SINCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ E REGIÃO

Jundiaí, 08 de Julho de 2022.

A

Ilma. Sra.

Sanae Murayama Saito

Presidente do Sindicato do Comércio Varejista de Campinas e Região

Prezada Senhora,

Em cumprimento às regras que norteiam as relações entre as entidades patronais e profissionais por ocasião das negociações obrigatórias de data-base das categorias representadas, vimos apresentar oficialmente a Vossa Senhoria a **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** dos comerciários da nossa base nos municípios de Itatiba e Vinhedo para o período 2022/2023, que segue anexa.

Esperamos que os debates ocorram dentro dos padrões do bom diálogo que tem imperado no nosso relacionamento ao longo dos anos passados, e que, ao final, uma nova norma coletiva que contemple as necessidades dos trabalhadores possa ser firmada, com a manutenção da data base da categoria.

No aguardo do contato para agendamento das reuniões de negociação, mais uma vez apresentamos a V. Senhoria os nossos protestos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

MILTON DE ARAÚJO
Presidente

Rua Prudente de Moraes 377 · Centro
13.201-004 · Jundiaí · SP
Telefone/Fax: 55 11 4588-2322
www.comerciario.org.br

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS COMERCIÁRIOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO – 2022/2023

1 - REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de **1º de setembro de 2022**, data–base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual igual ao INPC/IBGE apurado no período de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 mais 3% (três por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2021.

Parágrafo Único. A remuneração mensal do trabalhador 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 para os empregados comerciários em geral.

2 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas *"Reajuste Salarial"* e *"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/21 até 31 de agosto/22"* serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/21 e 31 de agosto de 2022 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

3 - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13: **a)** empregados em geral - R$ 1.934,00 (Um mil, novecentos e trinta e quatro reais). **b)** operador de caixa - R$ 2.078,00 (Dois mil e setenta e oito reais). **c)** faxineiro e copeiro - R$ 1.709,00 (Um mil, setecentos e nove reais). **d)** office boy e empacotador - R$ 1.416,00 (Um mil, quatrocentos e dezesseis reais). **e)** garantia do comissionista - R$ 2.267,00 (Dois mil, duzentos e sessenta e sete reais). Parágrafo único: A partir do reajustamento do salário-mínimo Estadual, os pisos inferiores passarão automaticamente ao valor do referido salário-mínimo vigente no Estado, inclusive para salários do Menor Aprendiz.

4 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas, fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente

prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

5 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2022 - O reajuste salarial será proporcional a 1/12 (um doze avos). **Parágrafo 1º.** A remuneração mensal do trabalhador que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso previsto para os empregados comerciários em geral, nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais" e "*Regime Especial de Piso Salarial – Repis*". **Parágrafo 2º.** O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais".

6 - 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, 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.

7- INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O trabalhador que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de R$ 96,00 (noventa e seis reais), a partir de 1º de setembro de 2022, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

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

8- 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 <u>superior</u> 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 0,60 (zero vírgula sessenta), 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 ao acréscimo salarial das horas extras.

II – Quando o valor das comissões auferidas no mês for <u>inferior</u> 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 1,60, 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 ao acréscimo salarial das horas extras.

9 - 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 1,60 (um vírgula sessenta), 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 ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

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

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (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 0,60 (zero vírgula sessenta), 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 ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

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

11 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados na alínea "e" das cláusulas 3 e 4 não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente. **12 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: -** As garantias previstas nas cláusulas *"Pisos Salariais"*, *"Garantia do Comissionista"* e "*Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"* não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas *"Reajuste Salarial"* e

"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/20 até 31 de agosto/2021".

13 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 75% (sessenta e cinco por cento) as duas primeiras e, 100% (cem por cento) os excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

14 - 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.

15 – 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.

16 – CONTRIBUIÇAO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus trabalhadores comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,36% de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R$ 80,00 (oitenta reais) por empregado, na forma da legislação vigente, conforme decidido nesta assembleia que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º- O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, bem como dentro das normas e determinações constantes dos autos da Ação Civil Pública nº 01043-2006-038-00-8, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, bem como da Repercussão Geral do Recurso Extraordinário 730.462 - São Paulo - STF - 24/05/2014).

Parágrafo 2º - 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 do desconto, exclusivamente pelo sistema bancário regular, através de boletos físicos ou meios eletrônicos vigentes e autorizados pela Febraban e que

atendam ao disposto no parágrafo quarto desta clausula. O Sindicato da categoria profissional disponibilizara os boletos físicos ou por via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial, prevista nesta clausula, não poderá ser recolhida diretamente nos caixas ou contas bancárias dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 4º - Do total do valor da contribuição paga será efetuado um compartilhamento na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 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.

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

Parágrafo 7º- Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo 8º. O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º 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.

Parágrafo 9º. 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.

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

Parágrafo 11º. 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".

Parágrafo 12º. A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo 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.

Parágrafo 13º. Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 14º -As contribuições aqui previstas ficam subordinadas ao previsto em CCT nas bases territoriais de cada sindicato profissional. Em havendo previsão diversa nas normas coletivas que versam sobre contribuição assistencial firmadas diretamente pelos Sindicatos representantes dos comerciários nas bases, estas prevalecerão.

17 - CONTROLE DE PONTO E COMPENSAÇÃO: As empresas com mais de 10 (dez) funcionários ficam obrigadas a manter controle de ponto anotado pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo e presunção de veracidade da jornada por ele alegada. **Parágrafo 1°** - As

empresas com até 10 (dez) empregados, que fazem uso da prática da compensação de horas, ficam obrigadas a manter controle de ponto anotado pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo e presunção de veracidade da jornada por ele alegada. **Parágrafo 2º** - Quando aplicável, a empresa fornecerá mensalmente ou quando for solicitado a qualquer tempo, a cada empregado, para controle individual, um relatório da respectiva compensação das horas (créditos e débitos acumulados), a fim de possibilitar o real aferimento das horas trabalhadas.

18 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): - As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados no importe de 40%, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de vale-compra ou qualquer outro benefício por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles. Parágrafo único - Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF."

19 – 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.

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

21 – 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.

22 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

23 – 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/2022**, já reajustada, a ser paga

juntamente com o salário referente ao mês subsequente ao da assinatura deste instrumento.

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º - 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.

24 - FOLGAS PRÊMIO: Excepcionalmente aos **empregados de Shopping Centers,** serão concedidas 02 (duas) folgas a título de prêmio trabalho extraordinário realizado no mês de dezembro (Natal) remuneradas e em período integral, que serão gozadas da seguinte forma: 02 (duas) entre os meses de janeiro e março de 2023 (para o Natal de 2022).

25 - SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO: As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO, em favor de seus empregados, com o valor da sinistralidade não inferior a R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), pago integralmente pelo empregador.

Parágrafo 1º- As empresas terão até 30 (trinta dias) à partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

Parágrafo 2º- Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos **todos** os segurados constantes na GFIP;

Parágrafo 3º- Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e exatamente as mesmas coberturas previstas na presenta cláusula, cabendo ao SINCOMERCIÁRIOS a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as

coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

Parágrafo 4º- Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o_Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços previstos pela presente Cláusula, a EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

I - Coberturas relativas ao empregado titular:

a) R$ 15.500,00 – (quinze mil e quinhentos reais) em caso de Morte do empregado;

b) **R$ 15.500,00 –** (quinze mil e quinhentos reais) em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do empregado;

c) **R$ 15.500,00 –** (quinze mil e quinhentos reais) Antecipação Especial por Doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

d) Até **R$3.000,00** (três mil reais) como Auxílio Funeral *Familiar* à título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado e/ou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 anos cursando faculdade e dependente dos pais;

II - Relativas à família do empregado titular:

a) ***Parto Pré-Maturo*:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de R$ 1.000,00 (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

b) **Cônjuge**: Em caso de Morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte do empregado titular;

c) **Cônjuge:** Em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do Cônjuge, será paga indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte do empregado titular;

d) **Filhos**: Em caso de Morte do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte do empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

e) **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte do empregado titular;

f) **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.

III – Relativas à empresa empregadora:

a) Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular: Ocorrendo a Morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

b) O valor sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é **de R$ 11,00 (onze reais) por empregado**;

Parágrafo 6º: Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

Parágrafo 7º: Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Estes quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;

Parágrafo 8º- Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou

Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

Parágrafo 9º- As empresas deverão apresentar a apólice ou a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação.

26 - 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 primeiro - Facultativamente, as empresas poderão contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP -, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I - Relativas ao empregado titular:

- R$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;

- R$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

- R$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

- R$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e

- Até R$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

II - Relativas à família do empregado titular:

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

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

Doença Congênita dos Filhos - Ocorrendo o nascimento de filho de trabalhador comerciário segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental;

Cesta Natalidade - Em caso de nascimento de filho (a) da trabalhadora comerciaria (o), a(o) mesma(o) receberá um "kit mamãe e bebê", com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

III - Relativas à empresa empregadora: Reembolso à empresa por rescisão trabalhista do titular - Ocorrendo morte natural ou acidental do trabalhador comerciário segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

Parágrafo segundo - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R$6,00 (seis reais) por trabalhador comerciário beneficiado;

Parágrafo terceiro - Não haverá limite de idade de ingresso do trabalhador comerciário;

Parágrafo quarto - Os trabalhadores Comerciarios afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às trabalhadoras comerciarias afastadas por licença maternidade e aos trabalhadores Comerciarios afastados para o serviço militar. Se o trabalhador comerciário for afastado já na vigência da cobertura a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento.

Parágrafo quinto - A cada trabalhador comerciário coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

Parágrafo sexto - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenentes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

27 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

29 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contrarrecibo, em nome do empregado.

30 - 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.

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

32 - 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.

Parágrafo primeiro - 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.

Parágrafo segundo - 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.

Parágrafo terceiro – 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.

Parágrafo quarto - 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.

Parágrafo quinto - 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." Parágrafo sexto - Em caso de contrato de empregado estrangeiro não homologado no Sindicato profissional, multa em favor do empregado no valor constante em seu TRCT.

33- AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

34 - 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.

35 – NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa ou o empregado que solicitar sua demissão (pedido de demissão) ou, ainda, nos casos de "acordo" nos termos do artigo 484-A da CLT, que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

36 – 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.

37 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, bem como o convênio médico mantido pela empresa.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo – 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.

38– 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.

39 – 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.

40 – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA - O empregador fornecerá a título de vale alimentação/refeição/cesta básica, observando as seguintes condições:

Parágrafo 1º. Caso a empresa já forneça o benefício ao empregado em condições ou valor mais benéfico, prevalecerá a condição mais benéfica.

Parágrafo 2º - As empresas que possuem mais de 20 (vinte empregados), sendo este número de empregados dimensionados por CNPJ concederão Vale Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados no valor mínimo de R$ 17,00 (dezessete reais) por dia trabalhado, ou cesta básica mensal no valor de R$ R$ 218,00 (duzentos e dezoito reais), podendo ser descontado do salário 10% (dez por cento) do valor do Vale refeição ou Vale Alimentação.

Parágrafo 3º - Aos empregados FILIADOS ao Sincomerciários, que trabalhem nas empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados, sendo este número de empregados dimensionados por CNPJ, será concedido Vale Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados, no valor mínimo de R$ 21,00 (vinte e um reais) por dia trabalhado ou R$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais, podendo ser descontado do salário 10% do valor do Vale Refeição ou Vale Alimentação.

41 - CONVÊNIO MÉDICO/ASSISTÊNCIA MÉDICA – A empresa fornecerá assistência médica ao empregado, totalmente gratuita. Parágrafo único – o empregado que estiver em afastamento previdenciário fará jus ao benefício.

42 - 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.

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: 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.

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 - 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.

46 – 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.

47 - 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 o nome completo do empregado, CPF, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento 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.

48 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

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

50 – 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.

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

52 - ATIVIDADES INSALUBRES: 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.

53 – 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 apontada entre o valor recebido do INSS e a remuneração do empregado.

54 – 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: - 20 anos ou mais na mesma empresa – 2 anos de estabilidade; 10 anos ou mais na mesma empresa – um ano de estabilidade; 05 anos ou mais na mesma empresa – 06 meses de estabilidade.

Parágrafo 1º. Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício, devendo o empregador considerar a sistemática de pontuação e de idade, introduzidas pela EC

6/2019. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, que fará jus a estabilidade nos termos do caput desta cláusula.

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

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

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

55 - 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.

56 – 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.

57 - JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE ABERTURA DO COMÉRCIO: Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo 1º: Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada.

Parágrafo 2º – Fica autorizada a abertura das empresas do comércio em geral no horário de segunda a sexta-feira das 09:00 (nove) horas as 18:00 horas e aos sábados das 08:30

(oito e trinta) horas as 14:00 (quatorze) horas, devendo ser respeitada a jornada de trabalho dos comerciários através de escalas ou turnos de revezamento.

Parágrafo 3º – Em caráter excepcional as **empresas do seguimento de materiais de construção e serviços** ficam autorizadas a realizarem a abertura no horário de segunda à sexta feira, das 07:00 (sete) horas as 18:00 (dezoito) horas e aos sábados das 07:00 (sete) horas as 14:00 (quatorze) horas, respeitando a jornada de trabalho dos comerciários através de escalas ou turnos de revezamento.

Parágrafo 4º –Excepcionalmente para os trabalhadores das empresas do comércio em geral que se ativam em serviços internos cujas tarefas exijam entrada em horário anterior às 09:00 (nove) horas ou 08:30 (oito e trinta) horas, fica a empresa autorizada a manter o empregado nestas condições, desde que respeitada a jornada de trabalho dos comerciários através de escalas ou turnos de revezamento.

Parágrafo 5º – Para os **SHOPPING CENTERS;** fica autorizada a abertura de segunda a domingo das 10:00 (dez) horas às 22:00 (vinte e duas) horas, com exceção dos meses de dezembro, cujo horário de abertura e fechamento poderá ser das 09:00 (nove) horas até as 23:00 (vinte e três) horas.

Parágrafo 6º – Fica acordado que a abertura da empresa em horário diferenciado daquele aqui acordado dependerá de Acordo Coletivo de Trabalho, devendo a empresa interessada solicitar aos Sindicatos Patronal e Profissional.

Parágrafo 7º – Para que seja respeitado o horário de trabalho dos comerciários, coibindo abusos e irregularidades, em face do horário de abertura das empresas, sempre que for comprovado pelos meios próprios, pelo Sindicato Profissional ou autoridades competentes, que a empresa exigiu ou exige a entrada ou saída dos empregados além dos horários de abertura constantes dos parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º desta cláusula, observados os horários diferenciados constante do parágrafo 5º, estas empresas serão convocadas pelo Sindicato Profissional, para tentativa de ajuste de conduta. Caso a empresa não atenda a convocação, ou venha a ser reincidente, arcará com a multa do instrumento coletivo, sem prejuízo da atuação e autuação das autoridades competentes.

58 - ACÚMULO DE FUNÇÕES – Quando o empregador exigir do trabalhador a realização de funções/tarefas múltiplas, caracterizando o acúmulo de função, a empresa pagará a

título de acúmulo de função 30% do salário. Parágrafo único – As funções que caracterizam o acúmulo de funções deverão ser anotadas no contrato de trabalho.

59 - TREINAMENTO DO TRABALHADOR 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. Parágrafo 1º: O canal de denúncias garantirá o sigilo do denunciante. Parágrafo 2º: A empresa garantirá ambiente saudável e com diversidade. Parágrafo 3º: 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."

60 - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE – A empresa concederá aos trabalhadores 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$ 140,00 (cento e quarenta reais).

Parágrafo 1º - Para fazer jus ao Prêmio instituído nesta cláusula deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho.

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - Para aferição do direito do trabalhador 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.

Parágrafo 4º - 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.

61 – CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO - Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observado o seguinte:

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

I - Estar disponível no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado, e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo 2º. Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto, devendo todos os comprovantes serem assinalados e assinados pelos empregados.

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

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

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - Exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada, e

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

62 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada

"*Atestados Médicos e Odontológicos*", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

63 – 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.

64 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA - No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

65 - TRABALHO EM DIAS DE FERIADOS E DOMINGOS – As condições para o trabalho dos comerciários em dias de domingo e feriado serão definidas através de convenções e ou acordos coletivos de trabalho com o sindicato dos empregados no comércio de cada município. **Parágrafo único.** 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.

66 - PROIBIÇÃO DE ABERTURA E TRABALHO: As empresas se comprometem a não abrir seus estabelecimentos, nem tampouco exigir o trabalho dos empregados nos seguintes dias: **SEXTA-FEIRA SANTA, DIA DO TRABALHO – 01 DE MAIO, NATAL (25 de Dezembro) e ANO-NOVO (01 de Janeiro)**.

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

68 – 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.

69 - 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.

70 – 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.

71 - 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.

72 - TERCEIRIZAÇÃO: 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.

73 – MULTA - Fica estipulada multa no valor de um salário normativo da categoria profissional, a partir de 01 de setembro de 2022, por descumprimento de qualquer obrigação e qualquer benefício contido na presente Convenção Coletiva de Trabalho e por empregado, a favor do empregado.

Parágrafo único. Havendo ação coletiva ou ação de cumprimento movida pelo sindicato laboral por descumprimento da presente norma coletiva, 50% do valor devido a título de multa será revertido em seu favor, e os outros 50% aos trabalhadores prejudicados."

74 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

75 - ENGENHARIA DE SEGURANÇA EM MEDICINA DO TRABALHO: A fim de promover a saúde, segurança e proteger a integridade dos empregados no ambiente de trabalho, as

empresas poderão constituir SESMT comum, a ser organizada pelo sindicato representante da categoria econômica.

76 - 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.

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

78 – VIGÊNCIA E DATA-BASE: A vigência da futura Convenção Coletiva de trabalho será do período de 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro. Parágrafo único: Os efeitos da norma serão estendidos até a celebração da nova convenção, respeitado o prazo limite de dois anos.