FECOMERCIÁRIOS
Federação dos Comerciários do Estado de São Paulo

MINUTA GERAL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2025-2026

CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos trabalhadores no comércio serão reajustados a partir de **1º de setembro de 2025**, data–base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual igual ao INPC/IBGE apurado no período de 01 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 mais 5,0% (cinco por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2024.

§ 1º. O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais" e "Garantia do Comissionista'.

§ 2º. A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais"

CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2024 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2025 - O reajuste salarial será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês do contrato ou fraçao suerior a14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA 3ª – COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas deste instrumento serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01 de setembro de 2024 e 31 de agosto de 2025 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 4ª – PISOS SALARIAIS - Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2025:

A) Empregados em Geral.....R$ 2.500,00
B) Operador de Caixa..... R$ 2.700,00
C) Garantia do Comissionista..... R$ 3.200,00

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.

CLÁUSULA 5ª. DO PRÊMIO ASSIDUIDADE. A empresa concederá aos empregados, a partir de 01 de setembro de 2025, Prêmio mensal decorrente **da ASSIDUIDADE** no valor correspondente a **5% (cinco por cento)** do salário contratual, independente de qualquer falta justificada pelo artigo 473 da CLT ou em norma convencionada.

CLÁUSULA 6ª. QUEBRA DE CAIXA. O empregado que exercer a função de caixa, operador de caixa ou equivalente, independentemente da nomenclatura, terá direito ao pagamento do adicional mensal por quebra de caixa no valor **de R$ 270,00** a partir de 1º de setembro de 2025, importância que será paga juntamente com o seu salário.

§ 1º. A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

§ 2º. As empresas que não descontam de seus empregados eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor a título de quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 7ª. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de **70% (setenta por cento)** as duas primeiras e, **100% (cem** por cento) as excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 8ª. 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, uma indenização correspondente a 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2025, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao do referido mês ou do salário do mês subsequente ao da assinatura deste instrumento, se posterior.

Parágrafo único - 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

CLÁUSULA 9º. 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.

CLÁUSULA 10. 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.

CLÁUSULA 11. AUXÍLIO FUNERAL. Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais", para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

CLÁUSULA 12. VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA. O empregador fornecerá a todos os empregados, a partir de 01 de setembro de 2025, o valor mínimo de **R$ 25,00** (vinte e cinco reais) por dia de trabalho a título de vale alimentação/refeição/cesta básica, que no caso de se optar por cesta básica, o valor mensal deverá ser de no mínimo R**$ 550,00** (quinhentos e cinquenta reais).

Parágrafo único. O valor da vale alimentação/refeição previsto nesta cláusula não se aplica a domingos e/ou feriados que tenham disciplina própria em acordo ou Convenção Coletiva de trabalho.

CLÁUSULA 13. 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$ 400,00 por filho**;

§ 1º - 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.

§ 2º - para fazer jus a este benefício, a comerciária fica obriga a apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do(a) filho(a).

§ 3º - 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 disposição da Portaria 3.296/1986 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA 14. 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.

§ 1º - A 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 a cada um de seus empregados comerciários o equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a titulo de Participação nos Lucros e ou Resultados.

§ 2º - A comprovação de ausência das condições estabelecidas no parágrafo primeiro poderá ser atestada pelo Sindicato Profissional.

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

CLAUSULA 15 - 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."

Parágrafo único – No caso de atraso no pagamento das verbas consignadas *no caput* as empresas pagarão, além da correção monetária, 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.

CLÁUSULA 16. ADICIONAL DE ACÚMULO/DESVIO DE FUNÇÕES. Quando o empregador exigir do empregado a realização de funções/tarefas diversas das constantes

em seu contrato de trabalho, a empresa pagará o adicional mensal de 30% (trinta por cento) do salário do trabalhador, enquanto perdurar essa situação.

Parágrafo único – As funções que caracterizam o acúmulo de funções deverão ser anotadas no contrato de trabalho.

CLÁUSULA 17. 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.

§ 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.

§ 2º. 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.

CLÁUSULA 18. DESCONTOS VEDADOS. Os empregados não poderão ser responsabilizados ou sofrerem qualquer desconto salarial por valores desvirtuados em compras realizadas e pagas por meio de cartão de crédito, cartão bancário, Cheques, PIX ou outro meio eletrônico aceito pela empresa como forma de pagamento.

CLÁUSULA 19. 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.

§ 1º. 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.

§ 2º. Fica proibido o pagamento dos salários por meio de cheques nas sexta feiras, sábados, domingos e véspera de feriados.

CLÁUSULA 20. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE). As empresas concederão, até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados no importe de 40%.

Parágrafo único . Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF."

CLÁUSULA 21. NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. Os prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado nos termos do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017) quando estabelecidos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 22. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como

referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por **1,70 (Um vírgula setenta)**, conforme percentual previsto na cláusula nominada *"Remuneração de Horas Extras"*. O resultado é o valor do acréscimo, e

d) multiplicar o valor apurado na alínea "*c*" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras.

II – Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea *"a"* por **1,70 (Um vírgula setenta)**, conforme percentual previsto na cláusula nominada *"Remuneração de Horas Extras"*. O resultado é o valor da hora extraordinária, e

c) multiplica-se o valor apurado na alínea *"b"* pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras.

CLÁUSULA 23. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos i e ii, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b)multiplica-se o valor apurado na alínea "*a*" por **1,70 (Um vírgula setenta)**, conforme percentual previsto na cláusula nominada *"Remuneração de Horas Extras"*. O resultado é o valor da hora extraordinária, e

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" por **1,70 (Um vírgula setenta)**, conforme percentual previsto na cláusula nominada *"Remuneração de Horas Extras"*. O resultado é o valor do acréscimo, e

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "*c*" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras da parte variável do salário.

CLÁUSULA 24. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS. A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por **25 (vinte e cinco)** e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei n.º 605/49.

CLÁUSULA 25. VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS. O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos **15** (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, salário maternidade, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações **dos 06 (seis) últimos meses completos** anteriores ao mês de pagamento.

CLÁUSULA 26. 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, devendo ter início no primeiro dia útil.

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

CLÁUSULA 27. 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.

CLÁUSULA 28. ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS. O empregado deverá direito a 60 (sessenta) dias de estabilidade ao retornar de férias, devendo tal período integrar as verbas salariais e rescisórias para todos os fins de direito.

CLÁUSULA 29. GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO. Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

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

§ 1°. Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

§ 3°. O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

§ 4°. Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

CLÁUSULA 30. ESTABILIDADE DA GESTANTE. Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez **até 75 (setenta e cinco)** dias após o termino da licença maternidade.

CLÁUSULA 31. DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE. Aos Empregados eleitos dirigentes sindicais (Efetivos e Suplentes) ou membros do Conselho Fiscal do Sindicato Profissional, efetivos e suplentes, fica garantida estabilidade provisória de emprego, desde a inscrição de candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato.

CLÁUSULA 32. GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR. Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 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.
Parágrafo único. Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

CLÁUSULA 33. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA. Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. quando o afastamento do empregado se der por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontadas entre o valor recebido do INSS e a remuneração do empregado.

CLÁUSULA 34. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV- Ao empregado comprovadamente portador da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS) será garantido o emprego até o seu afastamento pelo INSS, desde que tenha comunicado essa circunstância a empresa em até 60 dias após a demissão

CLÁUSULA 35. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE NEOPLASIA (CÂNCER). Ao empregado que comprovar ser portador de Neoplasia Maligna, no prazo de 60 (sessenta) dias após eventual notificação de dispensa sem justa causa pela empresa, terá garantia/estabilidade no emprego.

CLÁUSULA 36. JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO – O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na Lei n° 12.790/2013, somente será possível mediante Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 37. JORNADA DE TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS. As normas relativas a calendário de jornada de trabalho no comércio em datas especiais, previstas nos instrumentos normativos locais, se aplicam aos estabelecimentos ali localizados das empresas abrangidas pela presente Convenção.

CLÁUSULA 38. TRABALHO DIAS DE FERIADOS. As normas relativas ao trabalho em feriados previstas nos instrumentos normativos locais se aplicam as empresas abrangidas pelo presente instrumento.

CLÁUSULA 39. 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.

CLÁUSULA 40. 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.

CLÁUSULA 41. DSR - Fica assegurado ao empregado, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, um descanso semanal remunerado estendido – DSRE de 48 horas consecutivas, que deverá ocorrer no mais tardar no dia subsequente ao sexto dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo único- O descanso semana remunerado estendido – DSRE- deverá ser concedido ao empregado em pelo menos, duas oportunidades do mês, com início ou termino aos domingos.

CLÁUSULA 42. REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE. Quando 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.

CLÁUSULA 43. ABONO DE FALTA À MÃE /PAI/RESPONSÁVEIS LEGAIS. A mãe, o pai ou o responsável legal que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de idade, de inválidos e incapazes, ou de seus pais ou mães idosos, nos termos do Estatuto do Idoso, no limite de uma falta por mês; e em casos de internações hospitalares ou em estado de recuperação domiciliar, devidamente comprovados 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.

CLÁUSULA 44. 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.

CLÁUSULA 45. 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, excluindo para todos os efeitos o dia do casamento.

CLÁUSULA 46. 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.

CLÁUSULA 47. 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.

CLÁUSULA 48 . ABONO DE FALTA A MULHER COMERCIÁRIA – EXAME PREVENTIVO. visando a prevenção da saúde, fica autorizada a falta de 02 (dois) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para a mulher comerciária, desde que previamente agendada, para realização de exames preventivos de câncer de mama e de colo de útero; após os exames, no retorno ao trabalho, é indispensável, a apresentação do atestado/declaração médico, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e não poderão ser descontadas do salário ou inseridas como compensação de horas.

CLÁUSULA 49. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO – EXAME PREVENTIVO. visando incentivar a prevenção e preservação da saúde do empregado comerciário, fica autorizado a falta de **02 (dois) dias**, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para realização de exames preventivos de próstata e laboratoriais, devendo apresentar atestado/declaração de realização do respectivo exame.

CLÁUSULA 50. 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 e ou local de trabalho insalubre.

CLÁUSULA 51. TELE VENDAS – 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.

Parágrafo único. 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.

CLÁUSULA 52. E-COMMERCE/COMISSIONISTA – para não haver prejuízos nas comissões dos empregados, as empresas praticarão o mesmo sistema de preços dos produtos nas lojas físicas e virtuais.

§ 1 – as empresas que atuam no e-commerce deverão manter, pelo menos 70% do seu quadro de empregados físicos.

§ 2- as empresas que atuam no e-commerce deverão firmar PPR junto ao Sindicato profissional, observadas as melhores condições aos empregados de loja em decorrência das vendas online.

§ 3- as empresas assumem o compromisso de promover cursos de capacitação e treinamento aos empregados que, porventura, sejam impactados pela reestruturação de atividades para e-commerce para que os mesmos sejam integrados às atividades laborais online.

§ 4- caso a empresa faça uso de recurso de comunicação via "mobile" deverá fornecer os equipamentos necessários para execução do trabalho.

CLÁUSULA 53. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO. Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

CLÁUSULA 54. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO. Qualquer que seja a hipotese de rescisão do contrato de trabalho, exceto a justa causa, o empregado que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do cumprimento do aviso prévio ficará desobrigado do seu cumprimento.

§ 1°. - Para ter direito ao não cumprimento do aviso prévio, o empregado deverá apresentar comprovante do novo emprego e solicitar, a partir de então, a dispensa do respectivo cumprimento do aviso.

§ 2° – Na ocorrência da hipótese prevista nesta cláusula, é vedado o desconto do período do aviso prévio não cumprido.
§ 3° - Em caso de dispensa, as verbas rescisórias do empregado contemplado por esta cláusula deverão ser pagas no prazo de até 10 (dez) dias a contar do último dia trabalhado.

CLÁUSULA 55. RENÚNCIA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO 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.

CLÁUSULA 56. FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO. As faltas injustificadas durante o cumprimento de aviso prévio trabalhado não estarão sujeitas ao Art. 130 da CLT.

CLÁUSULA 57. HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA 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.

§ 1º. 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 categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

§ 2º. A formalização do ato de assistência, pagamento e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho junto ao sindicato profissional deverá ocorrer em até **10 (dez) dias** contados do último dia trabalhado na empresa. O início do prazo se dará no dia útil imediato ao último dia trabalhado. O sábado não será considerado dia útil para referida contagem.

§ 3º. 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.

§ 4º. 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 cláusula.

§ 5º 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."

§ 6º. Em caso de contrato de empregado estrangeiro não homologado no Sindicato profissional, multa em favor do empregado no valor constante em seu TRCT.

§ 7º. As partes convencionam também que fica autorizada 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.

§ 8º. 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 6 (seis) meses (remuneração variável), exame demissional, aviso prévio, extrato do FGTS para fins rescisórias, comprovante de pagamento da multa do FGTS, demonstrativo do trabalhador, chave de conectividade do FGTS e Guia para Seguro Desemprego.

§ 9º. 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.

CLÁUSULA 58. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

CLÁUSULA 59. 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.

CLÁUSULA 60. 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.

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

CLÁUSULA 61. DEMISSÃO EM MASSA. A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638.

CLÁSULA 62. 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.

§ 1º. O canal de denúncias garantirá o sigilo do denunciante.

§ 2º. A empresa garantirá ambiente saudável e com diversidade.

§ 3º. A omissão da empresa em relação à obrigação aqui contida a submeterá ao pagamento de multa em favor dos empregados no valor de R$ 2.000,00 (dois mil reais) a cada um, sem prejuízo de eventual indenização por danos morais.

CLÁUSULA 63. CIPA. A empresa obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA facultará ao sindicato profissional a participação em todo processo eleitoral, comunicando-o 30 (trinta) dias antes da publicação do edital de convocação para eleições.

§ 1º. Os representantes dos comerciários na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até 1 (um) ano após o término dos seus mandatos, somente podendo dispensados antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do sindicato profissional.

§ 2º. O sindicato profissional poderá participar, quando julgar necessário, de qualquer reunião da CIPA.

CLÁUSULA 64. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS. As empresas se obrigam a descontar, por obrigação de fazer, em folha de pagamento de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, respeitados as condições estabelecidas nos parágrafos oitavo, nono e decimo desta cláusula, o percentual de até x% (xx por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R$ xx,00 (xx reais) por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na(s) assembleia(s) do(s) sindicato(s) da categoria profissional que aprovou(aram) a pauta de reivindicações e autorizou(aram) a celebração de convenção coletiva de trabalho.

§ 1°. O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas na jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal –STF-, em especial, tema 935, que fixou a seguinte tese de repercussão geral e de aplicação obrigatória em todo território nacional: *"**é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição**"*.

§ 2°. A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente pelo sistema bancário, através de boleto físico ou meios eletrônicos vigentes e, autorizados pela Febraban, desde que atendam ao disposto no parágrafo 3° desta cláusula. O sindicato da categoria profissional disponibilizará o boleto físico ou via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

§ 3°. A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, em moeda corrente, cheques, transferências e ou documentos bancários e pix bancário sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciários.

§ 4°. O rateio entre as entidades representativas da categoria profissional será na proporção de **80% (oitenta por cento) para** o sindicato da respectiva base territorial e **20% (vinte por cento)** para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

§ 5º. As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

§ 6°. O valor da contribuição assistencial reverterá em prol da ação sindical e dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias.

§ 7°. Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão.

§ 8°. O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo segundo desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

§ 9°. 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 identificação através de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias após a assinatura de presente convenção coletiva de trabalho, na sede ou sub sede(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.

§ 10. A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

§ 11. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta Cláusula, deverá entregar à empresa, em até 5 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

§ 12. A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato e da federação representativos da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

§ 13. As contribuições aqui previstas ficam subordinadas ao previsto em CCT (convenção coletiva de trabalho), ACT (acordo coletivo de trabalho), TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) ou ainda, nas determinações contidas em ACP (Ação Civil Pública) nas bases territoriais de cada sindicato profissional. Em havendo previsão diversa do aqui estabelecido, prevalecerá aquela prevista nas normas coletivas locais, bem como no TAC ou ACP.

CLÁUSULA 65. 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.

CLÁUSULA 66. ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS. Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas, firmados por profissionais habilitados.

§ 1º. Os atestados/declarações Médicos/Psicólogos/Fisioterapeuta e Odontológicos 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 digitalmente à empresa em até 03 (três) dias de sua emissão.

§ 2°. Em se tratando de comerciária gestante, dadas 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.

CLÁUSULA 67. 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, incisos e alíneas 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 nesta 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.

§ 1º. 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.

§ 2º. 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.

§ 3º. Aos empregados, que vierem a se licenciar por motivos médicos e/ou 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.

§ 4º. O Plano de Telemedicina previsto nesta cláusula, deverá ser de pronto 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.

§ 5º. 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.

§ 6º. 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.

§ 7º. O Plano de Telemedicina deverá impreterivelmente possibilitar o acesso do beneficiário às consultas gratuitas por videoconferência por aplicativo (App), mas também por site.

§ 8º. 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.

§ 9º. Caso na data da assinatura desta CCT exista trabalhador afastado de suas capacidades laborais em decorrência de acidente de trabalho ou doença, será incluído no plano.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

CLÁUSULA 68. CONCESSÃO DE ASSENTOS PARA DESCANSO. Quando for exigido do empregado trabalho, cuja execução do trabalho ocorrer em pé, a Empresa fornecerá cadeira para descanso, nos termos do artigo 199 da CLT e NR 17 do MTE

CLÁUSULA 69. REFEITÓRIOS. No caso das empresas que não oferecem vale refeição e que oferecem alimentação, dever-se-ão assegurar as condições de higiene e conforto para a ocasião das refeições, devendo atender os seguintes requisitos: Local adequado fora da área de trabalho; Limpeza, arejamento e boa iluminação; Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários; Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de individuais ou bebedouros de jato inclinado; Refrigerador para conservação dos alimentos; Micro-ondas ou similar para aquecer as refeições.

CLÁUSULA 70. RELAÇÃO DE EMPREGADOS. As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitada e no prazo de 10 dias, a relação dos empregados ou a relação de empregados do FGTS digital.

Parágrafo único. 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.

CLÁUSULA 71. FORNECIMENTO DE UNIFORMES. Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA 72. ASSISTÊNCIA JURÍDICA A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por

ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA 73. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

CLÁUSULA 74. – DA NÃO ANOTAÇÃO DO REGISTRO NA CTPS – Se a empresa não anotar o registro do Contrato de Trabalho na CTPS do empregado, nos termos do Art. 29 da CLT, se sujeitará a multa no valor do maior piso salarial deste instrumento, por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

CLÁUSULA 75. 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.

CLÁUSULA 76. ACORDOS INDIVIDUAIS. VALIDADE. Fica pactuado entre as partes convenentes que os acordos individuais e ou plúrimos entre empregados e empregadores não terão validade perante as normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, salvo se for mais benéfico ao trabalhador.

CLÁUSULA 77. INDENIZAÇÃO DEMISSÃO. TERCERIZAÇÃO. Fica estabelecido que, em caso de demissão em decorrência da terceirização do cargo que ocupava, o empregado demitido terá direito a uma indenização correspondente a 3 (três) vezes o valor de sua remuneração mensal.

Parágrafo único. A indenização adicional do "caput" desta cláusula deverá ser paga no mesmo prazo das verbas rescisórias e estará sujeita às disposições legais pertinentes.

CLÁUSULA 78. TERCEIRIZAÇÃO. Fica estabelecido que os empregados contratados por empresas terceirizadas e que exerçam funções inerentes a lei federal Nº 12.790\2013 e à categoria do comércio em geral deverão amoldar-se às normas e condições de trabalho firmadas entre os sindicatos signatários da presente convenção coletiva.

CLÁUSULA 79. 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

CLAÚSULA 80. 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.

§ 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.

§ 2°. - Não havendo possibilidade de reaproveitamento dos trabalhadores atingidos, deverão ser observadas, por meio de negociações e acordos coletivos, na dispensa dos trabalhadores, condições que incluam além dos direitos legais benefícios próprios inclusive de capacitação.

§ 3°. - É anulável a ruptura contratual decorrente de processo de automação, quando descumprido o disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA 81. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como, aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame da comissão de conciliação prévia das categorias aqui representadas, quando em plena atividade, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único: Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das comissões, que será paga pelas empresas e destinadas ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da Câmara Intersindical de Conciliação Prévia – CINTEC, marca identificadora das Comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIÁRIOS e da FECOMERCIO.

CLÁUSULA 82. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – As cláusulas negociadas pelos sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais no presente instrumento têm prevalência total sobre o que dispõe ou vier a dispor eventual legislação acerca dos assuntos tratados, nos termos do artigo 611-A da CLT, bem como no artigo 5º, XXXVI da CRFB.

CLÁUSULA 83. ABRANGÊNCIA. A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos empregados comerciários das empresas do comércio varejista e atacadista sediadas na base territorial dos sindicatos convenentes.

CLÁUSULA 84. MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA – CARATER PENAL. No descumprimento de qualquer das cláusulas desta norma coletiva, incidirá multa, por infração, a cada ocorrência e por empregado envolvido, equivalente a 40% (quarenta por cento) do maior valor do piso salarial previsto neste instrumento, sendo 25% (vinte e cinco por cento) em favor do trabalhador e 15% (quinze por cento) em favor do Sindicato Laboral.

CLÁUSULA 85. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL. Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA 86. FORO COMPETENTE. As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das normas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA 87. VIGÊNCIA. A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1° de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

CLÁUSULA 88. DISPOSIÇÃO GERAL. Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de 02 (dois) anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT