

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024 (LEME/SP)

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LIMEIRA**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ/MF n.º56.977.002/0001-90 e Registro Sindical – Processo n.º46000.008136/99, com sede a Praça Adão José Duarte do Pátio, 32, Vila Paulista, Cep:13484-044, Limeira/SP, com base territorial em Limeira, Itacemópolis, Cordeirópolis, Conchal e Leme, neste ato representado por seu **Presidente, Sr. Paulo Cesar da Silva**, portador do CPF/MF n.º016.446.858-76, assistido por Dr. Alessandro Batista da Silva, OSB/SP 207.266, com assembleia geral extraordinária realizada entre os dias 26/06/2023 a 28/06/2023, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PIRASSUNUNGA**, entidade sindical de primeiro grau, Registro Sindical nº D.R.T. – 15.374 de 1.942, inscrita sob CGC/MF nº 54.851.449/0001-92, com sede na Ladeira Padre Felipe, 2285, Centro, Pirassununga, SP, CEP 13631-005, através de seu **Presidente Paulo João de Oliveira Alonso**, brasileiro, casado, portador do CPF nº 271.806.208-82, com assembleia geral extraordinária realizada de forma híbrida, presencial na sede social Ladeira Padre Felipe, 2285, centro, Pirassununga em **22/06/2023**, convocada através de Edital publicado no jornal a Notícia, no dia **17/06/2023**, página **07**, celebram na forma dos incisos VII, XIII e XXVI, do artigo 7º e incisos III e VI, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal e dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024** e a data-base da categoria em **01º de setembro**.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio varejista**, com abrangência territorial em **Leme/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

3.1 - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos para categoria dos comerciários, a vigor a partir de **01/09/2023**, em consonância com o Art. 4º da Lei nº 12.790, de março de 2013, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I - EMPRESAS EM GERAL:

a) - Comerciário empregado em geral - **R\$1.917,00(um mil e novecentos e dezessete reais)**

- b) - Comerciarío operador de caixa - **R\$2.059,00(dois mil e cinquenta e nove reais)**
- c) - Comerciarío faxineiro e/ou copeiro - **R\$1.694,00(um mil seiscentos e noventa e quatro reais)**
- d) - Comerciarío office boy e/ou empacotador - **R\$1.388,00(um mil trezentos e oitenta e oito reais)**
- e) – Garantia Mínima do comerciarío comissionista - **R\$2.251,00(dois mil e duzentos e cinquenta e um reais)**

II – FEIRANTE E AMBULANTE:

- a) – Comerciaríos em Geral - **R\$1.969,00(um mil e novecentos e sessenta e nove reais)**

3.2 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2023-2024: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas do Microempreendedor Individual (MEI's), Microempresas (ME's) e Empresa de Pequeno Porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

3.2.1 - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **Microempreendedor Individual (MEI)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$81.000,00 (Oitenta e um mil reais); **Microempresa (ME)** aquela com faturamento entre R\$81.000,01 (oitenta e um mil reais e um centavos) e R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** aquela com faturamento superior a R\$360.000,01 (trezentos e sessenta mil reais e um centavos) e igual ou inferior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

3.2.2 - Para adesão ao **REPIS 2023-2024**, as empresas enquadradas como **MEI, ME** ou **EPP**, deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**, através do preenchimento e encaminhamento do requerimento de forma online, disponibilizado no site www.scvpirassununga.com.br, acrescido dos requisitos abaixo especificados:

- a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 203-2024**;
- c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

3.2.3 - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, estas deverão em conjunto fornecer às empresas solicitantes, eletronicamente ou pessoalmente, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**, no prazo máximo de até **10(dez)** dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional, após constatado pelo sindicato profissional e patronal o fiel cumprimento da norma coletiva de trabalho em vigor. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação ou, para que compareça no sindicato profissional ou patronal conforme o caso, também no prazo máximo de 05(cinco) dias úteis, para se assim desejar, sanar as irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**.

3.2.4 - A entidade sindical que recepcionar o requerimento encaminhará ao outro sindicato correspondente para dar continuidade ao processo.

3.2.5 - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do **REPIS**, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes com base no piso salarial da função exercida para empregado comerciante de empresas em geral.

3.2.6 - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes (patronal e profissional), sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**, que lhes facultará, até **31.08.2024**, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula **3.1**, como segue:

I - MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI (EMPRESAS INDIVIDUAIS A QUE SE REFERE O ARTIGO 966 DA LEI 10.406 DE 10/01/2002, PODERÃO TER (1) UM EMPREGADO E PRATICAR OS SEGUINTE PISOS SALARIAIS):

a) - Piso salarial de ingresso do comerciante empregado junto a Microempendedor Individual (MEI) - **R\$1.516,00 (um mil e quinhentos e dezesseis reais)**

b) - Piso salarial geral do comerciante empregado junto a Microempendedor Individual (MEI) - **R\$1.761,00(um mil setecentos e sessenta e um reais)**

Parágrafo único - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados de trabalho de empregados comerciantes, limitado ao prazo de **180(cento e oitenta)** dias a partir da contratação, quando passarão a receber no mínimo o piso salarial geral, previstos no inciso I, alínea "b", da cláusula **3.2.6**.

II - Microempresas (ME)

a) - Piso salarial de ingresso do comerciante empregado junto a Microempresa (ME) - **R\$1.563,00 (um mil e quinhentos e sessenta e três reais)**

b) - Piso salarial geral do comerciante empregado junto a Microempresa (ME) - **R\$1.761,00(um mil setecentos e sessenta e um reais)**

- c) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) que exerça a função específica de operador de caixa - **R\$1.916,00 (um mil e novecentos e dezesseis reais)**
- d) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) que exerça a função específica de faxineiro e/ou copeiro - **R\$1.578,00 (um mil quinhentos e setenta e oito reais)**
- e) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) que exerça a função específica de office boy e/ou empacotador - **R\$1.388,00(um mil trezentos e oitenta e oito reais)**
- f) - Garantia Mínima do comerciário comissionista empregado junto a Microempresa (ME) - **R\$2.059,00 (dois mil, e cinquenta e nove reais)**

Parágrafo único - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados de trabalho de empregados comerciários, limitado ao prazo de **180(cento e oitenta)** dias a partir da contratação, desde que não sejam remunerados a base de comissões ou exerçam a função de caixa, faxineiro, copeiro ou empacotador, cujas funções específicas possuem piso mínimo próprio e/ou adicionais, que deverão ser observados. Findo o prazo de **180(cento e oitenta)** dias, esses empregados deverão receber no mínimo o piso salarial geral, previstos no inciso II, alínea "b", da cláusula **3.2.6**.

III - Empresas de Pequeno Porte (EPP)

- a) - Piso salarial de ingresso do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$1.648(um mil seiscentos e quarenta e oito reais)**
- b) - Piso salarial geral do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$1.840,00(um mil oitocentos e quarenta reais)**
- c) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de operador de caixa - **R\$1.977,00 (um mil, novecentos e setenta e sete reais)**
- d) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de faxineiro e/ou copeiro - **R\$1.619,00 (um mil e seiscentos e dezenove reais)**
- e) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de office boy e/ou empacotador - **R\$1.388,00 (um mil trezentos e oitenta e oito reais)**
- f) – Garantia Mínima do comerciário comissionista empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$2.164,00 (dois mil cento e sessenta e quatro reais)**

Parágrafo único - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados de trabalho de empregados comerciários, limitado ao prazo de **180(cento e oitenta)** dias a partir da contratação, desde que não sejam remunerados a base de comissões ou exerçam a função de caixa, faxineiro, copeiro ou empacotador, cujas funções específicas possuem piso mínimo próprio e/ou adicionais, que deverão ser observados. Findo o prazo de **180(cento e**

oitenta) dias, esses empregados deverão receber no mínimo o piso salarial geral, previstos no inciso III, alínea "b", da cláusula 3.2.6.

3.2.7 - As empresas que protocolarem o requerimento a qualquer tempo a que se refere o item 3.2.2 desta cláusula, porém, somente poderão praticar os valores do **REPIS 2023-2024** retroativos a **01/09/2023** se requerido até o dia **31/03/2024**, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. E, caso de indeferimento, ou, em caso de solicitação após a data de **31/03/2024**, deverão adotar os valores previstos para empregados comerciários de empresas em geral, com aplicação retroativa a **01 de setembro de 2023** até a data de obtenção do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024** para novos contratos, vedada a redução salarial. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância expressa dos sindicatos signatários constantes do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**.

3.2.8 – Não se aplica às empresas que aderirem ao **REPIS 2023-2024** a obrigação de fazer, contida na alínea "f", do parágrafo primeiro, da cláusula 20.1. No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao sindicato profissional, no prazo de 15(quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

3.2.9 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**, emitido pelas entidades signatárias da presente Convenção Coletiva.

3.2.10 - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO DE HOMOLOGAÇÃO.

3.3 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões com percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo único - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

3.4 - Nenhum dos pisos normativos da categoria poderá ser inferior ao salário mínimo nacional, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

3.5 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado comerciário que exercer a função de operador de caixa terá direito à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de **R\$96,00 (noventa e seis reais)** a partir de **01 de setembro de 2023**.

Parágrafo primeiro - 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 segundo - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por quebra de caixa prevista no *caput* desta cláusula.

3.6 - 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.

3.7 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. **Súmula 159 do TST.**

3.8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas **3.1, 3.2, 3.3 e 3.5** não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nesta Convenção coletiva de Trabalho.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

4.1 - Os salários fixos ou parte fixa dos comerciários serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2023**, mediante aplicação do percentual de **5%(cinco por cento)** sobre os salários já reajustados em **1º de setembro de 2022**.

Parágrafo primeiro – As empresas deverão pagar os salários da competência 12/2023, bem como o 13º salário já com devido reajuste salarial.

Parágrafo primeiro – Considerando a data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho estar ocorrendo posteriormente à data-base de **09/2023**, deverão as empresas aplicarem o reajuste retroativo a **09/2023**, com pagamento de todas as diferenças salariais e demais benefícios de caráter econômico, decorrentes do reajuste ou correção dos pisos salariais das competências de **09/2023, 10/2023 e 11/2023**, inclusive garantia do comissionista, quebra de caixa, dia do comerciário, 13º salário, férias + 1/3, que poderão ser quitadas em até duas parcelas, nas folhas de pagamento das competências de dezembro/2023 e janeiro/2024, cujo valor de cada parcela não poderá ser inferior à R\$136,00 (cento e trinta e seis reais)

Parágrafo segundo – As empresas deverão pagar até o dia **31/01/2024** eventuais diferenças salariais e rescisórias e demais benefícios de caráter econômico decorrentes do reajuste ou correção dos pisos salariais, também aos empregados já demitidos quando da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que o término do contrato de trabalho tenha recaído a partir de **01/09/2023**, considerando inclusive a projeção do aviso prévio indenizado.

Parágrafo terceiro – Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho a partir da data de assinatura desta CCT e antes da data final do pagamento dos salários da competência de **dezembro/2023**, as empresas deverão quitar as diferenças de que trata o parágrafo primeiro no próprio TRCT.

Parágrafo quarto - As empresas que já concederam antecipação do reajuste em valor igual ou superior à somatória do índice previsto no *caput*, observada a proporcionalidade, ficam dispensadas do implemento desta cláusula.

Parágrafo quinto - As definições desta cláusula partiram do princípio de que o negociado prevalece sobre o legislado, e decorrem da vontade específica e soberana dos representantes das entidades sindicais, aqui envolvidas, em suas respectivas AGEs.

4.2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2022 ATÉ 31/08/2023: Para os empregados admitidos entre **01/09/2022 e 31/08/2023** fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar o salário de admissão por:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0457
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0415
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0373
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0331
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0289
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0247
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0205
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0164
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0123
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0082
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0041
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000

4.3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nesta cláusula, serão compensados automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/09/2022 a 31/08/2023**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E ADIANTAMENTOS

5.1 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS (holerites): As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS (holerites), com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

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

5.3 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO: As empresas concederão até o dia 20 do respectivo mês, um adiantamento de salário aos empregados comerciantes, de 40% do salário base do trabalhador, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de vale-compra ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA SEXTA - DSR DO COMISSIONISTA

6.1 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DO EMPREGADO COMERCÍARIO COMISSIONISTA: A remuneração do repouso semanal do empregado comerciante comissionista será calculada tomando-se por base o total das comissões individuais 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 artigo 6º, da Lei n.º 605/49.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DO EMPREGADO COMERCÍARIO COMISSIONISTA

7.1 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DO EMPREGADO COMERCÍARIO COMISSIONISTA: 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 do empregado comerciante comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6(seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo único - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 10º (décimo) dia útil de janeiro.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO COMERCÍARIO

8.1 - DIA DO COMERCÍARIO: Pelo Dia do Comerciante, comemorado anualmente no dia 30 de

outubro, será concedida ao empregado comercial que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1(um) ou 2(dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) - até 90(noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comercial não faz jus ao benefício;
- b) - de 91(noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comercial fará jus a 1(um) dia;
- c) - acima de 181(cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comercial fará jus a 2(dois) dias.

Parágrafo primeiro - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo segundo - A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida ao empregado comercial em gozo de férias e de licença maternidade.

Parágrafo terceiro - As empresas que não tenham efetuado o pagamento do dia do comercial na folha de pagamento de **outubro/2023 ou sua diferença**, deverão fazê-lo juntamente com a folha de pagamento relativa à competência do mês de **dezembro/2023**.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

9.1- REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60%(sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

9.2 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO EMPREGADO COMERCIAL COMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de empregado comercial comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (conforme item I abaixo) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (conforme item II abaixo), 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 empregado comercial comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões individualizadas auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula **9.1**. 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 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, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula **9.1**. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

9.3 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO EMPREGADO COMERCÍARIO COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de empregado comerciário 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, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula **9.1**. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

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 individualizadas auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula **9.1**. O resultado é o valor do acréscimo;

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

10.1 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado comerciário, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1(um) salário normativo de empregado comerciário em empresas em geral, a ser pago ao(s) beneficiário(s) das verbas rescisórias, conforme previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tenham 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - NORMAS DE ADMISSÃO

12.1 - DO REGISTRO DO EMPREGADO COMERCÍARIOS NA CTPS: De acordo com a Lei 12.790/2013, o empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), dos atuais e novos empregados comerciários, o cargo como "**comerciário**" e, a função efetivamente desempenhada pelos empregados comerciários deverá ser especificada nas folhas para "Anotações Gerais" de acordo com o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.

12.2 - ANOTAÇÃO DO VALOR DA COMISSÃO NA CTPS DO EMPREGADO COMERCÍARIO COMISSIONISTA: O contrato de trabalho do empregado comerciário comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas de comissões ajustadas, bem como a base de incidência, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado comerciário, conforme artigo 1º, da Lei N.º 605/49 e Enunciado N.º 27/TST. Não serão permitidas anotações como "comissões", "comissões sobre vendas" e quaisquer outras denominações genéricas".

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

12.3.1 - Ocorrendo retenção da CTPS por parte do empregador, além do prazo acima, esta incorrerá:

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

13.1 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte ao empregado comerciário que for chamado para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestava seus serviços.

13.2 - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTENCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: As rescisões de contrato de trabalho com período igual ou superior a **6(seis) meses**, será efetuada, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, sendo realizado sem ônus para o trabalhador e empregador, em dia e hora agendado pela empresa para a realização do ato observando-se ao prazo aqui previsto.

Parágrafo primeiro - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

Parágrafo segundo - A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho junto ao sindicato profissional, bem como a quitação das rescisórias, deverá ocorrer até 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho. Se o décimo dia recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo terceiro – Tendo em vista a adoção do sistema digital de agendamento de homologações por parte do sindicato profissional, por meio de seu site www.sinecol.com.br, as empresas deverão proceder em até **3(três) dias úteis** contados da formalização do aviso prévio, ao devido agendamento eletrônico, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda.

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

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

13.3 - PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO COMERCÁRIO ESTÁVEL: O pedido de demissão do empregado comerciário que gozar de qualquer estabilidade, somente terá validade se feito com a assistência e homologação do sindicato profissional, sob pena de conversão para dispensa imotivada, independentemente de vício de consentimento.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

14.1 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Nos termos da Lei n.º 12.506, de 10 de outubro de 2011, o aviso prévio de que trata o [Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será concedido na proporção de 30(trinta) dias ao empregado comercial que contar com até 01(um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo primeiro - Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 03(três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60(sessenta) dias, perfazendo um total de até 90(noventa) dias.

Parágrafo segundo - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado comercial cumprirá 30(trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos dias excedentes.

Parágrafo terceiro - Ocorrendo pedido de demissão, o empregado comercial é obrigado a cumprir ou indenizar o aviso prévio de apenas 30(trinta) dias.

Parágrafo quarto - Os prazos previstos nas letras “a” e “b”, do §6º, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30(trinta) dias.

14.2 - 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.

14.3 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 72(setenta e duas) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

15.1 - 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, estendendo-se este benefício à mãe comerciante adotante, bem como ao pai comerciante em caso de óbito da mãe do recém-nascido durante o parto.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, dentro de 60 (sessenta)

dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída pelo pagamento correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com as devidas integrações salariais e pagamento das rescisórias ao final do período de estabilidade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

16.1 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO COMERCÍARIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO COMERCÍARIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

17.1 - GARANTIA DE EMPREGO COMERCÍARIO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCÍARIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado 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 30 (trinta) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO COMERCÍARIO APOSENTADO

18.1 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO COMERCÍARIO APOSENTADO: Fica assegurado ao empregado comerciário, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, garantia de estabilidade de emprego, como segue:

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

Parágrafo primeiro - Para a comprovação ao direito a garantia acima, o empregado comerciário deverá se valer de extrato de informações previdenciárias, que ateste o período faltante para implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo terceiro - Deverá ser acolhida pelas empresas a contagem de tempo de serviço emitida pelo sistema de contagem de tempo de serviço do INSS do empregado comerciário.

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORÁRIO

19.1 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44(quarenta e quatro) horas semanais, respeitando o limite mínimo de 6(seis) horas diárias e 36(trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo primeiro – Apenas se admite jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, mediante termo de adesão nos moldes como convencionado na presente CCT, salvo para jornada intermitente que se faz necessário acordo coletivo de trabalho. A empresa interessada na jornada intermitente deverá firmar o acordo coletivo com assistência dos respectivos sindicatos das categorias profissional e patronal, sob pena de ineficácia da negociação.

19.2 - JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO - Além da jornada normal de até 44 horas semanais (artigo 3º da Lei de nº 12.790 de 14 de março de 2013), as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante mais dois tipos de jornadas, regidas pelos dispositivos especificados nesta cláusula, a saber:

Parágrafo primeiro - JORNADA PARCIAL – A jornada parcial é aquela regulada pelo artigo 58-A, cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou ainda, aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de até seis horas suplementares semanais e obedecidos os seguintes requisitos



acordados:

- a) Dentro da semana a jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS, onde deverá estar especificado as horas e os dias a serem trabalhados a tempo parcial;
- b) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada conforme inciso V, do artigo 7º, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) As férias são regidas pelo artigo 130 da CLT;
- d) Adicional de horas extras de 60% (sessenta por cento);
- e) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para jornada parcial;
- f) Para a implantação e expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial, as empresas deverão preencher o requerimento e enviar, sob protocolo, às entidades signatárias juntamente com a última SEFIP. O Referido requerimento encontra-se disponível no Site do SINCOMERCIO DE PIRASSUNUNGA: www.scvpirassununga.com.br.
- g) Quando solicitado por uma das entidades signatárias, as empresas enviarão a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho.
- h) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea “e”, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial.
- i) Só terão validade os certificados de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados **pelas entidades sindicais** convenientes, que definirão, após protocolo em 7(sete) dias úteis, cada um e sucessivamente.
- j) Fica convencionado para contratação de comerciários sob o REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos municípios abrangidos por esta norma comprovado pela apresentação da última SEFIP;
- k) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea “i” ou o descumprimento do regramento legal e convencional do REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL descaracterizará todas as contratações, tornando-se de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da Lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenientes, por empregado;
- l) As empresas que optarem aos termos desta cláusula se obrigam a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo;

m) A empresa, optante, inclusive as com menos de 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho destes empregados.

n) Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula deem preferência à contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.

Parágrafo segundo: JORNADA REDUZIDA – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem possibilidade de horas extras, obedecidos aos seguintes requisitos acordados:

a) A jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS onde deverão estar especificadas as horas e os dias serem trabalhados em jornada reduzida;

b) O salário do empregado contratado em jornada reduzida será proporcional a jornada trabalhada, conforme inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) As férias são regidas pelo artigo 130 da CLT;

d) As empresas que optarem aos termos desta cláusula, inclusive as com menos que 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho destes empregados.

e) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para jornada reduzida;

f) Para a implantação e expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Jornada Reduzida, as empresas deverão preencher o requerimento e enviar, sob protocolo, às entidades signatárias juntamente com a última SEFIP. O Referido requerimento encontra-se disponível no Site do SINCOMERCIO DE PIRASSUNUNGA: www.scvpirassununga.com.br.

g) Quando solicitado por uma das entidades signatárias, as empresas enviarão a relação de empregados contratados em regime de trabalho com jornada reduzida e respectiva jornada de trabalho.

h) Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula deem preferência à contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

20.1 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO POR ADESÃO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas por adesão, desde que obtenham o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS** para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento à entidade signatária representante dos comerciários, contendo as seguintes informações e documentos:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

c) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

Parágrafo primeiro - Na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas da seguinte forma:

a) As horas extras laboradas de **setembro a dezembro** deverão ser compensadas obrigatoriamente até o último dia do mês de **março**, sob pena de existir saldo em favor do empregado, serem remuneradas com o adicional convencional na folha de pagamentos de **maio**, e, havendo saldo em favor da empresa, serão automaticamente zeradas para início de novo período;

b) As horas extras laboradas de **janeiro a abril** deverão ser compensadas obrigatoriamente até o último dia do mês de **maio**, sob pena de existir saldo em favor do empregado, serem remuneradas com o adicional convencional na folha de pagamentos de **maio**, e, havendo saldo em favor da empresa, serão automaticamente zeradas para início de novo período;

c) As horas extras laboradas de **maio a agosto** deverão ser compensadas obrigatoriamente até o último dia do mês de **setembro**, sob pena de existir saldo em favor do empregado, serem remuneradas com o adicional convencional na folha de pagamentos de **setembro**, e, havendo saldo em favor da empresa, serão automaticamente zeradas para início de novo período;

d) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

e) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

g) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

Parágrafo segundo - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**, no



prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá regularizar sua situação, no prazo máximo de **5 (cinco)** dias úteis.

Parágrafo terceiro - A ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas, a falta de anotação no recibo de pagamento, a falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, ocasionará a nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados e suspensão da compensação de horas.

Parágrafo quarto - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 3º, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

Parágrafo quinto - O prazo para adesão ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS** poderá ser realizado a qualquer tempo, admitindo-se efeitos retroativos à data base de **01/09/2023** somente se aderido até **31/03/2024**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância expressa das entidades signatárias, constante do CERTIFICADO. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do CERTIFICADO.

Parágrafo sexto – As empresas que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS** ficam autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE, observando-se o seguinte:

a) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

a.1) estar disponível no local de trabalho;

a.2) permitir a identificação de empregador e empregado;

a.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

b) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

c) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.

d) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

d.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo sétimo – Os efeitos das autorizações para a Compensação de Horário de Trabalho prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do parágrafo único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições estabelecidos.

20.2 - BANCO DE HORAS: Somente se admite a adoção de banco de horas na categoria mediante obtenção de **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS** para cada estabelecimento interessado, desde que cumprida integralmente a norma coletiva de trabalho da categoria, encaminhando requerimento à entidade signatária representante patronal, contendo as seguintes informações e documentos:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

c) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

Parágrafo primeiro - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, bem como o fiel cumprimento das convenções coletivas de trabalho da categoria, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS**, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá regularizar sua situação, no prazo máximo de **5 (cinco)** dias úteis.

Parágrafo segundo – Após a emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS** a empresa poderá adotar o sistema de banco de horas observando-se o seguinte:

a) Na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro do período de 180(cento e oitenta) dias;

b) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

d) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;



e) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

Parágrafo terceiro - A ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas, a falta de anotação no recibo de pagamento, a falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, ocasionará a nulidade do banco de horas e suspensão da compensação de horas.

Parágrafo quarto - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 3º, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

Parágrafo quinto - O prazo para adesão ao **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS BANCO DE HORAS 2023/2024** poderá ser realizado a qualquer tempo, admitindo-se efeitos retroativos à data-base de **01/09/2023** somente se aderido até **31/03/2024**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância expressa das entidades signatárias, constante do CERTIFICADO. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do CERTIFICADO.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONCESSÃO

21.1 - CONCESSÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - As empresas deverão respeitar a concessão do repouso semanal remunerado após seis dias consecutivos de trabalho no máximo, cujo desrespeito, importará no seu pagamento em dobro, nos termos da OJ 410, da SDI-1, do C. TST, além da multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, salvo exceções contidas na CCT de horário de trabalho firmada em separado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS

22.1 - ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCÍARIOS: Os pais comerciários que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14(quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15(quinze) dias durante o os respectivos períodos de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único - Caso mãe e pai comerciários trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

22.2 - ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE: O empregado comerciário estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular ou ENEM, este limitado a um por ano (tirar), terá suas faltas abonadas desde que, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

22.3 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, devidamente comprovado com declaração ou atestado de óbito, o empregado comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO VAREJISTA

23.1 – HORÁRIO DE TRABALHO: Referido tema está regulamentado em outra Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelos mesmos sindicatos signatários da presente norma, com matéria própria de regulação de horário de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS

24.1 - INÍCIO DAS FÉRIAS: É vedado o início das férias individuais ou coletivas no período de dois dias que antecede domingo, feriado ou dias já compensados e repouso semanal remunerado.

24.2 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – UNIFORME

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

Parágrafo único – É vedado ao empregador exigir do empregado o uso de vestimentas ou fantasias que caracterizem ato ou imagem vexatória.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS E DECLARAÇÕES

26.1 – DECLARAÇÕES E ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual, municipal, rede privada ou profissionais particulares, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único - 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 05(cinco) dias de sua emissão.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INFORMES SINDICAIS

27.1 - INFORMES DO SINDICATO - É permitido o acesso de representantes do Sindicato da categoria profissional aos locais de acesso público comum de trabalho para distribuição de material publicitário do sindicato. Para campanha de sindicalização deverá o sindicato laboral agendar previamente com a empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – COTA NEGOCIAL

28.1 – COTA ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de cota assistencial negocial, o percentual de **3%(três por cento)** de suas respectivas remunerações do mês de **setembro/2023 já reajustadas**, e de **1% (um por cento)** de suas respectivas remunerações nos **demais meses posteriores**, sempre limitado ao teto mensal de **R\$50,00(cinquenta reais)** por empregado comerciário, aprovado na assembleia do sindicato da categoria profissional que autorizou a celebração da presente convenção coletiva de trabalho, bem como o percentual e desconto da referida cota.

Parágrafo primeiro – Considerando a data de celebração desta norma coletiva, aquelas empresas que já procederam ao desconto de contribuição assistencial de **1%** na competência de **setembro de 2023**, deverão proceder ao desconto do percentual de **3%** na competência de **dezembro de 2023**, observando-se sempre o limite do teto mensal de **R\$50,00(cinquenta reais)** por empregado comerciário.

Parágrafo segundo - A cota assistencial negocial de que trata esta cláusula será descontada por ocasião do pagamento dos salários e recolhida ao sindicato profissional até o dia **15** do mês subsequente ao do desconto, por meio da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pelo sindicato profissional (boleto bancário), encaminhado às empresas pelo sindicato profissional. Do valor total recolhido 80%(oitenta por cento) é revertido ao sindicato profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo terceiro - A cota assistencial negocial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade de pagamento da multa prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho para casos de descumprimento.

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

Parágrafo quinto - Dos empregados admitidos após o mês de **setembro de 2023** será descontada o percentual de **3%(três por cento)** de suas respectivas remunerações, no mês de sua admissão, não sendo devido o desconto de 1%(um por cento) nesta hipótese, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para sindicato representativo da categoria dos comerciantes no período de vigência da presente norma.

Parágrafo sexto - O recolhimento da cota assistencial negocial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo segundo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo sétimo - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo oitavo - As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da cota assistencial negocial devidamente autenticadas pela agência bancária.

Parágrafo nono – A responsabilidade pela instituição dos valores, dos percentuais de cobrança e abrangência do desconto previsto nesta cláusula, é de inteira responsabilidade do Sindicato representativo da categoria profissional, ficando isenta as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo décimo – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução destes valores o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-lhe o valor da condenação (valor propriamente dito, custas processuais e honorários sucumbenciais de até 20% da parte proporcional à devolução do desconto, quando a demanda versar sobre mais pedidos), no prazo máximo de 30(trinta) dias, contados do trânsito em

julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

28.2 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL: Por representação da categoria econômica os integrantes desta, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao sindicato representativo da respectiva categoria econômica, uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme as seguintes tabelas:

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO E SINDICATOS VAREJISTA EM GERAL	R\$465,00
MICROEMPRESAS (ME) ENQUADRADAS NO REPIS	R\$465,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) ENQUADRADAS NO REPIS	R\$935,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$1.860,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R\$265,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) COM EMPREGADO	R\$265,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) SEM EMPREGADO	ISENTO

Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, no qual constará a data do vencimento aprovada em assembleia geral dia 22/06/2023.

Parágrafo segundo – O recolhimento da contribuição assistencial negocial de representação da categoria econômica efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo terceiro - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, abrangida pela entidade sindical patronal, o recolhimento da contribuição assistencial/negocial patronal **2023/2024**, por representação da categoria econômica será efetuado por cada estabelecimento da empresa.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – OPOSIÇÃO

29.1 - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA COTA ASSISTENCIAL NEGOCIAL - O desconto da cota assistencial negocial dos Empregados Comerciais previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionado a não oposição do empregado integrante da categoria profissional, filiados ou não ao sindicato, devendo ser exercida de próprio punho pelo trabalhador e ser

entregue pessoalmente na sede ou sub-sedes do sindicato profissional, até 15(quinze) dias antes do pagamento mensal do salário.

Parágrafo primeiro - O empregado de posse de seu recibo de oposição manifestada nos termos desta cláusula, deverá efetuar a comunicação a seu empregador, no prazo de até 5(cinco) dias de sua entrega.

Parágrafo segundo - A oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo terceiro - A oposição apresentada não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

Parágrafo quarto – Expirada a vigência da presente Convenção Coletiva será necessária nova carta de oposição.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES

30.1 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, pelas representações sindicais de ambas categorias.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CONFLITOS

31.1 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

31.2 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 05(cinco) dias úteis, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

31.3 - CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO - CINTECs: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, integrantes ou conveniadas com Câmaras Intersindicais de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTECs, bem como as normas de cumprimento aqui estabelecidas, deverão ser a estas submetidas, apenas quando instaladas no município de ativação do trabalhador, obedecidos os artigos 625 a 625H da CLT.

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das CINTECs.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – MULTA

32.1 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de **R\$423,00 (quatrocentos e vinte e três reais)** por infração e por empregado prejudicado, a partir da assinatura da presente norma, pelo descumprimento de quaisquer obrigações ou cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do empregado prejudicado, com reversão de 50% em favor do sindicato profissional em caso de ação coletiva atuando como substituto processual.

Parágrafo primeiro – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas de **28.1**.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MODIFICAÇÃO, ADITAMENTO OU COMPLEMENTO

33.1 - MODIFICAÇÃO, ADITAMENTO OU COMPLEMENTO - A presente Convenção Coletiva somente poderá ser modificada, aditada ou complementada por posterior aditamento entre as Entidades Sindicais neste ato envolvidas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES DIVERSAS

34.1 - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado comerciante as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo único - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

34.2 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado comerciante 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.

34.3 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidos pela empresa, contra recibo, em nome do empregado, devendo ser devolvidas nos prazos previstos em Lei.

34.4 - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES - DIREITO ADQUIRIDO- As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados comerciários, que deverão ser mantidas.

34.5 - REVISTA DE EMPREGADO - Fica vedada a revista íntima, promovida pela empresa ou seus prepostos em seus empregados comerciários, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

34.6 - DO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO COMERCARIO - São vedadas a empresa, sem autorização de próprio punho pelo empregado, a conservação de gravação, a exibição e a divulgação, para seu uso privado, de imagens dos empregados comerciários por violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição Federal.

34.7 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica a empresa obrigada a enviar cópia da SEFIP (por documentos físicos ou eletrônicos) ao sindicato da categoria profissional, em até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho ou da entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

34.8 - REUNIÕES DE TRABALHO: Quando da participação obrigatória em reuniões de trabalho evitar-se-á que as mesmas sejam realizadas após o expediente normal de trabalho, devendo as horas serem pagas como extraordinárias.

34.9 - QUEBRA DE MATERIAL: Não é permitido à empresa o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa devidamente comprovada do empregado comerciário.

34.10 - ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO: As empresas e seus empregados comerciários, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, se obrigam a não se utilizarem de comissões e ou câmaras de arbitragem, sejam essas de que âmbito for, para homologação de rescisões de contrato de trabalho sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.

34.11 – APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA: Este instrumento coletivo é aplicado às empresas do comércio varejista em geral, e somente terá sua aplicação e eficácia em relação aos representados pelos sindicatos signatários da presente norma coletiva, sendo vedada e inválida a sua aplicação extensiva ou reflexa à qualquer outra entidade representativa da categoria econômica ou profissional, fora do âmbito da representação das entidades signatárias da presente convenção.

34.12 - EFEITOS APÓS VIGÊNCIA: As cláusulas desta norma coletiva de trabalho integram os contratos individuais de trabalho dos comerciários e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho.

Parágrafo único – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção.

Leme, 05 de dezembro de 2023.

P. L. = - d.



Paulo Cesar da Silva
Presidente
Sindicato dos Empregados no Comércio de
Limeira



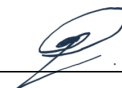
Paulo João de Oliveira Alonso
Presidente
Sindicato do Comércio Varejista de
Pirassununga

Dr. Alessandro Batista da Silva
OAB/SP 207.266

Página de assinaturas



Paulo Silva
016.446.858-76
Signatário



Alessandro Silva
256.174.458-20
Signatário



Paulo Alonso
271.806.208-82
Signatário

HISTÓRICO

- | | | |
|-------------------------|---|---|
| 05 dez 2023
16:27:03 |  | Paulo César da Silva criou este documento. (E-mail: paulo@sinecol.com.br, CPF: 016.446.858-76) |
| 05 dez 2023
16:27:03 |  | Paulo César da Silva (E-mail: paulo@sinecol.com.br, CPF: 016.446.858-76) visualizou este documento por meio do IP 189.55.11.248 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil |
| 05 dez 2023
16:27:12 |  | Paulo César da Silva (E-mail: paulo@sinecol.com.br, CPF: 016.446.858-76) assinou este documento por meio do IP 189.55.11.248 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil |
| 05 dez 2023
17:32:54 |  | Paulo Joao de Oliveira Alonso (E-mail: pauloalonso@gmail.com, CPF: 271.806.208-82) visualizou este documento por meio do IP 189.19.145.189 localizado em Piracicaba - Sao Paulo - Brazil |
| 05 dez 2023
17:33:08 |  | Paulo Joao de Oliveira Alonso (E-mail: pauloalonso@gmail.com, CPF: 271.806.208-82) assinou este documento por meio do IP 189.19.145.189 localizado em Piracicaba - Sao Paulo - Brazil |
| 05 dez 2023
16:30:11 |  | Alessandro Batista da Silva (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20) visualizou este documento por meio do IP 191.193.80.103 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil |
| 05 dez 2023
16:33:40 |  | Alessandro Batista da Silva (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20) assinou este documento por meio do IP 191.193.80.103 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil |

