

## AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

### REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR052299/2022**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BRAGANCA PTA**, CNPJ n. 45.625.324/0001-53, localizado(a) à Rua Coronel Assis Gonçalves, 774, Centro, Bragança Paulista/SP, CEP 12900-480, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOAO PERES FUENTES, CPF n. 287.198.508-16, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 20/06/2022 no município de Bragança Paulista/SP;

E

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE BRAGANCA PAULISTA**, CNPJ n. 51.913.200/0001-76, localizado(a) à Rua Coronel João Leme - lado par, 304, 2º andar - sla. 25, 26 e 27, Centro, Bragança Paulista/SP, CEP 12900-161, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). GERSON EDUARDO TEIXEIRA, CPF n. 016.483.208-48, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 28/09/2022 no município de Bragança Paulista/SP;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR052299/2022, na data de 29/09/2022, às 16:34.

Bragança Paulista, 29 de setembro de 2022.



JOAO PERES FUENTES  
Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BRAGANCA PTA**



GERSON EDUARDO TEIXEIRA  
Presidente

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE BRAGANCA PAULISTA**

## Recibo Eletrônico de Protocolo - 28435243

**Usuário Externo (signatário):** João Peres Fuentes  
**Data e Horário:** 29/09/2022 16:47:36  
**Tipo de Peticionamento:** Processo Novo  
**Número do Processo:** 19964.116229/2022-19  
**Interessados:**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA

**Protocolos dos Documentos (Número SEI):**

**- Documento Principal:**

- Requerimento MEDIADOR MR052299/2022 28435241

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério do Trabalho e Previdência.

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

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 BRAGANÇA PAULISTA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Coronel João Leme, nº 304, salas 25/27, Centro, Bragança Paulista, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, Carta Sindical nº 16.176/42 e no CNPJ/MF sob o nº 51.913.200/0001-76, com Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 18/08/2022 e 28/09/2022, neste ato representado por seu presidente, **SR. GERSON EDUARDO TEIXEIRA**, brasileiro, casado, comerciante, devidamente inscrito no CPF nº 016.483.208-48, assistido por seu advogado, **DR. IVALDECI FERREIRA DA COSTA**, inscrito na OAB/SP nº 206.445, 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 **BRAGANÇA PAULISTA, JOANÓPOLIS, MORUNGABA, PEDRA BELA, PINHALZINHO, TUIUTI e VARGEM**, 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 direitos desta norma se estenderão até a celebração da nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no artigo 614, § 3º da CLT.

### 2 – ABRANGÊNCIA

A presente norma coletiva abrange todos os comerciários e empresas representados legalmente pelos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho nos municípios de **Bragança Paulista, Joanópolis, Morungaba, Pedra Bela, Pinhalzinho, Tuiuti e Vargem**, todos no Estado de São Paulo.

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

### 3 – REAJUSTAMENTO

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 01 de setembro de 2021.

**Parágrafo único.** As diferenças decorrentes de quaisquer cláusulas desta Convenção, que tenham reflexos salariais ou econômicos a partir do mês de setembro de 2022, 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 “reajustamento”, 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 “reajustamento” 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 01/09/21 a 31/08/22, 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.....	R\$ 1.724,69
(mil setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos)	
b) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.554,41
(mil quinhentos e cinquenta e quatro reais e quarenta e um centavos)	
c) caixa.....	R\$ 1.987,85
(mil novecentos e oitenta e sete reais e oitenta e cinco centavos)	
d) office boy e empacotador.....	R\$ 1.306,75
(mil trezentos e seis reais e setenta e cinco centavos)	

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\$ 2.071,71 (dois mil e setenta e um reais e setenta e um 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.

f) **piso salarial de ingresso..... R\$ 1.580,22**  
(mil quinhentos e oitenta reais e vinte e dois centavos)

**Parágrafo 1º.** O piso salarial de ingresso 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 superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "b" (*faxineiro e copeiro*) e "d" (*office boy e empacotador*).

**Parágrafo 2º.** 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 entre estes dois.

## 7 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME), Microempreendedor Individual (MEI) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, na região de representação dos sindicatos, 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 nesta cláusula, a saber:

### I – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) - MICROEMPRESAS (ME):

a) **piso salarial de ingresso..... R\$ 1.389,31**  
(mil trezentos e oitenta e nove reais e trinta e um centavos)

b) **empregados em geral..... R\$ 1.646,01**  
(mil seiscentos e quarenta e seis reais e um centavo)

c) **faxineiro e copeiro..... R\$ 1.479,61**  
(mil quatrocentos e setenta e nove reais e sessenta e um centavos)

d) **caixa..... R\$ 1.885,94**  
(mil oitocentos e oitenta e cinco reais e noventa e quatro centavos)

e) **office boy e empacotador..... R\$ 1.306,75**  
(mil trezentos e seis reais e setenta 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\$ 1.918,19 (mil novecentos e dezoito reais e dezenove 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) - MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI - COM 1 EMPREGADO):**

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 1.389,31  
(mil trezentos e oitenta e nove reais e trinta e um centavos)
- b) empregados em geral..... R\$ 1.646,01  
(mil seiscentos e quarenta e seis reais e um centavo)

**III – Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP):**

- a) piso salarial de ingresso..... R\$ 1.486,06  
(mil quatrocentos e oitenta e seis reais e seis centavos)
- b) empregados em geral..... R\$ 1.684,71  
(mil seiscentos e oitenta e quatro reais e setenta e um centavos)
- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.519,60  
(mil quinhentos e dezenove reais e sessenta centavos)
- d) caixa..... R\$ 1.936,25  
(mil novecentos e trinta e seis reais e vinte e cinco centavos)
- e) office boy e empacotador..... R\$ 1.306,75  
(mil trezentos e seis reais e setenta 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\$ 1.994,31 (mil novecentos e noventa e quatro reais e trinta e um 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 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 um 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.** O piso salarial de ingresso 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 ou EPP.

**Parágrafo 4º.** Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de protocolo de formulário específico ao **Sindicato do Comércio Varejista de Bragança Paulista**, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 3 (três) 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 que estão cumprindo integralmente a 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 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 após protocolar o requerimento de adesão junto ao Sindicato do Comércio Varejista de Bragança Paulista, 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, 1º de setembro de 2022, será até 30/11/2022. A partir de 01/12/2022, 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.** A falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo-lhe imputado o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 6º.** 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 7º.** 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**.

**Parágrafo 8º.** 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 entre estes dois.

## 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 comerciário, 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 no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados comerciários, 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 art.º 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 comerciário substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

### 14 – 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.

### 15 – PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

As diferenças decorrentes de quaisquer cláusulas desta Convenção, que tenham reflexos salariais ou econômicos a partir do mês de setembro de 2022, poderão ser pagas em uma parcela, juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2022, sem nenhum acréscimo.

### 16 – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS 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 comerciário, 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, exceto no mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, 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 Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários.

**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 comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede 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 ASSISTENCIAL PATRONAL

Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher aos sindicatos representativos das respectivas categorias econômicas, uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BRAGANÇA PAULISTA	VALOR
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COM 1 EMPREGADO	R\$ 198,00
MICROEMPRESAS	R\$ 456,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 913,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.825,00

**Parágrafo 1º.** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 30/12/2022, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

**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.

**Parágrafo 3º.** Nos municípios não abrangidos por Sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º.** O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 5º.** Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

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

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

O comerciário que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de **R\$ 92,79 (noventa e dois reais e setenta e nove 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 a que fizer jus.

#### **21 – DIA DO COMERCIÁRIO**

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 neste dia, uma gratificação do 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 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário fará jus a 2 (dois) dias.

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### 22 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado comerciário, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula nominada "*pisos salariais*" para auxiliar as 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.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA

### 23 – 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, ficando proibido fazer mais que duas horas extras.

### 24 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula nominada "*remuneração de horas extras*", conforme segue:

- apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula nominada "*remuneração de horas extras*". O Resultado é o valor do acréscimo.
- multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago à título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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

### 25 – 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.

## 26 – 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

### 27 – 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

### 28 – 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.

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

O empregado comerciário 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

### 30 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória à comerciária 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 comerciária 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

#### 31 – ESTABILIDADE DO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no primeiro semestre em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo 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 AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

#### 32 – 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

#### 33 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado aos comerciários em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/1999 (Redação dada pelo Decreto 4.729/2003), garantia 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 1º.** Para a concessão das garantias acima, o(a) comerciário (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto n.º 3.048/1999, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 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 aposentar-se.

**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 comerciário que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no 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 prevista no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º.** 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 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### 34 – 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:

- 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 90 (noventa) dias subsequente ao dia trabalhado. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais de horas extras previstas na presente Convenção.
- 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 recebimento das horas extras não compensadas calculadas os acréscimos previstos nas cláusulas nominadas "remuneração de horas extras" e "remuneração de horas extras dos comissionistas", sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### 35 – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E/OU FERIADOS



Na forma da Lei Complementar 11.603/07, fica permitido às empresas o trabalho dos seus empregados, nos domingos e feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir:

### **36 – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E/OU 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 Bragança Paulista, cujo modelo será fornecido por este.

I – O requerimento será elaborado em 3 (três) 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 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, 1º de setembro de 2022, será até 30/11/2022. A partir de 01/12/2022, 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 aos 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 (**regime 1x1**).
- b) 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, com intervalo para refeição e descanso de no mínimo 01 (uma) hora e, no máximo 02 (duas) horas, nos termos do artigo 71 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite.
- c) Pagamento ao empregado comerciário da importância de **R\$ 80,00 (oitenta reais)** referente ao trabalho em cada domingo.
- d) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 32,65 (trinta e dois reais e sessenta e cinco centavos)** a cada empregado comerciário.
- e) **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 e contemplar um dia de jornada normal de trabalho.
- f) Fornecimento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte;
- g) 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.
- h) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.
- i) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.
- j) O item "c" da presente cláusula, não se aplica durante o mês de dezembro de 2022 nos Microempreendedores Individuais (MEI), nas Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP).

**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 "c" 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.** Excepcionalmente, **SHOPPING CENTERS**, poderão optar pelo trabalho em **regime 2x1**, ou seja, a cada 02 (dois) domingos consecutivos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 01 (um) domingo de descanso. Que para cada domingo trabalhado, terá direito o comerciário ao valor previsto na alínea "c" do

parágrafo 2º, bem como deverá a empresa cumprir as demais condições estabelecidas no parágrafo 2º acima.

**Parágrafo 5º. 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 do comerciário, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de trabalho de até 08 (oito) horas, com intervalo para refeição e descanso de no mínimo 01 (uma) hora e, no máximo 02 (duas) horas, nos termos do artigo 71 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite.
- 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) Fornecimento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.
- d) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 32,65 (trinta e dois reais e sessenta e cinco centavos)** 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 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 6º. PROIBIÇÃO DE TRABALHO.** As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos comerciários, nos feriados previstos na cláusula seguinte (nominada "*relação dos feriados em que se proíbe o trabalho*"), sob pena de pagamento de uma multa de **R\$ 1.724,69 (mil setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos)**, por feriado trabalhado, a ser paga diretamente a cada funcionário prejudicado que laborar em referidas datas.

**Parágrafo 7º.** A multa prevista no parágrafo anterior desta cláusula também se aplica às empresas que não

possuírem o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS e exigirem o trabalho de seus empregados, bem como em caso de descumprimento das disposições desta cláusula.

### 37 – 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) 07 de abril de 2023;
- d) 01 de maio de 2023.

**Parágrafo único.** Fica autorizado, excepcionalmente, o trabalho no feriado da **Sexta-Feira Santa (07/04/2023)**, para **SHOPPING CENTERS** desde que atendidas todas as condições estabelecidas no § 5º da cláusula nominada “do trabalho aos domingos e/ou feriados – adesão”.

### 38 – NÃO APLICABILIDADE

As cláusulas nominadas “do trabalho aos domingos e/ou feriados – adesão”, “relação dos feriados em que se proíbe o trabalho” e “calendário de trabalho no comércio em geral” em datas especiais”, não se aplicam às empresas do setor de supermercados, minimercados, hipermercados e demais empresas do mesmo gênero, as quais se regem pelas cláusulas seguintes.

### 39 – DO TRABALHO EM FERIADOS. SUPERMERCADOS, MINIMERCADOS, HIPERMERCADOS E EMPRESAS DO MESMO GÊNERO (Incluindo as estabelecidas em Shopping Centers) – ADESÃO

Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o Protocolo de PEDIDO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS, da mesma forma e condições estabelecidas no Parágrafo 1º, da cláusula nominada “do trabalho aos domingos e/ou feriados – adesão”, do presente instrumento normativo.

**Parágrafo 1º.** As empresas descritas no caput autorizadas ao trabalho nos feriados deverão atender as seguintes condições por feriado trabalhado:

a) As empresas somente poderão contar com o trabalho do comerciário, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de trabalho de até 08 (oito) horas, com intervalo para refeição e descanso de no mínimo 01 (uma) hora e, no máximo 02 (duas) horas, nos termos do artigo 71 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite.

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) Fornecimento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte.
- d) Indenização a título de alimentação no importe de **R\$ 32,65 (trinta e dois reais e sessenta e cinco centavos)** 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 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.

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

Para o trabalho dos comerciários das empresas descritas na cláusula nominada "*do trabalho em feriados. supermercados, minimercados, hipermercados e empresas do mesmo gênero (incluindo as estabelecidas em Shopping Centers) – adesão*", as empresas deverão obedecer ao disposto a seguir.

**Parágrafo 1º.** Fica autorizado o trabalho dos comerciários das empresas descritas na cláusula nominada "*do trabalho em feriados. supermercados, minimercados, hipermercados e empresas do mesmo gênero (incluindo as estabelecidas em Shopping Centers) – adesão*" nos feriados dos dias **25/12/2022** e **01/01/2023**, nas seguintes condições:

**Parágrafo 2º.** Pelo trabalho dos comerciários nos feriados de **25/12/2022** e **01/01/2023** 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 07h20 (sete horas e vinte minutos).
- f) 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.
- g) Pagamento de uma indenização de 1/30 de sua remuneração total mensal.
- h) É vedada a prática de horas extras. Se houver a infração, a empresa suportará multa de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais) por comerciário prejudicado, revertida em favor do mesmo, sem prejuízo da remuneração delas com adicional de 100% e sem prejuízo das sanções legais aplicáveis pelos órgãos de fiscalização do trabalho competentes.
- i) O comerciário que se ativar no Natal ou Ano Novo 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.
- j) As horas trabalhadas nestes feriados, jamais serão levadas para compensação.
- k) 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\$ 50,73 (cinquenta reais e setenta e três centavos)**, para cada trabalhador.

**Parágrafo 3º.** Em caso de descumprimento das disposições previstas nas cláusulas 48 e 48.1, a empresa incidirá em uma multa no importe de **R\$ 1.724,69 (mil setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos)** a favor de cada trabalhador prejudicado.

## DESCANSO SEMANAL

### 41 – 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, a cada período de 7 (sete) dias, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

**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.

### 42 – DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS

Para as empresas descritas na cláusula nominada *“do trabalho em feriados. supermercados, minimercados, hipermercados e empresas do mesmo gênero (incluindo as estabelecidas em Shopping Centers) – adesão”*, 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

### 43 – 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 nos termos da cláusula anterior, 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.

### 44 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

O comerciário estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

### 45 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento do 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

### 46 – INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 02 (dois) dias que antecedem os feriados ou dias de repouso semanal remunerado (art. 134, § 3º, CLT).

### 47 – 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 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

### 48 – 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

### 49 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do artigo 75 do Decreto nº 3.048/99.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### 50 – MULTA

Fica estipulada uma multa no valor de **R\$ 1.724,69 (mil setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove 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

### 51 – 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 art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### 52 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado comercial 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.



### 53 – 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 comerciário.

### 54 – 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.

### 55 – HOMOLOGAÇÃO

O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o comerciário 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 comerciários, somente poderão ser feitas mediante a exibição das guias de recolhimento quitadas das contribuições previstas nas cláusulas nominadas “contribuição assistencial dos empregados” e “contribuição assistencial patronal” desta convenção.

### 56 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL

As homologações das rescisões de contrato de trabalho, de trabalhadores a partir de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, serão efetuadas perante o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista.

**Parágrafo 1º.** As homologações das rescisões de contrato de trabalho poderão ser acompanhadas por um representante do Sindicato do Comércio Varejista de Bragança Paulista.

**Parágrafo 2º.** As entidades sindicais convenientes, de comum acordo e com igualdade de propósitos, estruturarão, durante a vigência dessa norma coletiva, um departamento na sede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, para fins de prestar assistência aos trabalhadores e empresas quando da homologação das rescisões de contrato de trabalho.

### 57 – CALENDÁRIO DE TRABALHO NO COMÉRCIO EM GERAL (EXCETO SHOPPING CENTERS, SUPERMERCADOS, MINIMERCADOS, HIPERMERCADOS E EMPRESAS DO MESMO GÊNERO) 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:

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: 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 1º.** 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 2º.** Fica liberado 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 3º.** Caso o 5º (quinto) dia útil do mês recaia no primeiro sábado, este será assim considerado para os efeitos do parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º.** 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.

## **58 – HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM SHOPPING CENTERS**

Para os **SHOPPING CENTERS**, fica autorizada a abertura e trabalho de segunda-feira à domingo das 10:00 às 22:00 e desde que observada a jornada legal de trabalho dos comerciários. No mês de dezembro de 2022 o horário poderá ser das 10:00 às 23:00.

**Parágrafo único.** Véspera de Natal e Ano Novo, o horário será das 08:00 às 18:00.

## **59 – 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\$ 1.724,69 (mil setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e nove centavos) a favor da entidade sindical prejudicada.

## **60 – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL**

As empresas e os empregados comerciários abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sob pena de nulidade.

#### **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, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

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

As empresas, quando solicitadas, ficam obrigadas a enviar cópia das RAIS's ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e ao Sindicato do Comércio Varejista de Bragança Paulista, 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.

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

Para finalidades estatísticas e de análises da mobilidade da categoria, as empresas, quando solicitadas, 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.

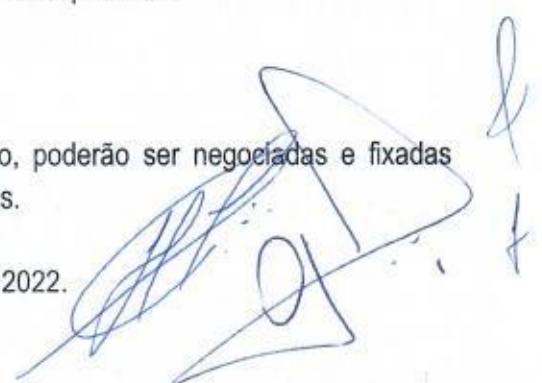
#### **64 – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

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.

#### **65 – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS**

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

Bragança Paulista, 29 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 Bragança  
Paulista:*



**Gerson Eduardo Teixeira**  
Presidente  
CPF 016.483.208-48



**Dr. Ivaldeci Ferreira da Costa**  
OAB/SP 206.445