

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CONSOLIDADA CAMPANHA SALARIAL 2026/2027

1. REAJUSTE SALARIAL. Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos comerciários serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2026, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual igual ao INPC/IBGE apurado no período de 01 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 mais 5,0% (cinco por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2025.

§ 1º. A remuneração mensal do comerciário 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".

§ 2º. O salário do comerciário não poderá ser inferior ao valor do piso salarial da função previsto neste instrumento.

2. REAJUSTE SALARIAL DOS COMERCÍARIOS ADMITIDOS ENTRE 1º de setembro de 2025 ATÉ 31 de agosto de 2026. 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 deste instrumento serão compensados, automaticamente, todas as antecipações, espontâneas e compulsórias, concedidas pela empresa no período compreendido entre 01 de setembro de 2025 e 31 de agosto de 2026, salvo 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 de setembro de 2026:

A) Comerciário em Geral	R\$ 2.800,00
B) Operador de Caixa	R\$ 3.000,00
C) Garantia do Comissionista	R\$ 3.600,00

Parágrafo único. Os pisos definidos por esta Cláusula serão automaticamente reajustados para valores superiores fixados pelo Piso Salarial do Estado de São Paulo ou pelo Salário Mínimo Nacional, prevalecendo o maior valor.

5. DO PRÊMIO ASSIDUIDADE. A empresa concederá aos comerciários, a partir de 01 de setembro de 2026, Prêmio mensal decorrente da ASSIDUIDADE no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual.

§ 1º. Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o comerciário cumprir sua jornada de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência.

§ 2º. Não embasa e nem comporta o não pagamento do prêmio instituído nesta Cláusula:

a-) atrasos que, compensados ou não, não impeçam o cumprimento remanescente da jornada de trabalho diária;

b-) ausências consentidas pelo empregador, compensadas ou não, que ocorram durante a jornada diária;

c-) faltas e ausências previstas no Art. 473 da CLT ou justificadas em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho;

d-) ausências devido à compensação de qualquer natureza ou em decorrência de previsão em banco de horas.

§ 3º. Para aferição do direito do comerciário ao prêmio ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência, mecânico ou manual, presumindo-se, na inexistência de tais controles, ser devido o prêmio de assiduidade.

§ 4º. No mês em que houver admissão, rescisão contratual e férias, o empregado receberá o prêmio proporcionalmente aos dias trabalhados, desde que tenha cumprido integralmente sua jornada diária de trabalho em todos os dias em que deveria trabalhar.

§ 5º. Fica desobrigada da concessão do prêmio aqui instituído, a empresa que comprove junto ao "Sindicato Profissional" conceder aos comerciários benefício mensal mais benéfico ao trabalhador da mesma natureza, critérios e em valor não inferior ao previsto nesta Cláusula, proibida qualquer redução de valor superior pré-existente.

6. QUEBRA DE CAIXA. O comerciário que exercer a função de caixa, operador de caixa ou equivalente, independentemente da nomenclatura, terá direito ao pagamento do adicional mensal por quebra de caixa no valor de R\$-300,00 (trezentos reais), a partir de 1º de setembro de 2026, importância que será paga juntamente com o seu salário.

Parágrafo único. 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.

7. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS. As horas extras prestadas por comerciários serão remuneradas com o adicional, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal:

- a- 80% (oitenta por cento) as duas primeiras do dia;
- b- 100% (cem por cento) as excedentes de duas no mesmo dia, observado sempre o disposto no artigo 61 da CLT; e,
- c- 120% (cento e vinte por cento) para as realizadas em domingos e feriados, caso não haja outra determinação em Convenção ou em Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único. Nos casos em que a legislação determinar percentual de horas extras diferente dos previstos nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for maior e mais benéfico aos comerciários.

8. ADICIONAL NOTURNO. O adicional noturno, para as empresas do comércio, será de 30% (trinta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único. Nos casos em que a legislação determinar percentual de adicional noturno diferente dos previstos nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for maior e mais benéfico aos comerciários.

9. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. As empresas pagarão aos comerciários, pelos riscos decorrentes do exercício das atividades, no mínimo, adicional de insalubridade mensal de 15% (quinze por cento) de sua remuneração.

§ 1º. Na inexistência de laudo técnico atualizado, será devido provisoriamente o adicional mínimo previsto no caput desta cláusula, até a regularização.

§ 2º. Quando houver Laudo Pericial na empresa determinando valor mensal do adicional de insalubridade diverso do tratado nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for de maior valor.

10. ADICIONAL DE PENOSIDADE. As empresas pagarão aos comerciários, pelo exercício de atividades desgastantes física ou psicologicamente, no mínimo, adicional de penosidade mensal de 15% (quinze por cento) de sua remuneração.

Parágrafo único. Quando houver legislação própria ou Laudo Pericial na empresa determinando valor mensal do adicional de penosidade diverso do tratado nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for de maior valor.

11. BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO. Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – regulamentação do exercício da profissão de comerciário),

será concedido ao comerciário uma indenização correspondente a 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2026, a ser paga juntamente com o salário referente ao do referido mês ou do salário do mês subsequente ao da assinatura deste instrumento, se posterior.

Parágrafo único. A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos comerciários em gozo de férias, de licença maternidade e/ou paternidade, bem como aos comerciários afastados por acidente de trabalho.

12. DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM AO COMERCIÁRIO QUE PRESTA SERVIÇO FORA DE SEU LOCAL HABITUAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. A empresa que exigir serviço do comerciário fora de seu local habitual de prestação de serviço, além de providenciar o respectivo transporte, pagará ao trabalhador valor referente a diária, no mínimo de R\$-50,00 (cinquenta reais), fornecerá alimentação e, se houver pernoite, pagará valor referente a hospedagem.

13. FORNECIMENTO DE VALE GÁS. As empresas fornecerão aos comerciários, mensalmente, um vale gás, no valor atualizado de um botijão de gás de 13 quilos.

14. AUXÍLIO FUNERAL. Na ocorrência de falecimento do comerciário, as empresas indenizarão seu cônjuge, ou na falta deste, seus dependentes legais, com valor equivalente a 01 (um) piso salarial dos comerciários em geral, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

15. VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA. A empresa fornecerá a todos os comerciários, a partir de 01 de setembro de 2026, o valor mínimo de R\$-30,00 (trinta 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\$-750,00 (setecentos e cinquenta reais).

§ 1º. O valor do vale alimentação/refeição previsto nesta Cláusula não se aplica a domingos e/ou feriados que tenham disciplina própria em acordo ou Convenção Coletiva de trabalho.

§ 2º. O fornecimento de vale instituído por esta Cláusula pode ser aproveitado pela empresa, se assim for o caso, da previsão de créditos tributários da alínea f, do Inciso IV, do § 3º, do art. 57, da Lei Complementar 214/2025 (Reforma Tributária).

16. 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, desde que com anuência da trabalhadora e com assistência do Sindicato Profissional, pagar diretamente à comerciária-mãe, a título de reembolso lactante, o valor de R\$-450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) mensais por filho

§ 1º. O benefício previsto nesta cláusula será devido até 12 (doze) meses de idade da criança, sendo certo que o referido benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da comerciária beneficiária.

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

§ 3º. Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, utilizando a faculdade prevista no Art. 611-A da CLT, convencionam que a presente Cláusula supre inteiramente as disposições da Portaria 3.296/1986, do Ministério do Trabalho.

17. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS. Na vigência desta CCT as empresas com mais de 20 (vinte) comerciários se obrigam a formalizar, implementar, gerir e satisfazer um Plano de Participação nos Lucros ou Resultados para seus comerciários, na forma da legislação em vigor, com a participação do Sindicato Profissional, até o fim de dezembro/2026.

§ 1º. As empresas com até 20 comerciários poderão optar pelo cumprimento do “caput” ou, por ausência de condições técnicas de assessoramento especializado e ou outros motivos de natureza administrativa, ou se obrigam a pagar a cada um de seus comerciários o equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor de 01 (um) piso salarial, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados, na folha de pagamento do mês de maio de 2027, sob pena de pagar o valor integral do piso, acrescido de correção monetária, juros e da multa por descumprimento desta Convenção e demais consectários legais.

§ 2º. As empresas com 21 (vinte e um) ou mais e até 120 (cento e vinte) comerciários que não atenderem ao disposto no “Caput” desta Cláusula se obrigam a pagar a cada um de seus comerciários o equivalente a 180% (cento e oitenta por cento) do valor do piso salarial de comerciários, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados, na folha de pagamento do mês de maio de 2027, sob pena de pagar o valor integral relativo a dois pisos, acrescido de

correção monetária, juros e da multa por descumprimento desta Convenção e demais consectários legais.

§ 3º. As empresas com 121 (cento e vinte e um) ou mais comerciários que não atenderem ao disposto no "Caput" desta Cláusula se obrigam a pagar a cada um de seus comerciários o equivalente a 300% (trezentos por cento) do valor do piso salarial de comerciários, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados, na folha de pagamento do mês de maio de 2027, sob pena de pagar o valor integral relativo a 350% (trezentos e cinquenta por cento) do valor do piso, acrescido de correção monetária, juros e da multa por descumprimento desta Convenção e demais consectários legais.

§ 4º. Aos comerciários que tiverem o contrato rescindido no período de apuração será devido o valor proporcional, considerando 1/12 por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias.

18. ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO e FÉRIAS. Além das sanções previstas neste instrumento, no caso de atraso em relação aos prazos legais, de salários, 13º salários (1ª e 2ª parcelas) e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço, as empresas pagarão multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo do valor devido por dia de atraso, limitado a 10% (dez por cento) do total devido, sem prejuízo da correção monetária, juros e demais cominações legais, inclusive incidindo a multa prevista por infração desta Convenção.

19. ADICIONAL DE ACÚMULO/DESVIO DE FUNÇÕES. Quando exigir do comerciante a realização de funções/tarefas diversas das constantes em seu contrato de trabalho, a empresa pagará o adicional mensal de 30% (trinta por cento) do salário do trabalhador, enquanto perdurar essa situação.

20. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes mensais de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do comerciante.

§ 1º. *Ficam garantidas ao comerciante as condições para acesso ao comprovante de pagamento, cabendo à empresa, quando solicitada pelo interessado, fornecê-la no prazo de 10 (dez) dias, facultada a disponibilização por meio digital.*

§ 2º. *Aos comerciários que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos, por qualquer motivo, a empresa fica obrigada a fornecer o comprovante, quando solicitado pelo interessado, no prazo de até 2 (dois) anos após a rescisão, por meio de papel impresso ou outro meio acessível.*

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

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. ABERTURA DE CONTA E PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - PIX OU POR MEIO DE CHEQUES. As empresas se comprometem a viabilizar a abertura de conta salário para seus comerciários ou a fazer o pagamento mensal através de PIX ou cheque nominal aos comerciários no valor correspondente ao recibo de salário.

§ 1º. Quando a empresa efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder 01 (uma) hora ao comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, para desconto do cheque.

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

24. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE). As empresas concederão, até o dia 20 de cada mês, um adiantamento da remuneração aos comerciários, no importe de 40% (quarenta por cento) de seu valor total.

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

25. NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. Os prêmios e abonos não integrarão a remuneração do comerciário nos termos do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017), somente quando, estabelecidos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, trouxerem explícita esta condição.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica-se a verba denominada prêmio for paga com habitualidade ou tiver natureza de comissionamento atrelado a quantidade de vendas auferidas pelo comerciário.

26. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por

base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

- a. apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b. divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c. multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 1,80, por 2,0 ou por outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado é o valor do acréscimo.
- d. multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras.

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

- a. divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b. multiplicar o valor apurado na alínea "a" por 1,80, por 2,0 ou outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras.

27. 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. multiplicar o valor apurado na alínea "a" por 1,80, por 2,0 ou outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado é o valor do acréscimo,
- c. multiplicar o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras, relativa à 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 (a) 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. multiplicar o valor apurado na alínea "a" por 1,80, por 2,0 ou outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado é o valor do acréscimo,
- d. multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras da parte variável do salário.

28. 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.

29. VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMERCÍARIOS COMISSIONISTAS. O cálculo da remuneração das férias, indenização de 1/3 de férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, do 13º salário, do salário maternidade ou paternidade, das verbas indenizatórias ou remuneratórias na rescisão contratual, inclusive da multa do art. 477/CLT dos comissionistas terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) maiores valores mensais dos últimos 12 (doze) meses completos anteriores ao mês do pagamento.

30. INÍCIO DAS FÉRIAS. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, nos termos do art. 134, § 3º, da CLT, devendo ter início no primeiro dia útil.

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

31. COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO. Fica facultado ao comerciário 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.

Parágrafo único. Se assim for requerido por interessado, quando marido e mulher trabalharem na empresa, as férias ocorrerão nos mesmos dias.

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

Parágrafo único. Caso o comerciário seja dispensado sem justa causa no período da estabilidade prevista nesta Cláusula, a empresa se obriga a pagar-lhe uma indenização no valor de duas remunerações mensais, independente das demais verbas rescisórias, salariais, indenizatórias, relativas ao aviso prévio trabalhado ou indenizado, salários em atraso e outras.

33. GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO. Fica assegurada aos comerciários 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

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

§ 2º. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não

implementado da garantia, não se aplicando nas hipótese de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§ 3º. O comerciário 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.

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

34. 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.

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

36. 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.

37. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA. Ao comerciário 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 90 (noventa) dias.

Parágrafo único. Afastamento que ocorrer por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontadas entre o valor recebido do INSS e a remuneração do comerciário.

- 38. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV.** Ao comerciante comprovadamente portador da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS), será garantido o emprego enquanto perdurar a condição clínica que ensejou a proteção prevista nesta Cláusula, desde que tenha comunicado essa circunstância à empresa em até 60 (sessenta) dias após a demissão.
- 39. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE NEOPLASIA (CÂNCER).** Ao comerciante que comprovar, no prazo de 60 (sessenta) dias após a notificação de dispensa sem justa causa pela empresa, ser portador de Neoplasia Maligna, será garantida estabilidade no emprego enquanto perdurar a condição clínica relacionada à enfermidade.
- 40. JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.** O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho diferente ou alternativo ao estabelecido na Lei nº 12.790/2013 somente será possível mediante Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho com o Sindicato Profissional local.
- 41. PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE – VEDAÇÃO.** Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do comerciante estudante, desde que comprove sua situação escolar.
- 42. 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 comerciantes, sob pena de nulidade e multa convencional.
- 43. DSRE.** Fica assegurado ao comerciante, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, um descanso semanal remunerado estendido – DSRE de 48 horas consecutivas, que deverá ocorrer no mais tardar no dia subsequente ao sexto dia consecutivo de trabalho.
- Parágrafo único. O descanso semanal remunerado estendido – DSRE - deverá ser concedido ao comerciante em pelo menos duas oportunidades no mês, com início ou término aos domingos.
- 44. REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE.** Quando exigir realização de reuniões antes ou depois do expediente, a empresa fará a anotação da jornada de trabalho extra, fazendo jus o comerciante ao recebimento de horas extra.

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

46. 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.

47. LICENÇA CASAMENTO. O comerciário que se casar na vigência da presente norma terá direito a licença remunerada de 03 (três) dias úteis consecutivos, além dos dias previstos no artigo 473 da CLT, excluindo para todos os efeitos o dia do casamento.

48. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE. O comerciário 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 à empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

49. 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 comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

50. ABONO DE FALTA A MULHER COMERCIÁRIA – EXAME PREVENTIVO. Visando a prevenção da saúde, fica autorizada a falta de 03 (três) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para a mulher comerciária, desde que previamente agendada, para realização de exames preventivos de câncer de mama e de colo de útero; após os exames, no retorno ao trabalho, é indispensável, a apresentação do atestado/declaração médico, como

prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e não poderão ser descontadas do salário ou inseridas como compensação de horas.

51. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO – EXAME PREVENTIVO. Visando incentivar a prevenção e preservação da saúde do comerciário, fica autorizado a falta de 03 (três) 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.

52. 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.

53. 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, o trabalho dos comerciários mencionados no “caput” deste artigo seguirá a jornada normal da Lei 12.790/2013.

54. E-COMMERCE/COMISSIONISTA. Para não haver prejuízos nas comissões dos comerciários, as empresas praticarão o mesmo sistema de preços dos produtos nas lojas físicas e virtuais.

§ 1º. As empresas que atuam no e-commerce deverão manter, pelo menos, 70% do seu quadro de comerciários físicos.

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

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

§ 4º. Caso a empresa faça uso de recurso de comunicação via “mobile”, deverá fornecer os equipamentos necessários para execução do trabalho.

55. 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.

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

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

§ 2º. Na ocorrência da hipótese prevista nesta Cláusula, é vedado o desconto do período do aviso prévio não cumprido inclusive no que tange aos reflexos no 13º salário e férias +1/3.

§ 3º. Em caso de dispensa, as verbas rescisórias do comerciário contemplado por esta Cláusula deverão ser pagas no prazo de até 10 (dez) dias a contar do último dia trabalhado.

57. RENÚNCIA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO. O comerciário 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.

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

60. HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL. A assistência às rescisões de contrato de trabalho com 06 (seis) meses ou mais do comerciário,

independentemente da modalidade da rescisão, será efetuada obrigatoriamente perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

§ 1º. Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada pelo sindicato assistente, destinada as despesas do setor de homologação.

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

§ 3º. As empresas deverão proceder em até 3 (três) dias corridos contados da formalização do aviso prévio (comunicação de dispensa), ao devido agendamento da homologação no sindicato laboral, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda.

§ 4º. Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos acima, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do comerciário que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta Cláusula.

§ 5º. A não observância pela empresa dos prazos estabelecidos para efetivação da homologação, ou ainda, o não comparecimento da empresa na data agendada para homologação, acarretará na pena de pagamento uma multa equivalente a um salário do comerciário, revertida em seu favor, independente das demais penalidades e multas legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT.

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

§ 7º. As partes convencionam também que fica autorizada a assistência 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 outro meio comprovado, documentos pertinentes a dispensa para análise, e, no ato do agendamento, a empresa deverá efetuar o pagamento da importância de R\$-100,00 (cem reais) para cobrir os custos com cópias, logística e adaptações tecnológicas, cujo pagamento deverá ser através de boleto bancário emitido pela entidade sindical.

§ 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 rescisórios, comprovante de pagamento da multa do FGTS, demonstrativo do trabalhador, chave de conectividade do FGTS e Guia para Seguro Desemprego.

§ 9º. Nas homologações Telepresenciais, obviamente, fica dispensada a participação presencial da empresa que participará através do link que será enviado no dia agendado para a homologação, porém, os comerciários, 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 a empresa cópia assinada do TRCT para que produza efeitos legais.

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

62. INDENIZAÇÃO POR DISPENSA. Na hipótese de dispensa sem justa causa, o comerciário fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia a cada ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo das demais verbas rescisórias, salariais ou indenizatórias.

Parágrafo único. Somente tem direito a indenização prevista no “caput” desta Cláusula o comerciário que recolher, no curso do contrato de trabalho, a Contribuição Assistencial em favor do respectivo Sindicato Profissional.

63. 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.

64. 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.

65. TREINAMENTO DO COMERCIÁRIO COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL. A empresa obriga-se a treinamento anual, com a presença de representante do sindicato profissional, para prevenção de assédio e discriminação, estabelecendo, inclusive, canal de denúncias para aplicar penalidades contra quem praticou a discriminação.

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

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

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

66 - 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 para que as entidades sindicais (patronal e profissional) em conjunto, analisem a admissibilidade do requerimento por parte da empresa interessada e disponibilizem o devido certificado ou comuniquem 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\$ 70,00 (setenta 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 solicitar 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\$ 750,00 (setecentos 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.

67 - 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) A jornada do empregado não será superior àquela contratada;
- c) A folga compensatória do domingo trabalhado será concedida na semana imediatamente posterior ao domingo trabalhado.
- d) A empresa deverá elaborar e afixar em local de acesso dos empregados escala com 15 (quinze) dias de antecedência;
- e) O trabalho no domingo será remunerado como dia normal;
- f) 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;
- g) 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;
- h) Excepcionalmente para **Shopping Centers** fica permitido o trabalho das mulheres gestantes aos domingos, para complementar a jornada semanal instituída;
- i) A empresa concederá vale-refeição ou indenização em dinheiro do valor de R\$ 70,00 (setenta reais), com pagamento antes do início da jornada.

j) A empresa concederá vale-transporte sem ônus ao empregado que trabalhar no domingo, tantos quanto bastem ao deslocamento casa/trabalho e vice-versa.

k) 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.

68. 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).**

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

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

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

70. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS COMERCIÁRIOS.

(Nos termos do artigo 545 e 611B, bem como na forma da legislação vigente e jurisprudências que regem a matéria, as empresas descontarão em folha de pagamento e recolherão de seus empregados, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,36% (um virgula trinta e seis por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais), por comerciário, aprovado na assembleia da categoria profissional que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro - A contribuição referida no "caput" será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo Segundo - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de setembro de 2026, exceto no mês em que ocorrer o desconto da contribuição

sindical, devendo ser recolhida impreterivelmente até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo Sindicato ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado. O sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo Terceiro - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor a Fecomerciários.

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

Parágrafo Quinto - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial ou carta de oposição, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

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

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

Parágrafo Oitavo - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo Nono - Fica garantida aos 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 comerciário 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 Décimo. A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo Décimo Primeiro. O comerciário 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 Décimo Segundo. -A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na assembleia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autoriza a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo Décimo Terceiro. 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 comerciários, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo Décimo Quarto. As contribuições aqui estabelecidas ficam subordinadas ao previsto nesta CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), em ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) específico, em TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) vigente na base territorial da entidade laboral.

Parágrafo Décimo Quinto. A empresa que deixar de promover o desconto da contribuição quando não houver oposição na forma estabelecida nesta Convenção, ou ainda, se houver o desconto e não for repassada a contribuição à entidade sindical, pagará multa equivalente ao maior piso salarial previsto neste instrumento, por empregado e por infração, a qual será revertida em favor da entidade prejudicada.

71. ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTAS E ODONTOLÓGICOS. Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas bem como de medicina alternativa reconhecida pelo INSS, firmados por profissionais habilitados.

§ 1º. Os atestados/declarações Médicos/Psicólogos/Fisioterapeutas e Odontológicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do comerciário, bem como deverão ser apresentados digitalmente à empresa em até 03 (três) dias de sua emissão.

§ 2º. Em se tratando de comerciária gestante, dadas as peculiaridades no atendimento do pré-natal, a empresa deverá aceitar declaração de comparecimento em substituição ao atestado médico, quando emitidas digitalmente por instituições de saúde e Apae.

§ 3º. Para gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações de comparecimento emitidas por enfermeiros em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês.

72. TELEMEDICINA. As empresas que não forneçam convênio médico fortemente subsidiados aos comerciários, se obrigam a contratar em favor de seus trabalhadores representados pelo Sindicato Laboral Conveniente, a contar do 30º dia de contrato de trabalho, devidamente constantes da GFD – Guia do FGTS digital, um PLANO DE TELEMEDICINA, que deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no caput, parágrafos, incisos e alíneas desta cláusula.

I – As empresas se obrigam a contratar e custear, integralmente, o Plano de Telemedicina nos moldes mínimos previstos nesta cláusula.

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

§ 1º. Os comerciários poderão incluir os seus dependentes no Plano de Telemedicina, com o pagamento total às expensas dos comerciários, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do comerciário, nos termos do Enunciado de nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º. O Plano de Telemedicina que deve seguir o que determina a Lei 13.989/20, deve ainda garantir no mínimo 32 especialidades médicas e NÃO poderá prever fator moderador ou coparticipação para os procedimentos de consultas e NÃO poderá ter limite de utilização. Entretanto, poderá prever fator moderador ou coparticipação para as especialidades de saúde complementar como Nutrição, Psicologia, Fisioterapia, Estética, Acupuntura, etc.

§ 3º. Aos comerciários que vierem a se licenciar por motivos médicos e/ou previdenciários, deverá a empresa suportar o custo total das mensalidades de seus dependentes até o término da referida licença e, ao retorno do comerciário às suas atividades laborais, serão descontados os valores suportados pela empresa durante o período da licença médica e/ou previdenciária, referentes à parte devida pelo comerciário.

§ 4º. O Plano de Telemedicina previsto nesta Cláusula deverá ser de pronto atendimento, 24 horas por 7 dias na semana. Não será aceito ainda em hipótese alguma, que o Plano de Telemedicina, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal, recuperação judicial, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento aos trabalhadores e seus dependentes.

§ 5º. O Plano de Telemedicina deverá possibilitar atendimento de consulta por videoconferência, durante 7 dias da semana e 24 horas por dia, contemplando avaliação completa do beneficiário, emissão de prescrição, solicitação de exames e emissão de atestados médicos digitais, em todos os casos com assinatura digital e QR-Code (Quick Response) e o valor da mensalidade deverá ser linear, com preço único, sem limite de idade e quantidade de usuários/beneficiários ativados, sem carência, pré-existência ou limite de utilização.

§ 6º. O Plano de Telemedicina deverá garantir no mínimo o atendimento de consultas virtuais/videoconferência, 100% gratuitas das seguintes especialidades médicas: Alergia, Imunologia - Pediátrica; Cardiologia; Cirurgia Geral; Cirurgia Vascular; Clínica Geral; Coloproctologia; Dermatologia; Dermatologia - Pediátrica; Endocrinologia/Metabologia; Gastroenterologia; Gastroenterologia - Pediátrica; Geriatria; Ginecologia/Obstetrícia; Hematologia - Pediátrica; Hematologia, Hemoterapia; Hepatologia; Homeopatia - Pediátrica; Infectologia - Pediátrica; Infectologia; Mastologia; Nefrologia; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Pediatria; Pneumologia; Pneumologia - Pediátrica; Psiquiatria; Reumatologia; Urologia.

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

§ 8º. Os valores pagos a título de Plano de Telemedicina por parte da empresa, são efetivados a título indenizatório, não incorporando para qualquer efeito à remuneração.

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

§ 10. Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e comerciários, inclusive os que laboram em regime de trabalho temporário, autônomos e estagiários devidamente comprovado o seu vínculo.

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

§ 12. Caso a empresa não contrate o Plano de Telemedicina nos termos previstos neste instrumento normativo, no prazo estabelecido, incorrerá em multa mensal no valor de 10% (dez por cento) do salário base do comerciário, por trabalhador, que será revertido para o prejudicado.

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

74. REFEITÓRIOS. No caso das empresas que não oferecem vale refeição e que oferecem alimentação, dever-se-á 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 individuais ou bebedouros de jato inclinado; Refrigerador para conservação dos alimentos; Microondas ou similar para aquecer as refeições.

75. RELAÇÃO DE COMERCIÁRIOS. As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitada e no prazo de 10 dias, a relação dos trabalhadores e a relação de empregados do FGTS digital.

Parágrafo único. O não cumprimento do contido do caput da presente Cláusula sujeitará o infrator ao pagamento de multa no importe de R\$-1.000,00 (um mil reais), por trabalhador, em favor do Sindicato.

76. 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 comerciários, salvo injustificado extravio ou mau uso.

Parágrafo único. A empresa pagará ao comerciário, em valores praticados na região, indenização de direito de imagem, pela utilização de uniformes e demais roupas especiais fora do ambiente de trabalho ou em divulgação da empresa e de suas promoções, que constará na folha de pagamento do mês respectivo.

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

78. DA NÃO ANOTAÇÃO DO REGISTRO NA CTPS. Se a empresa não anotar o registro do Contrato de Trabalho na CTPS do comerciário, nos termos do Art. 29 da CLT, se sujeitará a

multa no valor do maior piso salarial deste instrumento, por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

79. DIGNIDADE MENSTRUAL. Ficam obrigadas as empresas a manterem a disposição das mulheres em período menstrual, absorventes higiênicos de forma gratuita em seus estabelecimentos para uso no local de trabalho se necessário pela comerciária.

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

§ 1º. Constituem-se em atos antissindicais medidas ou atos praticados na vigência deste instrumento que tenham por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, dentre eles, os descritos na Orientação 13, da CONALIS/MPT, aprovada em 27/abril/2021.

§ 2º. Identificada ocorrência de ato antissindical, seu agente incorrerá na multa e indenização, por infração e sem prejuízo das demais sanções legais, nos valores previstos na cláusula Multa desta Convenção, a serem pagos em favor do prejudicado.

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

§ 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.

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

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

82. DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO. Cabe à empresa o dever de comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da

ocorrência ou do atestado entregue; em caso de morte no local de trabalho do comerciário, a comunicação deve ser imediata.

Parágrafo único. A falta de comunicação ou o atraso na entrega da CAT sujeita a empresa à multa desta Convenção Coletiva em favor do comerciário, sem prejuízo da multa aplicada e cobrada pela Previdência Social.

83. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO. Independentemente do número de Empregados comerciários em cada estabelecimento, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos trabalhadores.

CLAUSULA 84. JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIO DE ABERTURA DO COMÉRCIO. A jornada de trabalho dos comerciários será a prevista na legislação.

Parágrafo 1º – Fica autorizada a abertura das empresas do comércio em geral no horário de segunda a sexta-feira das 09:00 (nove) horas às 18:00 (dezoito) horas e aos sábados das 08:30 (oito e trinta) horas às 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 a sexta-feira, das 07:00 (sete) horas às 18:00 (dezoito) horas e aos sábados das 07:00 (sete) horas às 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 às 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, com comunicação ao Sindicato Patronal, para tentativa de ajuste de conduta. Caso a empresa não atenda a convocação, ou venha a ser reincidente, arcará com a multa prevista na cláusula 58, sem prejuízo da atuação e autuação das autoridades competentes.

85. TRABALHO INTERMITENTE. Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores por meio de contrato de trabalho intermitente, sob pena de multa mensal de R\$ 1.500,00 para cada trabalhador contratado nesta condição, a ser revertida em favor do comerciário prejudicado.

86. CESTA NATALINA. As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus comerciários cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano no valor mínimo de R\$-200,00 por empregado, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, cuja entrega deverá ocorrer até o dia 23 de dezembro de 2026.

Parágrafo único. A empresa poderá substituir a cesta do caput pelo pagamento de abono equivalente ao comerciário.

87. PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS RACIAIS. As empresas se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalho para não brancos.

88. PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DIVERSIDADE. As empresas se comprometem a destinar 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho para a comunidade LGBTQIAP+.

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

90. DIA DO ANIVERSÁRIO DO COMERCIÁRIO. No dia do aniversário do comerciário a empresa irá conceder esse dia de descanso, sem compensação de jornada e sem prejuízo do

salário. Caso o dia do aniversário recaia em dia de descanso do comerciário, a folga será remanejada para outro dia subsequente da semana em que o empregado estaria trabalhando.

91. 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 2026** (para o Natal de 2025).

92. 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.

QUANTIDADE	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.

93. CARTA DE APRESENTAÇÃO. Exceto nos casos de dispensa por "justa causa" a empresa fornecerá, no ato da formalização da rescisão, uma Carta de Apresentação, cujo teor deve referir-se ao comportamento ilibado do empregado durante a relação empregatícia.

94. CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. Considerando a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, chamada Convenção sobre Violência e Assédio, fica estabelecido a partir desta Convenção Coletiva que todos os contratos firmados pelas empresas com os comerciários deverão conter cláusula contratual que preveja as condutas consideradas passíveis de incidentes relativos a assédio sexual e moral, bem como de abuso sexual e/ou exploração sexual, a fim de conscientizar o trabalhador em qualquer nível e hierarquia.

Parágrafo único. Para efeitos desta norma, aplicam-se os conceitos abaixo:

- I. Assédio sexual. Qualquer avanço sexual indesejado, situação de fator sexual ou outra conduta verbal, não verbal ou física de natureza sexual que interfira de maneira irracional no trabalho, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo.
- II. Exploração sexual e abuso sexual. Qualquer abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo entre outros: lucro monetário, social ou político proveniente da exploração sexual de terceiros, intrusão física real ou ameaça de natureza sexual seja pela força ou sob condições desiguais.
- III. Assédio moral. É a tortura psicológica, independente da condição estrutural em que é praticada, perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador no local ou não de trabalho de forma presencial ou mesmo virtual, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

95. SAÚDE MENTAL. As empresas deverão oferecer gratuitamente aos comerciários atendimento psicológico e psiquiátrico quando necessário, independente do Convênio Médico.

96. DA ENTREGA DE DOCUMENTOS NR.01. As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando notificadas em decorrência do disposto da Norma Regulamentadora Nº 01, especialmente os termos dos itens 1.4.1 alínea "d" bem como o item 1.6.5.1, deverão exibir ao sindicato da categoria profissional no prazo de máximo de 10 (dez) dias, entre outros documentos: todos os documentos do Programa de Gerenciamento de Risco

(PGR), bem como o controle de jornada diário de trabalho, os recibos das bonificações em trabalhos nos feriados e os holerites de pagamentos, comprovantes de depósitos do FGTS, INSS, relatórios do E-social acerca dos registros de empregados existentes e outros, referentes ao período de vigência desta Convenção, a fim de se apurar os riscos à saúde previstos nos itens 1.5 e seguinte da Norma, que quando exigidos, devem estar assinados pelo empregado.

Parágrafo único. O não cumprimento enseja a multa prevista na CCT por empregado e por infração sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

97. MEDIDA PROTETIVA A MULHER COMERCIÁRIA. Conforme § 2º do artigo 3º da lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), as comerciárias que sofrerem violência doméstica e/ou familiar, inclusive no âmbito do trabalho, nos termos do artigo 5º da referida lei, devidamente registrada em Boletim de Ocorrência e com medida protetiva determinada judicialmente farão jus, entre outros direitos, à transferência do local de trabalho (prioritário) mediante sua solicitação à empresa e desde que esta possua sede ou filiais em outros locais, com objetivo de garantir a sua segurança e da sua família. Nestes casos, mesmo que ainda não completado o período aquisitivo integral, poderá a comerciária solicitar a antecipação de suas férias +1/3, a fim de salvaguardar a sua integridade física e psicológica.

Parágrafo único. Quando o afastamento laboral ocorrer por determinação judicial com base no artigo 9º, §2º, II da lei 11.340/2006, além da garantia empregatícia, caberá à empresa proceder o encaminhamento do afastamento ao INSS (tema 1.370 do STF) respondendo pelo pagamento dos primeiros 15 dias do afastamento e procedendo a antecipação dos valores relativos ao benefício previdenciário, até o pagamento pelo INSS, podendo proceder a compensação dos valores antecipados no retorno da vítima ao trabalho observado o disposto no artigo 462 da CLT.

98. COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO. É obrigatória a participação, sem interferência, do Sindicato dos Comerciários e do Sindicato Empresarial respectivo nas eleições, previstas em lei, de Comissão de Representação dos Empregados que forem instituídas nas empresas e estabelecimentos situados dentro da área territorial de abrangência da presente Convenção.

§ 1º. Os Sindicatos acompanharão e auxiliarão na eleição dos membros da Comissão de Representantes dos Empregados na Empresa e no desempenho de suas atribuições legais.

§ 2º. Obrigatoriamente, o Sindicato dos Comerciários deverá ser convidado a participar das reuniões da Comissão de Representantes dos Empregados na Empresa.

§ 3º. Obrigatoriamente, os Sindicatos Convenientes deverão ser convidados para participar, auxiliando, nas reuniões entre as partes, que tenham por finalidade:

- a. Encaminhamento de reivindicações específicas;
- b. A busca de soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho ou emprego;
- c. A efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- d. Acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 4º. Os Membros de Comissão de Representantes dos Empregados ficarão, no mínimo, em dois dias por mês, um em cada quinzena, dispensados de executar suas tarefas e obrigações funcionais e contratuais, para se dedicar exclusivamente ao efetivo desempenho de suas atribuições, podendo percorrer todas as dependências da empresa, solicitar informações, requerer cópias de documentos e executar outras tarefas inerentes e necessárias ao bom desempenho da função.

99. AGENDA SINDICAL. Aos diretores, funcionários e agentes sindicais do Sindicato dos Comerciários fica assegurado o direito de efetuar a distribuição de boletins da entidade junto aos comerciários, bem como realizar campanha de sindicalização e trabalhos atinentes às Assembleias Gerais devidamente convocadas na forma estatutária, no recinto do estabelecimento das empresas, durante o horário de jornada de trabalho, desde que este serviço não atrapalhe o atendimento ao público.

100. ASSISTÊNCIA JURÍDICA. A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao comerciário 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.

101. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. Qualquer demanda de natureza trabalhista entre comerciários 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.

102. 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.

103. ACORDOS INDIVIDUAIS. VALIDADE. Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos individuais e ou plúrimos entre comerciários e empresas não terão validade perante as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho, salvo se for mais benéfico ao trabalhador.

104. REMUNERAÇÃO DE RESSARCIMENTO POR SERVIÇOS. Os Sindicatos convenientes poderão cobrar remuneração, com a natureza de ressarcimento pela prestação de serviços, mormente sobre os decorrentes de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Parágrafo único. A prestação de serviços para empresas e para trabalhadores que pagam a contribuição assistencial respectiva prevista neste instrumento estará isenta do pagamento da remuneração de ressarcimento do caput desta Cláusula.

105. FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES. Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica, jurídica, de jornada de trabalho, sindicais, sociais e outras nela não previstas.

106. FISCALIZAÇÃO. A Fiscalização do cumprimento das normas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho será exercida pelas autoridades competentes em suas respectivas áreas de atuação, bem como fica desde já autorizada a presença, nos estabelecimentos das empresas, de Diretores dos Sindicatos Convenientes, que se identificarão com a Carteira de Identidade de Dirigente Sindical, ou funcionário ou agente credenciado das entidades sindicais, a fim de fiscalizar o exato cumprimento dos termos desta Convenção.

§ 1º. Fica garantido ao “Sindicato dos Comerciários” e ao “Sindicato Empresarial”, signatários deste instrumento, o direito de acesso aos documentos originais, para a verificação do cumprimento desta Convenção.

§ 2º. Constatada qualquer irregularidade pelos diretores, funcionários ou agentes sindicais, será lavrado Termo de Fiscalização e Notificação com a determinação de regularização no prazo de até 7 (sete) dias, a contar da data da entrega do Termo.

§ 3º. No mesmo prazo do parágrafo anterior, deverá o estabelecimento notificado comprovar a efetiva regularização perante a Entidade Notificante e o pagamento da multa prevista nesta Convenção, independentemente de qualquer outra sanção ou multa prevista na legislação que vier a ser imposta pelos órgãos competentes.

107. MULTA. Fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do piso salarial relativo a comerciários em geral, vigente para a empresa, por comerciário e pelo número de infringências cometidas, pelo descumprimento de cada uma das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do comerciário prejudicado, sendo que o pagamento integral dessa multa deverá ser efetuado, mediante recibo, diretamente ao Sindicato dos Comerciários (SINCOMERCIÁRIOS), que se encarregará de repassar, sob recibo, a cada interessado o valor que lhe é devido.

Parágrafo único. A multa prevista nesta Cláusula não será cumulativa com multas específicas previstas em outras Cláusulas, pelo descumprimento da norma coletiva.

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

110. FORO COMPETENTE. As dúvidas, divergência e controvérsias oriundas da aplicação ou do descumprimento das normas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

111. VIGÊNCIA E DATA BASE. A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01 de setembro.

112. 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.