

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023 SINDCOMERCIÁRIOS E SINCOMERCIO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Coronel Assis Gonçalves, nº 774, Centro, Bragança Paulista, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, Carta Sindical nº 3.820/43 e devidamente inscrito no CNPJ nº 45.625.324/0001-53, com Assembleia Geral Extraordinária Itinerante realizada entre os dias 20/06/2022 à 11/07/2022, neste ato representado por seu presidente, **SR. JOÃO PERES FUENTES**, devidamente inscrito no CPF nº 287.198.508-16, assistido por seu advogado, **DR. RICARDO ANDRÉ DOS SANTOS**, inscrito na OAB/SP nº 249.751, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ATIBAIA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Oswaldo Barreto, nº 284, Alvinópolis, Atibaia, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, Carta Sindical nº 159.507/57 e devidamente inscrito no CNPJ nº 45.156.148/0001-58, com Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27/05/2022, neste ato representado por seu presidente, **SR. AYRTON DIAS CAMARGO**, devidamente inscrito no CPF nº 036.241.368-10, assistido por sua advogada, **DRA. NATALIA SOFIE VON BÜLOW**, inscrita na OAB/SP nº 239.721, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**, aplicável aos representados pelas entidades signatárias na base territorial dos municípios de **Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Nazaré Paulista e Piracaia**, todos no Estado de São Paulo, com vigência no período de **01 de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023**, que reger-se-á em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### 1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

**Parágrafo único.** Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no artigo 614, § 3º da CLT.

### 2 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional dos **empregados no comércio varejista**, com abrangência territorial em **Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Nazaré Paulista e Piracaia**.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### 3 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2022**, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **8,83% (oito inteiros e oitenta e três centésimos por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2021.

**Parágrafo 1º.** O salário reajustado não poderá ser inferior aos pisos salariais da função conforme previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais" e "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS".

**Parágrafo 2º.** As diferenças referentes às verbas salariais e/ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2022 até a assinatura do presente instrumento normativo, poderão ser pagas em uma parcela, juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2022, sem nenhum acréscimo.

#### **4 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2022**

O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 e até 31 de agosto de 2022 serão reajustados, a partir de 01 setembro de 2022, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada "reajuste salarial", proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

#### **5 – COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "Reajuste Salarial" e "Reajustamento dos empregados admitidos entre 01 de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 a 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

### **PISOS SALARIAIS**

#### **6 – PISOS SALARIAIS**

Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os comerciários e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, a partir de 01/09/2022:

- |  |              |
|--|--------------|
| a) empregados em geral.....<br>(mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e cinco centavos)    | R\$ 1.798,95 |
| b) caixa.....<br>(dois mil e cem reais e cinquenta e sete centavos)                                  | R\$ 2.100,57 |
| c) faxineiro e copeiro.....<br>(mil quinhentos e noventa e três reais e quarenta e seis centavos)    | R\$ 1.593,46 |
| d) office boy e empacotador.....<br>(mil trezentos e setenta e oito reais e trinta e cinco centavos) | R\$ 1.378,35 |
| e) garantia do comissionista: Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de       |              |

comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 2.158,25 (dois mil cento e cinquenta e oito reais e vinte e cinco centavos)**, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

**Parágrafo único.** Os salários estabelecidos pela presente cláusula não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional ou ao piso estadual do Estado de São Paulo, o que maior for entres estes dois.

## **7 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME's), Microempreendedores Individuais (MEI's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, desde que cumpridos todos os requisitos da presente cláusula, as empresas (ME, MEI ou EPP) poderão aplicar os pisos salariais constantes do ANEXO 01 da presente norma coletiva de trabalho, que faz parte integrante da presente cláusula para todos os fins.

**Parágrafo 1º.** Para os efeitos desta cláusula, considera-se Microempresa (ME) a pessoa jurídica que em cada ano-calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), Microempreendedor Individual (MEI) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 81.000,00 (oitenta e mil reais), enquanto que Empresa de Pequeno Porte (EPP) é aquela com faturamento superior a 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo 2º.** No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido a atividade, inclusive as frações de meses.

**Parágrafo 3º.** Somente poderão aplicar os pisos salariais constantes do anexo 01 da presente norma coletiva de trabalho as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula que possuírem o competente **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, o qual somente será expedido após o cumprimento de todas as formalidades previstas no presente instrumento.

**Parágrafo 4º. REQUERIMENTO DE ADESÃO AO REPIS.** As empresas enquadradas no caput e § 1º da presente cláusula deverão requerer a adesão ao REPIS através de protocolo de formulário específico diretamente junto ao **Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia**, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 2 (duas) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da atividade principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;
- b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;

- c) *declaração de que a receita total auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME), MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial;*
- d) *declaração de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;*
- e) *cópia da última alteração contratual;*
- f) *Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.*

II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas deverão em conjunto fornecer à empresa solicitante o competente CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

III – Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS em até 10 (dez) dias úteis.

IV – As empresas poderão praticar os pisos especiais previstos no anexo 01 do presente instrumento após protocolar o requerimento de adesão junto ao Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os pisos previstos na cláusula nominada “Pisos Salariais” deste instrumento, inclusive com pagamento retroativo a 1º de setembro de 2022 das diferenças salariais eventualmente apuradas.

V – O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 01/09/2022, será até 31/10/2022. A partir de 01/11/2022, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

VI – A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2023, ressalvados o caso de revogação.

**Parágrafo 5º.** Somente poderão praticar os pisos salariais previstos no anexo 01 da presente norma coletiva de trabalho as empresas que observarem todos os requisitos previstos nesta cláusula e desde que possuam o competente Certificado de Adesão ao REPIS devidamente assinado por ambas as entidades sindicais, patronal e profissional. O não atendimento das disposições da presente cláusula obriga as empresas ao pagamento dos pisos salariais previstos na cláusula nominada “Pisos Salariais” do presente instrumento.

**Parágrafo 6º.** A falsidade de declaração apresentada ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo-lhe imputado o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 7º.** A entidade sindical patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação de empresas que receberem o **CERTIFICADO DO REPIS**.

**Parágrafo 8º.** A empresa se obriga a apresentar seu CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do REPIS 2022/2023, perante atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho em caso de reclamações trabalhistas.

**Parágrafo 9º.** Os pisos salariais estabelecidos no anexo 01 da presente cláusula não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional ou ao piso estadual do Estado de São Paulo, o que maior for entres estes dois.

**Parágrafo 10.** O piso salarial de ingresso previsto no anexo 01 da presente cláusula será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "c" (faxineiro e copeiro) e "e" (office boy e empacotador), segundo o enquadramento da empresa como ME, MEI ou EPP.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **8 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

### **9 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

### **10 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE**

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta por cento) da remuneração do mês anterior à título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **11 – 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 artigo 6º, da Lei nº 605/49.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

## 12 – CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado às empresas descontar do empregado comerciário(a) 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 ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

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

### 13 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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

### 14 – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados na alínea "e" da cláusula nominada "Pisos Salariais" e alíneas "T" do anexo 01 da cláusula nominada "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS" (ME, MEI e EPP), não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

### 15 – DIFERENÇAS ECONÔMICAS

As diferenças referentes às verbas salariais e/ou rescisórias, existentes no período de 01 de setembro de 2022 até a assinatura do presente instrumento normativo, poderão ser pagas em uma parcela, juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2022, sem nenhum acréscimo.

**Parágrafo único.** Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

### 16 – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, além do 13º (décimo terceiro) salário dos comissionistas, 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 5º (quinto) dia útil de janeiro.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### 17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de **1,5% (um vírgula cinco por cento)** de suas remunerações mensais, com teto de **R\$ 49,00 (quarenta e nove reais)**, por comerciante, aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo 1º.** A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciantes.

**Parágrafo 2º.** A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 3º.** O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e 20% (vinte por cento) para FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 4º.** As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 5º.** O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 6º.** O recolhimento fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

**Parágrafo 7º.** Fica garantida aos empregados comerciantes, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

**Parágrafo 8º.** A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo 9º.** O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

**Parágrafo 10º.** A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo 11º.** Os termos da presente cláusula estão em plena consonância com o teor do **Termo de Ajuste de Conduta – TAC 573/2015**, objeto da **Ação Civil Pública nº 0104300-10.2006.5.02.0038**, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos do **RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 – STF, 24/05/2014**, segundo o qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

**Parágrafo 12º.** 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 Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista deverá ressarcir-la, no prazo 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.

Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

## 18 – CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída uma contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, conforme a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE ATIBAIA	VALOR
MEI	R\$ 300,00
MICROEMPRESAS	R\$ 650,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 1.300,00
LTDA e S.A. com até 20 empregados por estabelecimento	R\$ 2.050,00
LTDA e S.A. com mais de 20 empregados por estabelecimento	R\$ 2.700,00
Desejando o parcelamento em até 5X sem juros entre em contato: (11) 4402-2136 / (11) 97409-2230 (WhatsApp)	

**Parágrafo 1º.** O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia, no qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo 2º.** Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo – FECOMÉRCIO SP.

**Parágrafo 3º.** Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 4º.** Referida contribuição abrange todos os estabelecimentos, seja matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **19 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**

O comerciário que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de **R\$ 102,30 (cento e dois reais e trinta centavos)**, a partir de 01 de setembro de 2022.

**Parágrafo 1º.** A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador o qual deverá inclusive assinar o documento de fechamento do caixa para comprovar sua presença e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 2º.** As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

### **20 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA**

Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado comerciário fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

### **21 – DIA DO COMERCÍARIO**

Em homenagem ao "Dia do Comerciário", 30 de outubro (artigo 7º da lei 12.790/13), será concedida ao empregado comerciário(a), que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, um abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro de 2022, respectivamente, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 150 (cento e cinquenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 151 (cento e cinquenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º.** A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciárias em gozo de licença maternidade.

### ADICIONAL DE HORA EXTRA

#### 22 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo único.** Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

#### 23 – REMUNERAÇÃO DE 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 às seguintes regras:

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

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor do acréscimo;
- 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 (duzentas e vinte), obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- 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.

#### 24 – 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, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- 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 da parte fixa do salário.

**II – Cálculo da parte variável do salário:**

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**SEGURO DE VIDA**

**25 – SEGURO DE VIDA – AMPARO FAMILIAR**

As empresas pagarão integralmente para todos os seus funcionários, um seguro de vida e acidentes pessoais, de livre escolha pelo empregador, no valor mínimo de R\$ 5,00 (cinco reais), mensalmente, por empregado, ficando pactuado que os valores/garantias mínimas a serem seguradas, são os seguintes:

**Parágrafo 1º.** As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes garantias mínimas:

- a) **MORTE NATURAL**..... R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);
- b) **MORTE ACIDENTAL**.....R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não acumulável com a cobertura de Morte Natural.
- c) **CESTA NATALIDADE.** Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um Kit Mamã e Bebê, com itens específicos para atender as principais necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 dias após o nascimento.
- d) **AUXÍLIO FUNERAL – FAMILIAR.** Despesas com funeral em decorrência do falecimento do segurado titular ou dos seus dependentes legais, limitado ao valor de até R\$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais), a ser pago em forma de reembolso mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.
- e) **MORTE – CESTA BÁSICA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO TITULAR.** Em decorrência da morte do segurado titular, garantir aos dependentes legais, uma indenização a título de auxílio alimentação que deverá ser paga em uma única vez no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais).

**f) REEMBOLSO À EMPRESA POR RESCISÃO TRABALHISTA TITULAR.** Ocorrendo morte natural ou acidental do Empregado comerciário segurado, a empresa empregadora receberá indenização de 10% da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

**Parágrafo 2º.** A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto aos sindicatos convenientes, através de adesão ao plano já oferecido aos seus filiados, bem como o empregador poderá procurar qualquer outra seguradora ou corretora de seguros de sua preferência, respeitando o cumprimento das coberturas e garantias mínimas descrita no parágrafo anterior.

**Parágrafo 3º.** A falta da contratação do seguro com as coberturas e garantias mínimas descritas no parágrafo 1º e suas alíneas, pelo empregador, acarretará no descumprimento desta convenção coletiva de trabalho, e não exime a responsabilidade obrigacional do empregador em arcar através de recursos próprios no pagamento das garantias previstas nesta cláusula.

**Parágrafo 4º.** As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para a contratação do seguro.

**Parágrafo 5º.** As empresas que já possuam seguro de vida e acidentes pessoais de sua livre escolha em vigência, contemplando os capitais segurados e garantias mínimas previstas no "caput" da presente cláusula, deverão apresentar cópia da citada apólice de seguro de vida e acidente pessoal demonstrando as garantias mínimas previstas, no prazo de 60 (trinta) dias, após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 6º.** O valor de R\$ 5,00 (cinco reais) poderá ser corrigido anualmente em valores não superiores ao percentual de reajuste concedido à categoria.

**Parágrafo 7º.** A apólice de seguro de vida e acidente pessoal vigente, juntamente com o comprovante de pagamento da mesma, deverá ser apresentada ao Sindicato Profissional no ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **26 – GARANTIA NA ADMISSÃO**

Admitido o comerciário 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.

### **27 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### 28 – 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.

## AVISO PRÉVIO

### 29 – AVISO PRÉVIO

Nos termos do inciso XXI do Artigo 7º da Constituição Federal/1988, da Lei nº 12.506/2011 e do Título IV da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, aos empregados demitidos sem justa causa e que contém até 01 (um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 1º.** Ao aviso prévio de 30 (trinta) dias previsto nesta cláusula, o trabalhador fará jus a 03 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo 2º.** Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo o período adicional na forma de aviso prévio indenizado, aplicando-se, ainda, os demais preceitos previstos nos termos dos Artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

### 30 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado comerciante 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 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

### 31 – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurado o emprego à comerciante gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único.** 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 decadência do direito previsto nesta cláusula.

## ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

### 32 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 28 de junho do ano em que o alistando completar 18 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.

### ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

### 33 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO 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 30 (trinta) dias.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### 34 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/1999, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

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

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

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

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **35 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

**Parágrafo 1º. ADESÃO:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

**Parágrafo 2º.** Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO AO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO, da mesma forma e condições estabelecidas nos incisos I a V do § 1º da cláusula nominada “Do Trabalho em Domingos e Feriados – Adesão” do presente instrumento normativo.

**Parágrafo 3º.** Expedido o Certificado de Autorização, a empresa estará apta a adotar o regime de compensação de horário de trabalho e deverá seguir as seguintes condições:

- a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o compensável das horas excedentes na semana.
- b) Necessário se faz a manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado e em que dias serão reduzidos ou suprimidos.
- c) O limite máximo de horas compensatórias por empregado é de 40 horas mensais, não estão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que compensadas no máximo em 120 (cento e vinte) dias subsequentes ao dia trabalhado. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula nominada “Remuneração de Horas Extras” sobre a hora normal.
- d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas) horas.
- e) As regras constantes na alínea “c” desta cláusula, não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação de multa prevista na cláusula nominada “Multa”, além do acréscimo de 05 (cinco) vezes o valor da hora.
- f) As entidades sindicais signatárias, cumprindo os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores,

visando a compensação ora pactuada, portanto sendo obrigatória a participação do sindicato profissional no acordo de compensação, respeitado o limite preconizado na alínea "c" desta cláusula.

g) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, terá o empregado direito ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas os acréscimos previstos na cláusula nominada "*Remuneração de Horas Extras*", sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### 36 – DA JORNADA DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS

Nos termos do artigo 3º da lei 12.790/13, a jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

**Parágrafo único.** Nos termos do parágrafo 1º do artigo 3º da lei 12.790/13, a jornada normal de trabalho somente poderá ser alterada mediante acordo coletivo de trabalho específico e desde que realizado com a participação de ambos os sindicatos signatários na celebração do acordo coletivo de trabalho.

### 37 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c a Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, nos termos do artigo 30, inciso I da Constituição Federal/1988, fica autorizado o trabalho aos **DOMINGOS e FERIADOS** no **COMÉRCIO EM GERAL**, sendo certo que a abertura das empresas comerciais aos domingos e feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial, desde que atendidas as seguintes regras e condições:

### 38 – DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS – ADESÃO

Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

**Parágrafo 1º.** Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS** através do protocolo de formulário específico ao **Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia**, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 2 (duas) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

- Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da atividade principal, endereço de e-mail, identificação do empresário e contabilista responsável;
- declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;
- declaração de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;

d) cópia da última alteração contratual.

e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E /OU FERIADOS.

II – Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas deverão em conjunto, fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

III – Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada por e-mail, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis. Decorrido esse prazo e, em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada. Após a regularização das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS em até 10 (dez) dias úteis.

IV – O prazo para protocolo do requerimento e/ou regularização das pendências com efeitos retroativos à data-base, 01/09/2022, será até 31/10/2022. A partir de 01/11/2022, os certificados somente produzirão os seus efeitos a partir da data da sua expedição.

V – A adesão produzirá seus efeitos até o dia 31 de agosto de 2023, ressalvados o caso de revogação.

**Parágrafo 2º. DO TRABALHO AOS DOMINGOS.** As empresas autorizadas ao trabalho nos domingos deverão atender as seguintes condições:

a) Fica convencionado que os empregados comerciários das empresas autorizadas ao trabalho aos domingos **somente poderão fazê-lo na proporção de um domingo de trabalho para um domingo de descanso (sistema 1x1).**

b) Apresentação de Requerimento endereçado ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista – Sindcomerciários, constando a relação dos funcionários que irão laborar em respectiva data, bem como sua respectiva assinatura e data de concessão de sua folga.

c) A empresa que se ativar aos domingos, somente poderá contar com o trabalho do comerciário, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de trabalho de até 08 (oito) horas.

d) Pagamento ao empregado comerciário da importância de **R\$ 80,00 (oitenta reais)** referente ao trabalho no domingo.

e) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 34,00 (trinta e quatro reais)** a cada empregado.

f) Concessão de folga compensatória de 01 (um) dia, devida ao comerciário, na semana imediatamente anterior ao domingo a ser trabalhado, sendo que referida folga compensatória deverá coincidir com um dia útil da semana a contemplar um dia de jornada normal de trabalho.

g) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte;

h) A empresa deverá deixar facultado aos empregados comerciários o trabalho nos domingos, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o empregado que se recuse a trabalhar nesses dias.

i) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

j) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

**Parágrafo 3º.** Se o comerciário trabalhar em 2 (dois) domingos consecutivos deverá folgar o 3º domingo, na forma da Lei Complementar 11.603/07 (sistema 2x1), bem como o valor previsto na alínea "d" do parágrafo anterior para o 2º domingo consecutivo será devido no importe de **R\$ 102,00 (cento e dois reais)**, bem como todos os demais direitos previstos nas alíneas do parágrafo anterior. Com relação ao 1º domingo laborado, os valores são os previstos no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º. DO TRABALHO AOS FERIADOS.** As empresas autorizadas ao trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

b) Fica assegurado ao comerciário que se ativar no dia feriado, o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas com o adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada "remuneração de horas extras do comissionista puro" da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

c) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.

d) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 34,00 (trinta e quatro reais)** a cada empregado comerciário.

e) A empresa deverá deixar facultado aos empregados comerciários o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.

f) O pagamento pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.

g) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

h) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

i) Quando o feriado recair em domingo, prevalecerão as normas supracitadas, isto é, as previstas para os feriados.

**Parágrafo 5º. PROIBIÇÃO DE TRABALHO.** As empresas se comprometem a não contarem com o trabalho dos comerciários nos feriados previstos na cláusula nominada *"Relação dos feriados em que se proíbe o trabalho"*, sob pena de pagamento de uma multa de **R\$ 1.798,95 (mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e cinco centavos)**, por feriado trabalhado, a ser paga diretamente a cada funcionário prejudicado que laborar em referidas datas.

**Parágrafo 6º.** A multa prevista no parágrafo anterior desta cláusula também se aplica às empresas que não possuem o **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS E/OU DATAS ESPECIAIS** e contarem com o trabalho de seus empregados, bem como em caso de descumprimento das disposições desta cláusula.

### 39 – RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO

Fica proibido o trabalho dos empregados comerciários nos seguintes feriados:

- a) 25 de dezembro de 2022;
- b) 01 de janeiro de 2023;
- c) 01 de maio de 2023.

**Parágrafo único.** Fica autorizado, excepcionalmente, o trabalho no feriado de **01 de maio de 2023**, para as empresas localizadas em **SHOPPING CENTERS e OUTLETS**, e desde que atendidas todas as condições estabelecidas no § 4º da cláusula nominada *"Do Trabalho em Domingos e Feriados – Adesão"*.

### 40 – NÃO APLICABILIDADE

As cláusulas nominadas *"Calendário de trabalho do comércio em datas especiais"*, *"Da jornada de trabalho dos comerciários"*, *"Trabalho em domingos e feriados"*, *"Do trabalho em domingos e feriados – Adesão"* e *"Relação dos feriados em que se proíbe o trabalho"* não se aplicam às empresas do setor de supermercados, minimercados, hipermercados e demais empresas do mesmo gênero, as quais se regem pelas cláusulas seguintes:

### 41 – TRABALHO EM FERIADOS. SUPERMERCADOS, MINIMERCADOS, HIPERMERCADOS E EMPRESAS DO MESMO GÊNERO

Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS, mediante as condições seguintes:

**Parágrafo 1º.** Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM FERIADOS**, da mesma forma e

condições estabelecidas nos incisos I a V do § 1º da cláusula nominada "Do Trabalho em Domingos e Feriados – Adesão" do presente instrumento normativo.

**Parágrafo 2º.** As empresas autorizadas ao trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

b) Fica assegurado ao comerciário que se ativar no dia feriado, o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas com o adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada "Remuneração do repouso semanal dos comissionistas" da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

c) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.

d) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 34,00 (trinta e quatro reais)** a cada empregado comerciário.

e) A empresa deverá deixar facultado aos empregados comerciários o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o funcionário que se recuse a trabalhar nesses dias.

f) O pagamento pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.

g) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

h) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

#### **42 – REGRAS ESPECÍFICAS PARA O TRABALHO NOS FERIADOS DOS DIAS 25/12/2022, 01/01/2023 E 01/05/2023**

Para o trabalho dos comerciários das empresas descritas na cláusula nominada "Trabalho em feriados. supermercados, minimercados, hipermercados e empresas do mesmo gênero", as empresas deverão obedecer ao disposto a seguir.

**Parágrafo 1º.** Fica autorizado o trabalho dos comerciários das empresas descritas na cláusula nominada "Trabalho em feriados. supermercados, minimercados, hipermercados e empresas do mesmo gênero" nos feriados dos dias 25/12/2022, 01/01/2023 e 01/05/2023, nas seguintes condições:

**Parágrafo 2º.** Pelo trabalho dos comerciários nos feriados de **25/12/2022, 01/01/2023 e 01/05/2023** a empresa deverá obedecer às seguintes condições:

**a) A empresa deverá deixar facultado aos comerciários o trabalho, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o comerciário que se recuse a trabalhar nesses dias.**

**b) Fica permitido o trabalho do comerciário em um ou outro feriado. O comerciário que trabalhar no Natal não poderá trabalhar no Ano Novo e vice-versa. A empresa empreenderá esforços para que possa ajustar com os comerciários a melhor escala para estes dias.**

**c) A empresa fornecerá condução gratuita aos comerciários nos horários em que não há transporte coletivo.**

**d) A empresa manterá serviços de segurança especializada, contratada, terceirizada ou não, para preservação da integridade física dos empregados.**

**e) Jornada de trabalho de no máximo 08h00 (oito horas).**

**f) Fica assegurado ao comerciário que se ativar no dia feriado, o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas com o adicional de **130% (cento e trinta por cento)** sobre o valor da hora normal.**

**g) É vedada a prática de horas extras.**

**h) O comerciário que se ativar nos feriados previstos nesta cláusula terá direito, ainda, a 03 (três) folgas. A primeira delas será gozada no máximo até 30 (trinta) dias ao feriado trabalhado. As outras duas serão folgas prêmio e deverão ser gozadas no prazo de 90 (noventa dias) contados a partir do dia seguinte ao feriado trabalhado, podendo ainda ser acrescida nas férias, caso o comerciário goze férias em referido prazo. As folgas serão sempre em período integral de 24h00.**

**i) As horas trabalhadas nestes feriados, jamais serão levadas para compensação.**

**j) A empresa deverá fornecer refeição em refeitório próprio nos termos do PAT, ou fornecerá a cada empregado que se ativar no feriado, vale refeição ou indenização em dinheiro no valor de **R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais)**, para cada trabalhador.**

#### **43 – CALENDÁRIO DE TRABALHO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS**

O trabalho do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no artigo 59, parágrafos 1º a 3º, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso e desde que obedecido o seguinte:

**Parágrafo 1º. ADESÃO:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS nas

empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, independentemente de seu porte, mediante as condições seguintes:

**Parágrafo 2º.** Para a adesão, as empresas enquadradas na forma do caput desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS, da mesma forma e condições estabelecidas nos incisos I a V do § 1º da cláusula nominada "do trabalho em domingos e feriados – adesão" do presente instrumento normativo.

**Parágrafo 3º. DAS DATAS ESPECIAIS:**

**a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana):**

- segunda a sexta-feira: das 08:00 às 22:00 horas;
- sábado: das 08:00 às 18:00 horas.

**b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:**

- véspera: das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas.

**c) festas natalinas:**

- período de 01 a 31 de dezembro de 2022: das 08:00 às 22:00 horas;
- exceções: sábados e domingos do mês de dezembro de 2022 das 08:00 às 18:00 horas;
- véspera de natal e ano novo, o horário será das 08:00 às 18:00.

**Parágrafo 4º.** Entende-se como semana do consumidor ou do freguês uma semana de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

**Parágrafo 5º.** Fica liberado nos meses de janeiro a novembro, o trabalho no primeiro sábado subsequente ao 5º dia útil de cada mês, até às 18:00 horas, obedecido o disposto no artigo 59 e parágrafos 1º a 3º e demais dispositivos da CLT, bem como as disposições contidas neste instrumento e na legislação municipal correspondente.

**Parágrafo 6º.** Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo 7º.** Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**Parágrafo 8º.** O disposto nesta cláusula não se aplica às atividades do comércio, cuja permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos se rege pelo artigo 7º do Decreto nº 27.048/49, que regulamentou a Lei nº 605/49.

**DESCANSO SEMANAL**

**44 – DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, dentro do período de 7 (sete) dias, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal de 1988.

**Parágrafo único.** O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000.

#### **45 – DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS**

Para as empresas descritas na cláusula nominada *“Trabalho em feriados. supermercados, minimercados, hipermercados e empresas do mesmo gênero”*, nos termos do parágrafo único do artigo 6º da lei 10.101/2000 com a redação dada pela lei 11.603/2007, o repouso semanal remunerado dos comerciários deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo (sistema 2x1). Portanto, a cada 2 (dois) domingos consecutivos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 1 (um) domingo de descanso.

### **FALTAS**

#### **46 – ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCIÁRIOS**

Os pais comerciários que necessitem acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, a consultas médicas no limite de 12 faltas por ano, não serão prejudicados em suas remunerações desde que comprovem o ocorrido mediante atestado médico e, em casos de internações, devidamente comprovadas, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo único.** Caso mãe e pai 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.

#### **47 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE**

Desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá o empregado deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

#### **48 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

No caso de falecimento de seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado comerciário(a) poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### 49 – INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, sendo vedada a sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem os feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

#### 50 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

Fica facultado ao empregado comerciário(a) 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

#### 51 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### 52 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, 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.

### DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### 53 – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 1.798,95 (mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e cinco centavos)** a partir de 01 de setembro de 2022, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do trabalhador prejudicado, durante a vigência da presente convenção.

**Parágrafo único.** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula nominada "Contribuição Assistencial dos Empregados".

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### 54 – 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### 55 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “Pisos Salariais”, “Regime Especial de Piso Salarial – REPIS” e “Indenização de Quebra de Caixa” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Reajustamento dos empregados admitidos entre 01 de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2022”.

### 56 – CARTA DE REFERÊNCIA

Quando do desligamento do comerciário as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados dentro do prazo legal estabelecido para pagamento das verbas rescisórias, desde que não tenha sido o mesmo dispensado sob alegação de justa causa.

### 57 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado 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.

### 58 – 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.

### 59 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

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

### 60 – DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, sob pena de ineficácia e invalidade do acordo coletivo.

**Parágrafo único.** Em caso de descumprimento das disposições da presente cláusula, será aplicada uma multa no importe de **R\$ 1.798,95 (mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e cinco centavos)** a favor da entidade sindical prejudicada.

#### **61 – 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 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

#### **62 – HOMOLOGAÇÃO**

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

**Parágrafo único.** As homologações de rescisões de contratos de trabalho dos empregados, somente poderão ser feitas mediante a exibição das guias de recolhimento quitadas da contribuição prevista na cláusula nominada "*Contribuição assistencial dos empregados*" desta convenção.

#### **63 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL**

As homologações das rescisões de contrato de trabalho cujos empregados comerciários tiverem a partir de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

**Parágrafo único.** A inobservância das disposições do caput desta cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, em favor do comerciário, de uma multa em valor equivalente a última remuneração do empregado.

#### **64 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados 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 das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, 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 destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiais de Conciliação Prévia – CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCARIOS e da FECOMERCIO.

#### **65 – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS**

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

#### **66 – PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR**

As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomércio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomércio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

**Parágrafo único.** O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

#### **67 – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES – RAIS**

As empresas ficam obrigadas a enviar cópia das RAIS's ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e ao Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia, até 30 (trinta) dias corridos contados da data da entrega das mesmas, constituindo esta uma obrigação de fazer, a ser cumprida sob pena de ação de execução, sem prejuízo da multa por descumprimento da presente Convenção.

#### **68 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS**

Para finalidades estatísticas e de análises da mobilidade da categoria, as empresas, se comprometem a remeter ao sindicato profissional, no mesmo prazo para remessa às DRTs, previsto no parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65, uma cópia da relação de admissões e dispensas de empregados (CAGED), constituindo esta uma obrigação de fazer, a ser cumprida sob pena de ação de execução, sem prejuízo da multa por descumprimento da presente convenção.

#### **69 – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

Com a finalidade de atender às disposições da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), as entidades sindicais (patronal e profissional) se comprometem a observar e cumprir referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores que forem coletados em razão do cumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo que determinar o envio de informações aos sindicatos, assumindo as entidades sindicais a responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

#### **70 – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES**

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas.

Atibaia, 22 de setembro de 2022.

*Pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de  
Bragança Paulista*



**João Peres Fuentes**  
Presidente  
CPF 287.198.508-16



**Dr. Ricardo André dos Santos**  
OAB/SP 249.751

*Pelo Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia*



**Ayrton Dias Camargo**  
Presidente  
CPF 036.241.368-10



**Dra. Natalia Sofie Von Bülow**  
OAB/SP 239.721

### ANEXO 01

#### CCT 2022/2023 (01/09/2022 ATÉ 31/08/2023). TABELA DE PISOS SALARIAIS PARA AS EMPRESAS QUE POSSUEM CERTIFICADO REPIS DE ACORDO COM O ENQUADRAMENTO – ME, MEI E EPP

(\* O presente anexo faz parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 para todos os fins de direito, especialmente da cláusula "7" nominada "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS".

Para as empresas descritas na cláusula nominada "Regime Especial de Piso Salarial – REPIS" ficam estipulados os seguintes pisos salariais para os comerciários, a vigorar a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho e respeitadas todas as condições previstas no instrumento coletivo de trabalho:

#### I – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) NAS MICROEMPRESAS (ME'S)

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.512,94
(mil quinhentos e doze reais e noventa e quatro centavos)	
b) empregados em geral.....	R\$ 1.657,14
(mil seiscentos e cinquenta e sete reais e quatorze centavos)	
c) caixa.....	R\$ 1.913,11
(mil novecentos e treze reais e onze centavos)	
d) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.482,90
(mil quatrocentos e oitenta e dois reais e noventa centavos)	
e) office boy e empacotador.....	R\$ 1.378,35
(mil trezentos e setenta e oito reais e trinta e cinco centavos)	

f) **garantia do comissionista:** Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 1.944,36 (mil novecentos e quarenta e quatro reais e trinta e seis centavos)**, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

#### II – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) - MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI'S)

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.512,94
(mil quinhentos e doze reais e noventa e quatro centavos)	
b) empregados em geral.....	R\$ 1.657,14
(mil seiscentos e cinquenta e sete reais e quatorze centavos)	



**III – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) NAS EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPS)**

a) piso salarial de ingresso..... (mil seiscentos e seis reais e sessenta e oito centavos)	R\$ 1.606,68
b) empregados em geral..... (mil setecentos e quarenta e quatro reais e oitenta e sete centavos)	R\$ 1.744,87
c) caixa..... (dois mil e doze reais e oitenta e cinco centavos)	R\$ 2.012,85
d) faxineiro e copeiro..... (mil quinhentos e vinte e quatro reais e noventa e seis centavos)	R\$ 1.524,96
e) office boy e empacotador..... (mil trezentos e setenta e oito reais e trinta e cinco centavos)	R\$ 1.378,35

f) **garantia do comissionista:** Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustados sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 2.096,97 (dois mil e noventa e seis reais e noventa e sete centavos)**, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Atibaia, 22 de setembro de 2022.

*Pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de  
Bragança Paulista*



**João Peres Fuentes**  
Presidente  
CPF 287.198.508-16

*Pelo Sindicato do Comércio Varejista de Atibaia*



**Ayrton Dias Camargo**  
Presidente  
CPF 036.241.368-10