

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS COMERCÍARIOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO – 2024/2025

1 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de **1º de setembro de 2024**, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual igual ao INPC/IBGE apurado no período de 01 de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024, mais 7% (sete por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2023.

Parágrafo primeiro: O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas “Pisos salariais” e “Garantia do Comissionista”

Parágrafo segundo: 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 nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais”.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2023 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2024 - O reajuste salarial será proporcional a 1/12 (um doze avos), por mês do contrato ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/23 até 31 de agosto/24” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/23 e 31/08/24, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2024:

a) empregados em geral.....	R\$	2.096,00	(dois mil e noventa e seis reais)
b) operador de caixa.....	R\$	2.251,00	(dois mil, duzentos e cinquenta e um reais)
e) garantia do comissionista.....	R\$	2.457,00	(dois mil, quatrocentos e cinquenta 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.

5 - 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 ao empregado, 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.

6 – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO - O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na Lei nº 12.790/2013, somente será possível mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

7- ACÚMULO DE FUNÇÕES – Quando o empregador exigir do empregado a realização de funções/tarefas múltiplas, caracterizando o acúmulo de função, a empresa pagará a título de acúmulo de função 30% do salário.

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

8 - 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."

9 - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE – A empresa concederá aos empregados, a partir de 01 de setembro de 2024, Prêmio mensal decorrente da **ASSIDUIDADE** no valor correspondente a 5,0% (cinco por cento) do salário contratual.

10 - 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 valor de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), a partir de 1º de setembro de 2024, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

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

11- 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 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 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 1,60, 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.

12 - 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.

13 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS: 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.

14 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMMISSIONISTAS: 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.

15 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) as duas primeiras e, 120% (cento e vinte por cento) os excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

16 – 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.

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 1º - 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 – 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 décimo desta cláusula, o percentual de 1,36% (um vírgula trinta e seis por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais), por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na assembleia desta Entidade laboral que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 1º. 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”***.

Parágrafo 2º. A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 07 (sete) 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 3º desta cláusula. O sindicato da categoria profissional disponibilizará o boleto físico ou via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

Parágrafo 3º. 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.

Parágrafo 4º. 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.

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 da ação sindical e dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias.

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

Parágrafo 8º. 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.

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 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.

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

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.

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 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.

20- DESCONTOS VEDADOS – Os empregados não poderão ser responsabilizados por valores desvirtuados em compras feitas por meio de cartão de crédito, cartão bancário, cheques, PIX, ou outro meio eletrônico aceito pela empresa como forma de pagamento.

21 – 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.

Parágrafo 1. Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder uma hora ao comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, para desconto do cheque.

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

22 – ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PSICOLÓGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS - Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos, odontológicos ou emitidas por psicólogos e fisioterapeutas, firmados por profissionais habilitados.

Parágrafo 1º. 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 2º. 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.

23 – TELEMEDICINA - Os empregadores se obrigam a contratar em favor de seus empregados representados pelo Sindicato Laboral Conveniente, a contar do 30º 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 30% (trinta por cento) mensal, 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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 – pediátrica; endocrinologia/metabologia; 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.

Parágrafo 7º. O plano de telemedicina deverá impreterivelmente possibilitar o acesso do beneficiário às consultas gratuitas por videoconferência por aplicativo (app), mas também por site.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 10º. 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.

Parágrafo 11º. 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.

Parágrafo 12º. 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 de 10 % (dez por cento) do salário base do empregado, por empregado prejudicado, que será revertido para o trabalhador.

24 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - 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

Parágrafo 1º. 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 que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a

implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

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

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

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

26 - 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.

27 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO 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.

28 – 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.

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

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

Parágrafo único. A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciais em gozo de licença maternidade.

31 - FOLGAS PRÊMIO - Excepcionalmente aos empregados de Shopping Centers, serão concedidas 02 (duas) folgas a título de prêmio pelo trabalho extraordinário realizado no mês de dezembro (Natal), remuneradas e em período integral, que serão gozadas entre os meses de janeiro e março de 2025 (para o Natal de 2024).

32 – 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.

33 - 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.

34 – RESSARCIMENTO POR SERVIÇOS PRESTADOS – Os sindicatos convenientes poderão cobrar remuneração com natureza de ressarcimento pela prestação de serviços, mormente os serviços prestados decorrentes de Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de trabalho.

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

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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, 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.

39 – 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.

40 – 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.

41 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA/PAI/RESPONSÁVEIS LEGAIS- A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de idade, inválidos e incapazes, ou de seus pais ou mães idosos, nos termos do Estatuto do Idoso, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada “atestados e ou declarações médicos/psicólogos/fisioterapeutas e odontológicos”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

42 - 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.

43 – 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.

44 – ABONO DE FALTA AO COMERCÁRIO 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.

45 - 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.

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

47 – 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.

48 – 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.

49 - 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" e "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS", para auxiliar nas despesas com o funeral.

50 - 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, pago integralmente pelo empregador.

Parágrafo 1º. A presente cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração do empregado para fins de cálculo e pagamento de quaisquer direitos trabalhistas ou contribuições fundiárias e previdenciárias e a sua obrigatoriedade terá a mesma data dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º. As empresas terão até 30 (trinta dias) a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

Parágrafo 3º. Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos todos os segurados constantes na GFIP;

Parágrafo 4º. 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 presente 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 5º. 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:

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

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

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

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:

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;

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

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;

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.

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;

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com os itens específicos abaixo, 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.

QUANTIDAD	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III – Relativas à empresa empregadora:

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.

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.

51 - HOMOLOGAÇÃO - 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 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, destinada a despesas do setor de homologação.

Parágrafo 2º. 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 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.

Parágrafo 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.

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

52 - 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.

53 - 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.

54 - 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.

55 - NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Qualquer que seja a hipótese 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.

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º. Na ocorrência da hipótese prevista nesta cláusula, é vedado o desconto do período do aviso prévio não cumprido.

56 – 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.

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

58 - 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.

59 – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA - O empregador fornecerá a todos os empregados, a partir de 01 de setembro de 2024, 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\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

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

61 - REEMBOLSO LACTANTE - Na vigência da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 20 (vinte) comerciárias com mais de 16 (dezesesseis)

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 (quatrocentos reais) por filho;

Parágrafo 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.

Parágrafo 2º. para fazer jus a este benefício, a comerciária fica obrigada a apresentar à empresa a Certidão de nascimento do (a) filho (a).

Parágrafo 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 disposições da PORTARIA 3.296/1986 do Ministério do Trabalho.

62 - 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.

63 - ABONO DE FALTA A MULHER COMERCÍARIA – 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 descontados do salário ou inseridas como compensação de horas.

64 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO – 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.

65 - 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.

Parágrafo 1º. As empresas com menos de 20 empregados que, por ausência de condições técnicas de assessoramento especializado e/ou outros motivos de natureza administrativa, não atenderem ao disposto do “caput” desta cláusula se obrigam a pagar a cada um de seus empregados comerciários o equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados.

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

66 - 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

67 - 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;

68 - 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.

69- 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.

70 - 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.

71 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitado no prazo de 10 dias, a relação de empregados (RE).

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.

72 – 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 de R\$ 200,00 por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

73 – 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 Convenientes são autorizados a executar o tratamento de dados de seus representados, de acordo com as normas da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), em especial de seus artigos 7º 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.

74 - ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS. VALIDADE: Fica pactuado entre as partes convenientes 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.

75 - 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.

76 – MULTA - Fica estipulada multa no valor de um salário normativo da categoria profissional, a partir de 01 de setembro de 2024, por empregado, por infração, por ocorrência e pelo descumprimento de

quaisquer cláusulas contidas no instrumento coletivo, além de uma indenização correspondente ao valor do piso normativo, em favor do empregado.

Parágrafo único. Havendo ação coletiva 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.

77 – 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.

78 - TRABALHO AOS FERIADOS - POR ADESÃO: Para a hipótese de trabalho em feriado, as condições serão as seguintes:

- a) As empresas interessadas na abertura do comércio nos feriados deverão solicitar o pedido através do site www.sincomerciojundiai.com.br com antecedência de 15 (quinze dias) onde as entidades sindicais (patronal e profissional) em conjunto, analisarão a admissibilidade do requerimento por parte da empresa interessada e disponibilizarão o devido certificado ou comunicarão a necessidade de adequação.
- b) O trabalho é facultativo ao empregado, ficando vedado qualquer tipo de sanção àquele que se recusar ao trabalho;
- c) Fica permitido o trabalho em feriados alternados, um sim outro não, ou seja, não podendo o empregado trabalhar em dois feriados seguidos;
- d) A jornada de trabalho do feriado não será superior àquela contratada do empregado;
- e) O trabalho no feriado será remunerado em dobro, inclusive para o comissionista puro, sem prejuízo no DSR a que o empregado já tiver adquirido o direito na semana;
- f) A folga compensatória do feriado trabalhado será concedida em até 30 dias, contados da data do feriado trabalhado.
- g) A empresa deverá elaborar e afixar em local de acesso dos empregados escala com 15 (quinze) dias de antecedência;
- h) Fica vedada a prática de horas extras nos feriados. Se houver infração a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 120% (cento e vinte por cento), sem prejuízo das sanções legais aplicáveis pelos órgãos de fiscalização do trabalho competentes;
- i) Fica vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito em sentido contrário, sendo o menor pelo seu representante legal;
- j) A empresa concederá vale refeição ou indenização em dinheiro do valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), com pagamento antes do início da jornada, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva.

- k) A empresa concederá vale-transporte sem ônus ao empregado que trabalhar no feriado, tantos quanto bastem ao deslocamento casa/trabalho e vice-versa;
- l) A empresa deverá entrar no site do Sincomércio e realizar sua adesão por feriado, com antecedência mínima de 20 dias.
- m) Caso a empresa não celebre a adesão para abertura do estabelecimento, será notificada pelas entidades sindicais, para que regularize a situação no prazo de quinze dias, sob pena de incidência de uma multa no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), por empregado, sem prejuízo de outras cominações legais e da multa do instrumento coletivo, previsto na cláusula "multa", que será destinada as entidades sindicais convenientes.

CLÁUSULA 79 - TRABALHO AOS DOMINGOS – CLÁUSULA POR ADESÃO - Na forma da Lei Federal nº 10.101/2000, com as alterações da Lei nº 11.603/2007 e legislação dos municípios abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as condições para o trabalho dos empregados comerciários aos domingos serão:

- a) Trabalho em regime de 1x1, ou seja, um domingo de trabalho por um domingo de folga;
- b) Excepcionalmente **Shopping Centers**, poderão optar pelo trabalho em regime 2x1, ou seja, dois domingos trabalhados por um de folga;
- c) A jornada do empregado não será superior àquela contratada;
- d) A folga compensatória do domingo trabalhado será concedida na semana imediatamente posterior ao domingo trabalhado.
- e) A empresa deverá elaborar e afixar em local de acesso dos empregados escala com 15 (quinze) dias de antecedência;
- f) O trabalho no domingo será remunerado como dia normal;
- g) Fica vedada a prática de horas extras nos domingos. Se houver prática a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 120% (cento e vinte por cento), sem prejuízo das sanções legais aplicáveis pelos órgãos de fiscalização do trabalho competentes;
- h) Fica vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito em sentido contrário, sendo o menor assistido pelo seu representante legal;
- i) Excepcionalmente para **Shopping Centers** fica permitido o trabalho das mulheres gestantes aos domingos, para complementar a jornada semanal instituída;
- j) A empresa concederá vale-refeição ou indenização em dinheiro do valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), com pagamento antes do início da jornada.
- k) A empresa concederá vale-transporte sem ônus ao empregado que trabalhar no domingo, tantos quanto bastem ao deslocamento casa/trabalho e vice-versa.
- l) Caso a empresa não celebre a adesão para abertura do estabelecimento, será notificada para que regularize a situação no prazo de quinze dias, sob pena de incidência de uma multa no valor de um salário normativo, por empregado que tenha laborado.

80 - JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE ABERTURA DO COMÉRCIO: A jornada de trabalho dos comerciários será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitada a 8ª hora diária e o intervalo mínimo de refeição de uma hora.

Parágrafo 1º. 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 2º. 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 3º. 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 4º. 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 5º. Fica convencionado que a abertura da empresa em horário diferenciado daquele aqui acordado dependerá de Acordo Coletivo de Trabalho, devendo a empresa interessada solicitar diretamente ao Sindicato Patronal a negociação para ajuste do horário e condições de trabalho.

Parágrafo 6º. 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.

81 - 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).**

82 – 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.

Parágrafo 1º. Os representantes dos comerciários na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até 01 (um) ano após o término dos seus mandatos, somente podendo ser dispensados antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do sindicato profissional.

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

83 - 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.

Parágrafo 1º. Constituem-se em atos antissindiciais 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.

Parágrafo 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.

84 – 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.

85 – 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 trabalhos existentes.

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º. Não havendo possibilidade de reaproveitamento dos trabalhadores atingidos deverão ser observados, por meio de negociações e acordos coletivos a dispensa dos trabalhadores que incluam além dos direitos legais benefícios próprios inclusive de capacitação.

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

86 - 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 FECOMERCARIOS e da FECOMERCIO.

87- COOPERATIVAS DE TRABALHO: As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativa de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: Dia das Mães, Dia dos Namorados, Dia dos Pais, Dia das Crianças e festas natalinas.

88 – CARTA DE APRESENTAÇÃO - quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados, dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

89 - 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.

90 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

92 – VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de trabalho no período de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

93 - 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 3º da CLT.