fará jus ao recebimento de horas extraordinárias.

85.4. As EMPRESAS deverão fornecer cópias das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da "CIPA", mediante recibo.

85.5. Apresentar ao sindicato laboral quando solicitado, comprovação sobre a execução das medidas mencionadas no art. 23 da lei 14.457/22, no prazo de 10 dias corridos.

85.6. As empresas que não se enquadram ao quadro de dimensionamento da CIPA previsto na NR 05 com base no item 5.32.2 deverão promover anualmente treinamento

para o **designado** responsável pelo cumprimento do objetivo da mencionada Norma Regulamentadora.

85.7. Recomenda-se que, na programação da SIPAT, sejam incluídos aspectos relativos à nanotecnologia, ergonomia, prevenção das Doenças Sexualmente Transmissíveis (DST) e da infecção pelo vírus HIV/ AIDS, saúde da mulher, recorrendo-se ao apoio do serviço de saúde mais próximo quando necessário.

86 – ENTREGA DO PGR, PCMSO E PPP A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL – As empresas quando notificadas, deverão encaminhar ao sindicato profissional a cópia dos seguintes documentos: **PGR** – Programa de Gerenciamento de Riscos, **PCMSO** – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e o **PPP** – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

87 – ACESSIBILIDADE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA – A empresa deverá proporcionar acessibilidade no ambiente de trabalho para o trabalhador com deficiência (PCD) e somente deverá exigir serviço que lhe permita executá-lo satisfatoriamente e sem comprometimento à sua saúde, integridade física, moral e mobilidade, em razão de sua deficiência.

87.1. A jornada normal de trabalho do trabalhador com deficiência (PCD) será reduzida em 30 (trinta) minutos no seu término diário e o intervalo para descanso e refeição ampliado em 30 (trinta) minutos, sem qualquer desconto salarial, reposição ou compensação horária.

87.2. As EMPRESAS abonarão 1 (um) dia por semestre, a falta ao trabalho, dos deficientes físicos, decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

88 – DA CONCESSAO DO INTERVALO PARA RECUPERAÇAO TÉRMICA – O empregado submetido a trabalho contínuo e intermitente em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT conforme a Súmula 438 do TST.

89 – DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA OS EMPREGADOS MOTOCICLISTAS – Os comerciários que exercem atividades laborais com uso de motocicleta, fazem jus ao recebimento do adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) conforme a Lei 12.997/2014.

90 – DO TRABALHO EM CHECK-OUT – Os comerciários que exercem a função de operador de caixa terão garantidos a postura para o trabalho na posição sentada e em pé, conforme previsto nas alíneas b, e, e f do item 3 do Anexo I da NR 17.

91.1. **SELF CHECKOUT.** - Considerando a crise econômica vivida e a necessidade da manutenção de postos de trabalho, as empresas se obrigam a limitar a implantação e utilização de "self checkouts" a 20% (vinte por cento) do total de caixas "check out" operados por trabalhadores em funcionamento no estabelecimento.

91 – SINDICALIZAÇÃO – A empresa colocará à disposição do Sindicato da categoria profissional, locais e meios, para sindicalização dos seus Empregados comerciários, desde que comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

92 – ACESSO DA ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL (SINDICALIZAÇÃO) – As empresas garantirão o livre acesso da entidade sindical profissional para desempenho de suas funções e ainda o direito de afixar no interior do estabelecimento, publicações relativas à matéria sindical, dando virtualidade ao comando contido no art. 614, § 2º consolidado, vedada a divulgação de matéria político partidária ou ofensivo.

93 – AVISOS E COMUNICAÇÕES – As empresas ficam obrigadas a manter local acessível para afixação de avisos e comunicados de interesse dos empregados comerciários limitado este espaço à, no mínimo o tamanho oficio duplo. Os termos de tais comunicados não poderão ser ofensivos ou atentatórios à empresa ou qualquer autoridade, nem ter conotação política ou contrária às leis vigentes. Nas galerias, shopping e congêneres poderá ser definido local único para afixação dos aludidos avisos e comunicações.

94 - CONDUTA ANTISSINDICAL – PROIBIÇÃO DE ATOS DE ANTISSINDICALIDADE: Nos termos do artigo 2º da Convenção 98 da OIT, as entidades convenentes, representantes da categoria profissional e da categoria econômica, gozarão de proteção contra quaisquer atos de ingerência de uma entidade na outra, quer diretamente, quer por meio de seus agentes, membros ou representados.

94.1. Constituem-se em atos antissindicais medidas ou atos praticados na vigência deste instrumento que tenham por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, dentre eles, os descritos na Orientação 13, da CONALIS/MPT, aprovada em 27/abril/2021.

94.2. Identificada ocorrência de ato antissindical, seu agente incorrerá na multa e indenização, por infração e sem prejuízo das demais sanções legais, nos valores previstos na cláusula Multa desta Convenção, a serem pagos em favor do prejudicado.

94.3. A empresas permitirão o acesso do sindicato representante da categoria profissional aos locais de trabalho para campanha de sindicalização e distribuição de material informativo, desde que previamente agendadas por meio de contato prévio com diretor do estabelecimento ou equivalente na respectiva filial ou, ainda, o responsável pelas relações sindicais da empresa em questão.

95 - AUSÊNCIA DO DIRIGENTE SINDICAL – O trabalhador comerciário eleito para a integrar a diretoria como membro efetivo ou suplente terá direito a 03(três) faltas, justificadas, para participar de reuniões junto à entidade sindical.

96 - DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE – DIFERENÇAS DAS VERBAS RESCISÓRIAS - Ocorrendo dispensa após à data-base, considerando a projeção do aviso prévio nos termos da Súmula 182, do TST, o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

97 - 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.

97.1 - Fica garantido ao empregado as condições para acesso ao comprovante de pagamento, cabendo à empresa, quando solicitada pelo empregado, fornecê-lo no prazo de 10 (dez) dias, ficando facultado a disponibilização por meio digital.
97.2 - Aos empregados que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos, por qualquer motivo, a empresa fica obrigada a fornecer o comprovante, quando solicitado no prazo de até 2 (dois) anos após a rescisão, por meio de papel impresso ou outro meio acessível ao ex-empregado.

98 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitado no prazo de 10 dias, a relação de empregados (RE) contendo a *data de admissão, idade, cargo, gênero, raça e remuneração bruta*, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.
98.1. o não cumprimento do contido do *caput* da presente cláusula sujeitará o infrator ao pagamento de multa no importe de R$ 1.000,00, por empregado, em favor do Sindicato.

99 - TREINAMENTO DO EMPREGADO COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL - A empresa obriga-se a treinamento anual, com a presença de representante do sindicato profissional, para prevenção de assédio e discriminação, estabelecendo, inclusive, canal de denúncias para aplicar penalidades contra quem praticou a discriminação.
99.1 - O canal de denúncias garantirá o sigilo do denunciante.
99.2 - A empresa garantirá ambiente saudável e com diversidade.
99.3 - A omissão da empresa em relação à obrigação aqui contida a submeterá ao pagamento de multa em favor do empregado assediado no valor de R$ 2.000,00 (dois mil reais), sem prejuízo de eventual indenização por danos morais."

100 - ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS: Fica pactuado entre as partes convenentes que os acordos coletivos e/ou individuais entre empregados e empregadores, não terão validade perante as normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, salvo se esta for mais benéfica ao trabalhador.

101 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES – Quando o uso de uniformes (calças, camisas, camisetas, blusas, sapatos, inclusive maquiagem etc, equipamentos de segurança, macacões especiais), for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos Empregados comerciários, no mínimo 4 (quatro) unidades de 6 (seis) em 6 (seis) meses, respondendo o empregado pelas reposições em caso de extravio ou mau uso, devidamente comprovado.
100.1 Considera-se uniforme adotado pela empresa, tanto as peças exigidas por esta, quanto aquelas, que apenas sugeridas, obedeçam a qualquer critério de padronização.

102 - DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM AO EMPREGADO QUE PRESTA SERVIÇO FORA DE SEU LOCAL HABITUAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO - A empresa que exigir serviço de seu empregado fora de seu local habitual de prestação de serviço, pagará ao empregado valor referente a diária, fornecerá alimentação e, se houver pernoite pagará valor referente a hospedagem.

103 - CARNÊS – A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, do Empregado comerciário que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês financiados, devendo os pagamentos ser efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, as empresas, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.
Parágrafo Único: Fica ainda vedado o mencionado desconto de carnês ou eventuais compras efetuadas na empresa de forma parcelada.

104 – ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA – O comerciário comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.
104.1. Fica ainda, proibido, a empresa proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.
104.2. Os empregados não poderão ser responsabilizados por valores desvirtuados em compras feitas por meio de cartão de crédito, cartão bancário, Cheques, PIX ou outro meio eletrônico aceito pela empresa como forma de pagamento.

105 – DA ENTREGA DE DOCUMENTOS – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando notificadas, deverão encaminhar cópia ao sindicato da categoria profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias o controle de jornada diária de trabalho, os recibos de suas remunerações e os holerites de pagamentos referentes ao período de vigência desta Convenção devidamente assinados pelo empregado.
103.1. Quando notificada ficará a critério da empresa a opção de fornecer os documentos, na forma de cópia ou de qualquer forma eletrônica usualmente utilizada.

106 - 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.
106.1 - 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.

107 - ABERTURA DE CONTA E PAGAMENTO DOS SALÁRIOS PIX OU POR MEIO DE CHEQUES - As empresas se comprometem a viabilizarem a abertura de conta salário para seus comerciários ou farão o pagamento através de PIX ou cheque nominal aos comerciários no valor correspondente ao recibo de salário.
107.1 - Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder 01(uma) hora ao comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, para desconto do cheque.
107.2 - Fica proibido o pagamento dos salários por meio de cheques nas sextas feiras, sábados, domingos e véspera de feriados.

108 – MULTA – Fica estipulada multa no valor de Multa Convencional de um piso normativo pelo descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1º de **setembro de 2024**, por empregado comerciário e por infração, por descumprimento de qualquer cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

108.1. Havendo ação coletiva movida pelo sindicato laboral por descumprimento da presente norma coletiva, 50% do valor devido a título de multa será revertida em favor do sindicato autor, e os outros 50% aos trabalhadores prejudicados."

109 - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES – As cláusulas estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados comerciários, que deverão ser mantidas.

110 – TERCEIRIZAÇÃO E COOPERATIVAS DE TRABALHO – As empresas integrantes da categoria econômica não poderão utilizar mão de obra terceirizada bem como de cooperativas de trabalho na execução de quaisquer serviços, setores ou departamentos da empresa.
110.1. Fica estabelecido que os empregados contratados por empresas terceirizadas e que exerçam funções inerentes à categoria do comércio varejista, deverão amoldar-se as normas vigentes firmadas entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva.

111 – REVISTA DE EMPREGADO COMERCIÁRIO – Fica vedada toda e qualquer revista, de bolsas, mochilas, sacolas e armários pessoais promovida pela empresa ou seus prepostos em seus Empregados comerciários e/ou em seus pertences, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

112 – ASSÉDIO MORAL – As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham a praticar atos que possam ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.
112.1 – Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 01(um) membro das Entidades Patronal e Profissional, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho.

113 – DO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO COMERCIÁRIO – São vedadas a empresa, sem autorização de próprio punho pelo Empregado comerciário, a conservação de gravação, a exibição e a divulgação, para seu uso privado, de imagens dos Empregados comerciários por violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição Federal.
113.1. Nas mesmas condições dispostas no caput, ficam enquadradas as empresas que utilizam dos uniformes cedidos aos empregados comerciários, para realização de promoções e propagandas, excetuada aqui logotipo e/ou logomarca da empresa.
113.2. A formação do contrato de emprego, por si só, não importa em cessão do direito de imagem e de divulgação, devendo ser ajustado valor de indenização para este fim, independentemente do salário percebido pelo empregado comerciário.

113.3. É proibido expor os trabalhadores no sentido de obrigar o uso de fantasias perucas adereços etc. pelo motivo de datas comemorativas com o objetivo de aumentar as vendas e a meta de remuneração.

114 – BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS – As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus Empregados comerciários para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, fora o horário contratual com os empregados mediante Acordo Coletivo de Trabalho com antecedência mínima de 10 (dez) dias, no sindicato da categoria profissional.

115 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS: Nas empresas varejistas a que se aplica esta Convenção, é definido como **EMPACOTADOR**, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:

a) Empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
b) Auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias
c) Verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;
d) Recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
e) Recolher dos carrinhos ou das cestas de devolução os produtos retornados ou não adquiridos pelos clientes durante a compra e efetuar a sua recolocação na área de vendas; e,
f) Auxiliar o operador de caixa em atividades afins.,

Parágrafo 1° - Descaracteriza-se a função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos a exigência de trabalho distinto do mencionado no "caput"

Parágrafo 2° - A jornada de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.

Parágrafo 3° - Os adolescentes exercentes da função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos, ficam obrigados, anualmente, a comprovar a frequência a cursos escolares regulares.

Parágrafo 4° - A contratação de Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade.

116 - RESSARCIMENTO POR SERVIÇOS PRESTADOS – Os Sindicatos Convenentes poderão cobrar remuneração com natureza de ressarcimento pela prestação de serviços, mormente os serviços prestados decorrentes de Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único – Os serviços prestados aos empregados e às empresas que pagam contribuição assistencial prevista neste instrumento estarão isentos do pagamento da remuneração de ressarcimento do caput desta cláusula.

117 - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia a cada dois anos completos de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único – Somente tem direito a indenização prevista no "caput" desta Cláusula o (a) Comerciário (a) que recolher, no curso do contrato de trabalho, a Contribuição Assistencial em favor do respectivo Sindicato Profissional.

118 - ATIVIDADES INSALUBRES GESTANTES: Fica proibido o trabalho da gestante ou lactante em locais em que suas atividades sejam consideradas insalubres, com o afastamento automático da gestante ou lactante da atividade elou local de trabalho insalubre.

118.1. Fica proibido qualquer tipo de procedimento com vistas a restringir o acesso ao uso de banheiros, especialmente de mulheres gestantes.

119 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. A empresa é obrigada a comunicar ao comerciário por escrito, os fatos que ensejaram a dispensa por "justa causa", sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, excetuada a hipótese de abandono de emprego.

119.1. O documento deverá ser exibido quando da formalização da rescisão do contrato de trabalho.

120. TELEVENDAS – E-COMMERCE. A jornada especial de trabalho para os trabalhadores em plataformas digitais de vendas, e-commerce, televendas e todos os tipos de comércio eletrônico deverá ser negociada com os sindicatos locais da sede do contrato de trabalho desses profissionais.

120.1. Enquanto não houver instrumento normativo do "caput", o trabalho dos comerciários mencionados no "caput" deste artigo seguirá a jornada normal da Lei 12.790/2013.

121. DA LIMITAÇÃO DE AUTOMAÇÃO EM POSTOS DE TRABALHO - As empresas poderão utilizar-se de implementação de tecnologia de automação, desde que não implique na supressão de postos de trabalho existentes.

121.1. Nos casos de automação de departamentos e setores com uso de tecnologia de automação e I.A. (inteligência Artificial) deverão ser adotadas pelas empresas medidas que incluam o reaproveitamento e a realocação de trabalhadores, por meio de processos de readaptação, capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho.

121.2.Não havendo possibilidade de reaproveitamento dos trabalhadores atingidos deverão ser observados, por meio de negociações e acordos coletivos a dispensa dos trabalhadores que incluam além dos direitos legais benefícios próprios inclusive de capacitação.

121.3. É anulável a ruptura contratual decorrente de processo de automação, quando descumprido o disposto nesta cláusula.

122. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - Considerando que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, autoriza a negociação, mas o seu pressuposto é que a negociação seja para ampliar ou acrescentar outros direitos além dos assegurados na lei e na Constituição, as partes signatárias do presente instrumento convencionam que, toda e qualquer negociação oriunda da aplicação da Lei 13.467/2017, em relação aos pontos sujeitos à livre negociação diretamente entre TRABALHADORES e EMPRESAS não poderão ser implementados no segmento de **XXXXXXXX** sem a prévia negociação com o **SECCOR**, uma vez que os TRABALHADORES não poderão ter direitos inferiores aos assegurados em lei.

123. DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO A EMPRESA – *Empresas abrangidas por esta norma, independentemente da quantidade de colaboradores,* deverão garantir paridade de direito e oportunidade às mulheres, possibilitando sua participação em todos os níveis hierárquicos, inclusive em cargos de liderança, desde que atendidos os requisitos definidos pela empresa, evitando qualquer conduta discriminatória conforme preconiza a Constituição Federal.

123.1. Em conformidade com o estabelecido na Lei 14.611/2023 (igualdade salarial), as ações para assegurar a equidade salarial são a implementação de mecanismos que tornem os salários transparentes, reforço das atividades de fiscalização, instituição de canais dedicados à denúncia de situações de disparidade salarial, promoção de iniciativas voltadas para inclusão das mulheres no ambiente de trabalho, incentivo à capacitação e ao treinamento de Mulheres visando sua entrada, permanência e progressão no mercado de trabalho, em pé de igualdade com os homens.

124. DA LICENÇA PATERNIDADE - Atendendo ao disposto no inciso XIX, art. 7º, da C.F. de 1.988, combinado com o § 1º do art. 10 do ADCT, a licença paternidade será de 20 (vinte) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluindo o dia previsto no Inciso III, do art. 473 da CLT. Para o caso de pai ou mãe adotante, será concedido nos termos da lei de adoção;

125. LICENÇA ADOTANTE AOS COMERCIARIOS - que adotarem filhos, a licença será de 180 (cento e oitenta) dias.

125.1. O benefício de que trata a presente cláusula será extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

126. ALEITAMENTO MATERNO - Para cumprimento do que dispõem os artigos 389, parágrafo 1º e 396 da CLT, as EMPRESAS concordam em reduzir em 2 (duas) horas diárias a jornada de trabalho das suas TRABALHADORAS que estejam amamentando seus filhos, no período de até 06 (seis) meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

127. AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL: As empresas reembolsarão de forma retroativa em até 6 (seis) meses da obtenção do direito, desde que solicitado, limitado a data de admissão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 90% (noventa por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes intelectuais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

§ 1º: Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, nº do CPF e RG.

§ 2º: Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam condições mais favoráveis.

128. TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente.

128.1. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

129. ABORTO LEGAL: Nos casos de aborto legal, a profissional do comércio terá direito a licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 90 (noventa) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes.
129.1. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do SECCOR sob pena de nulidade.

130. ESTABILIDADE E ASSISTENCIA A MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMESTICA E FAMILIAR: A profissional do comércio que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho *(pelo mesmo período)*, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

131. UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO: Os benefícios previstos na presente convenção serão estendidos as pessoas do mesmo sexo, mediante comprovação de situação através de escritura pública de declaração de união estável ou qualquer outro documento previsto na Lei.

132. DA CONTRATAÇÃO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - Não obstante a obrigação legal (Lei 7.853, de 24/10/89 e Decreto nº 5.296, de 02/12/04), das empresas contratarem profissionais com deficiência, em razão dos Direitos Especiais de que são sujeitos e das especificidades desta contratação, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o melhor acesso ao trabalho.
132.1. As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de pessoas com deficiência.

133. MEIO AMBIENTE: Recomenda-se que a empresa considere a inclusão na programação da SIPAT de uma informação adequada sobre ações ou programas relacionados à proteção do meio ambiente, do qual tome parte e considere necessária a complementação na formação do profissional do comércio.

134. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO: As empresas ficam obrigadas a comunicar ao INSS qualquer acidente do trabalho, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.
134.1. Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.
134.2. Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

134.3. Quando solicitado pela entidade sindical, em casos específicos, as empresas enviarão, podendo ser por meio eletrônico, cópia da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho), por ela emitida.
134.4. Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

135. BOLSA EMPREGO DO SECCOR – Cada empresa se compromete a comunicar ao SECCOR as vagas em seus quadros a serem preenchidas por comerciários.
135.1. As empresas poderão utilizar, graciosamente, o serviço de colocação de comerciários da entidade representativa da categoria, designado por "EMPREGA SECCOR"..., Sindicato dos Comerciários de Cotia e Região.

136. ALTERAÇÕES DAS CONDIÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO – As negociações entre empregados e empregadores deverão estar acompanhadas da presença imprescindível do sindicato profissional, sem qualquer exceção, sob pena de nulidade.

Ponderamos ainda que os pleitos acima acrescentam e modificam as eventuais cláusulas normativas em vigor, que contemplam o assunto. Obviamente, trata-se de negociação, considerando os amplos poderes concedidos pela categoria a presidência da entidade, conforme o ordenamento jurídico em vigor.

Sendo assim, aguardamos o agendamento de uma reunião, que deverá se realizar o mais brevemente possível, para que possamos continuar o processo de negociação, que certamente será levado a bom termo, dentro das expectativas das partes.

Na oportunidade, encaminhamos em documento apartado o ofício que trata do pedido de garantia da data base.

Aproveitamos o ensejo para registrarmos protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente,

CRISTIANO MELO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA E REGIÃO