



CONVENÇÃO

COLETIVA

2023 - 2024

TRABALHISTA

*Sicomércio e Sinacol Limeira,
Conchal, Cordeirópolis e Iracemápolis.*

Benefícios para as Empresas:

- ✓ REPIS - Regime Especial de Piso Salarial para MEI, ME e EPP;
- ✓ Banco de Horas;
- ✓ Labor em Feriados;
- ✓ Controle Alternativo de Jornada de Trabalho.

Fone: 19 3441-7837 |  99416-5559

SICOMERCIO



Sindicato do Comércio Varejista de Limeira

Filiado à FecomercioSP - REGIONAL LIMEIRA



ORIENTAÇÃO E ASSESSORIA JURÍDICA

○ **SICOMÉRCIO** oferece assistência jurídica gratuita para todos seus filiados e suas empresas contabilistas, de segunda a sexta-feira, bastando encaminhar sua dúvida por e-mail, whatsapp ou agendar horário presencial.

juridico@sicomerciolimeira.com.br

ASSOCIE SUA EMPRESA AO SICOMÉRCIO

Os associados do Sicomércio possuem uma infinidade de benefícios exclusivos, válidos para os empresários, funcionários e profissionais contábeis.

Alguns dos benefícios:

- ✓ Orientação Jurídica;
- ✓ Excursões (SESC);
- ✓ Capacitação profissional (palestras e workshops gratuitos);
- ✓ Descontos em certificação digital e parceiros;
- ✓ E muito mais.

Fone: 19 3441-7837 |  99416-5559

SICOMERCIO



Sindicato do Comércio Varejista de Limeira

Filiado à FecomercioSP - REGIONAL LIMEIRA

ÍNDICE POR ASSUNTO

ABONO DE FALTAS	37
Ao comerciário estudante	38
Ao pai e mãe comerciários	37
Por falecimento de sogro(a), genro e nora	38
Empregado diretor ou membro de conselho sindical	38
ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA	26
ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO EMPREGADO	47
ATESTADOS MÉDICOS	40
AUXÍLIO FUNERAL	19
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	18
AVISO PRÉVIO	23
Vedação de alteração contratual durante AP	23
Indenização por dispensa sem justa causa	24
Dispensa do aviso prévio por outro emprego	24
Renúncia ao aviso prévio	24
BANCO DE HORAS	27
Efeitos retroativos do certificado de BANCO DE HORAS	28
FÉRIAS E CASAMENTO	39
COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL	27
CONDUTA ANTISSINDICAL	40
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	20
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (COTA NEGOCIAL) DO EMPRESÁRIO	42
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO COMERCÁRIO	41
CONTROLE DE JORNADA	35
Ponto alternativo de controle de jornada	36
DATA-BASE DA CATEGORIA	48
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	35
Descanso semanal do comissionista	14

DESVIO OU ACÚMULO DE FUNÇÃO	20
DIA DO COMERCIÁRIO	15
Substituição da indenização por folga	16
DISPENSA COLETIVA	22
EFEITOS PÓS VIGÊNCIA	48
ESTABILIDADES	24
Por serviço militar	25
Da gestante.....	24
Do funcionário afastado por doença.....	25
Do futuro aposentado	25
GARANTIA NA ADMISSÃO	12
HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL	21
HORÁRIO DO COMÉRCIO DE RUA (CARNAVAL E DEZEMBRO)	34
INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA	11
INFORMES SINDICAIS	40
INÍCIO DAS FÉRIAS	39
LABOR EM FERIADOS	29
Adesão e atestados	30
Horário de labor	29
Pagamentos.....	31
Multa por descumprimento / ausência de atestado.....	33
MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO	46
NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO	47
PAGAMENTO DE SALÁRIO – COMPROVANTES, PRAZOS, CHEQUES E	
ADIANTAMENTO	13
Cheques devolvidos	46
Data para pagamento de diferenças salariais de reajuste	12
PISOS SALARIAIS	7
Compensação do reajuste.....	13
Garantia do comissionista	11
Verbas remuneratórias do comissionista	15
PLR	18
PREVALÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO	47
PROIBIÇÃO DE ARBITRAGEM E HOMOLOGAÇÃO NÃO-SINDICAL	48

QUEBRA DE MATERIAL	48
REAJUSTE SALARIAL	12
Reajuste salarial parcial.....	13
RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA	47
REGIME ESPECIAL DE SALÁRIO - REPIS	7
Efeitos retroativos do certificado de REPIS.....	10
Multa por aplicação irregular ou ausência de certificado	11
REGISTRO DO COMERCIÁRIO NA CTPS.....	20
Anotação da comissão em CTPS.....	20
Obrigatoriedade do registro em CTPS	20
Prazo para registro	20
RELAÇÃO DE EMPREGADOS.....	47
REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS	16
REUNIÕES DE TRABALHO.....	48
REVISTA DE EMPREGADO	47
SALÁRIO DO FUNCIONÁRIO SUBSTITUTO	12
UNIFORMES	39
USO DA IMAGEM DO EMPREGADO COMERCIÁRIO.....	47
VEDAÇÃO DE JORNADA MÓVEL	38
Possibilidade de aplicação de jornada móvel.....	38

**FIQUE EM DIA COM AS NOTÍCIAS REFERENTES ÀS
CONVENÇÕES COLETIVAS, PRAZOS PARA
REQUERIMENTOS, LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS E MAIS!**



O **SICOMÉRCIO** gerencia um **GRUPO DE INFORMAÇÕES** no *Whatsapp* exclusivo para divulgação de informativos com assuntos voltados às empresas filiadas da categoria. Para fazer parte, basta encaminhar uma mensagem pelo aplicativo para que possamos adicioná-lo!

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**COMÉRCIO VAREJISTA****CIDADES: LIMEIRA, CONCHAL, CORDEIRÓPOLIS E IRACEMÁPOLIS****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR068615/2023**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LIMEIRA, CNPJ n. 56.977.002/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR DA SILVA, com assembleia geral realizada entre os dias **26/06/2023 a 28/06/2023**, assistido de seu advogado, Dr(a). ALESSANDRO BATISTA DA SILVA, OAB/SP 207.266; E, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LIMEIRA**, CNPJ n. 51.488.260/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTIM CLEMENTINO DE MEDEIROS, com assembleia geral realizada em **17/08/2023**, com assistência de seu advogado, Dr(a). GIOVANA BLUMER BOVOLON, OAB/SP 456.641; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025** e a data-base da categoria em **01º de setembro**.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio varejista e lojista; exceto no comércio varejista de gêneros alimentícios e carnes frescas nos municípios de Conchal, Cordeirópolis e Iracemópolis; exceto no comércio varejista de peças e acessórios para veículos; de material elétrico e aparelhos eletrodomésticos; de material óptico, fotográfico e cinematográfico; de concessionários e distribuidores de veículos; de produtos farmacêuticos; de material médico, hospitalar e científico; de flores e plantas ornamentais; de carvão vegetal e lenha nos municípios de Limeira, Conchal, Cordeirópolis e Iracemópolis**, com abrangência territorial em **Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Iracemópolis/SP e Limeira/SP**.

**ENQUADRAMENTO
SINDICAL**

Na dúvida sobre qual o sindicato correto para representar a categoria de sua empresa, realize o **ENQUADRAMENTO SINDICAL** junto a **FECOMÉRCIO-SP**. É rápido, fácil e a resposta é encaminhada por e-mail em poucas horas.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

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

I - EMPRESAS EM GERAL

a) – Empregados em geral - **R\$1.929,00**

b) - Operador de caixa - **R\$2.063,00**

c) – Garantia do comissionista - **R\$2.257,00**

3.2 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2023-2024: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos Microempreendedores Individuais (MEI), Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e Microempresas (ME's) definidas na forma e limites da Lei, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

3.2 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2023-2024: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos Microempreendedores Individuais (MEI), Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e Microempresas (ME's) definidas na forma e limites da Lei, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

3.2.1 - Para adesão ao **REPIS 2023-2024** as empresas enquadradas como **EPP** ou **ME** deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024** através do encaminhamento de formulário ao sindicato patronal, cujo modelo será fornecido por este, podendo ser adotado pelos sindicatos que firmam a presente norma coletiva, formulário eletrônico, por meio do site www.sicomerciolimeira.com.br ou www.sinecol.com.br, devendo estar assinado por sócio da empresa ou contabilista responsável, ou, sendo eletrônico, ser preenchido por meio de login e senha, fornecidos pelo sindicato dos empregados, cujo preenchimento e envio do formulário, estará assumindo a empresa o fiel compromisso de:

COM DÚVIDAS DE COMO SOLICITAR O CERTIFICADO?

Disponibilizamos um tutorial em vídeo ensinando o passo a passo do requerimento! Basta acessar a publicação "**Como solicitar certificados e atestados eletrônicos**" em nosso blog!

a) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2023-2024**;

b) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho por parte da empresa;

3.2.2 - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, estas, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, eletronicamente ou pessoalmente, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**, no prazo máximo de até 10(dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional, após constatado pelo sindicato profissional e patronal, o fiel cumprimento da norma coletiva de trabalho em vigor. Durante referido prazo, cabe a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado, devendo comparecer no sindicato patronal ou profissional conforme for o caso, no prazo máximo de 10(dez) dias úteis, para se assim desejar, sanar as irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023-2024**.

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

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

I - Empresas de Pequeno Porte (EPP)

a) - Piso salarial de ingresso do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$1.649,00**

b) - Piso salarial geral do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - R\$1.842,00

c) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de faxineiro, copeiro ou empacotador - R\$1.628,00

d) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de operador de caixa - R\$1.980,00

e) – Garantia do comissionista do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - R\$2.167,00

II - Microempresas (ME) e Microempreendedores Individuais (MEI)

a) - Piso salarial de ingresso do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) - R\$1.628,00

b) - Piso salarial geral do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) - R\$1.765,00

c) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) que exerça a função específica de faxineiro, copeiro ou empacotador - R\$1.628,00

d) - Piso salarial do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) que exerça a função específica de operador de caixa - R\$1.901,00

e) – Garantia do comissionista do comerciário empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) - R\$2.063,00

Parágrafo único - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratos de trabalho de **empregados comerciários**, limitado ao prazo de **90(noventa)** dias a partir da contratação, desde que, em caso de ME ou EPP, não sejam remunerados a base de comissões ou exerçam

a função de caixa, faxineiro, copeiro ou empacotador, cujas funções específicas possuem piso mínimo próprio e/ou adicionais, que deverão ser observados. Findo o prazo de **90(noventa)** dias, esses empregados deverão receber no mínimo o piso salarial geral previstos nos incisos I, alínea "b" e II, alínea "b".

3.2.5 – O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024 terá efeitos retroativo a **01/09/2023** para prática dos pisos salariais diferenciados apenas para empresa que cumprir cumulativamente os seguintes requisitos:

a) protocolarem o requerimento a que se refere o item 3.3.1 desta cláusula até o dia **31/01/2024**, e;

b) terem o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024** aprovado e expedido por ambos os sindicatos até a data limite de **15/02/2024**.

Parágrafo único – Para hipóteses de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024** que tenha sido aprovado e emitido após a data de **15/02/2024**, ou cujo requerimento tenha sido protocolado após a data de **31/01/2024**, este terá validade para adoção dos pisos diferenciados apenas para novos contratos de trabalho firmados a partir das referidas datas. **Contudo, para os contratos vigentes até a data anterior ao do requerimento do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024, deverá ser adotado os valores previstos para empregados comerciários de empresas em geral desde 01/09/2023, obrigando-se ao pagamento de todas as diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de 10/03/2024.**

3.2.5.1 - Em caso de indeferimento do pedido a empresa deverá adotar os valores previstos para empregados comerciários de empresas em geral desde **01/09/2023**, com pagamento das diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de **15/02/2024**.

Parágrafo único - É facultando a empresa interessada sanar eventuais irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024**, observando-se os prazos do item **3.2.5** para efeitos retroativos a **01/09/2023**.

3.2.6 – No caso da empresa pagar o piso salarial de **REPIS** sem o devido **CERTIFICADO**, o empregado prejudicado fará jus ao recebimento de diferenças salariais, rescisórias e reflexos, calculadas com observância ao valor do piso previstos para empregados comerciários de empresas em geral, bem como de uma multa prevista na cláusula **33.1** desta norma coletiva de trabalho para cada mês de descumprimento, observando-se o valor simples no primeiro mês e o dobrado a partir do segundo mês, que poderão ser exigidos pelo empregado apenas a partir da data de **15/02/2024**.

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

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

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

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

3.4 - Nenhum dos pisos normativos da categoria poderá ser inferior ao salário mínimo nacional ou estadual previsto para respectivas categoria ou funções.

3.5 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado comerciário que exercer as funções de operador de caixa terá direito à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de **R\$98,00** a partir de **01 de setembro de 2023**.

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

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

3.6 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

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

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

Parágrafo segundo – Considerando que a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi firmada posteriormente à data-base de **09/2023**, as empresas deverão aplicar o reajuste bem como correção dos pisos salariais, de forma retroativo a **01/09/2023**, com pagamento na folha de

pagamentos da competência de **12/2023** das diferenças salariais e demais benefícios de caráter econômico, apuradas no período de **09/2023** a **11/2023**, inclusive quebra de caixa, dia do comerciário, garantia do comissionista, férias + 1/3, 13º salário, auxílio alimentação e benefícios de labor em feriados.

Parágrafo terceiro: No caso de ocorrer rescisão contratual a partir da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho e antes do prazo final para pagamento dos salários da competência de **12/2023**, as diferenças verificadas na forma do parágrafo anterior, devem ser quitadas no mesmo prazo de pagamento das verbas rescisórias, dentro do próprio TRCT.

Parágrafo quarto: Aos empregados já demitidos quando da assinatura desta norma coletiva de trabalho, cujo término do aviso prévio trabalhado ou indenizado (computado inclusive a sua projeção), tenha recaído a partir de **01/09/2023**, fica garantido o reajuste obtido nesta CCT, bem como o pagamento das mesmas diferenças salariais/benefícios e rescisórias, a partir da data-base **01/09/2023**, a serem quitadas pelas empresas até a data limite de **10/01/2024**.

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

4.3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos na cláusula de “reajuste salarial” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos e antecipações, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/09/2022** a **31/08/2023**, salvo os decorrentes de promoção, transferência de cargo, de função, de localidade e de estabelecimento, bem como implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

5.1 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com

discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

Parágrafo único - As empresas do comércio varejista se obrigam, sempre que solicitado pelo sindicato profissional, a apresentarem cópias dos comprovantes de pagamento de salários de seus empregados, no prazo máximo de 10(dez) dias contados da notificação.

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

5.3 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO: As empresas concederão até o dia 20 do respectivo mês, um adiantamento de salário aos empregados comerciantes, de no mínimo 40% do salário base do trabalhador, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de vale-compra ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

5.4 – ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO E FÉRIAS: Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salários, 13 º salários e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA SEXTA - DSR DO COMISSIONISTA

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DO EMPREGADO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA

7.1 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DO EMPREGADO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA: O cálculo da remuneração do dia do comerciário, da Clausula 15.1 e clausula 15.3, das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15(quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, licença maternidade, do 13º salário, da multa do artigo 477 da CLT e da multa por atraso na homologação do empregado comerciário comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6(seis) últimos meses completos de trabalho 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - DIA DO COMERCIÁRIO

8.1 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário, comemorado anualmente no dia 30 de outubro, será concedida ao empregado comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1(um) ou 2(dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de **outubro**, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a)** até 90(noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado 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 empregado comerciário fará jus a 1(um) dia;
- c)** acima de 181(cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 2(dois) dias.

Parágrafo primeiro - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção, sendo que havendo rescisão antes do devido descanso na vigência da presente norma, deverá ocorrer o devido pagamento no TRCT.

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

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

9.2 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO EMPREGADO COMERCÁRIO COMMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de empregado comerciário comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (conforme item I abaixo) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (conforme item II abaixo), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do empregado comerciário 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 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 9.1. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

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

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

9.3 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO EMPREGADO COMERCÍARIO COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de empregado comerciário comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

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

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

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

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

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA – PLR

10.1 - PARTICIPAÇÃO DO COMERCIÁRIO NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados comerciário 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

11.1 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão auxílio alimentação mensal, no valor mensal de **R\$81,00** a partir de **01/09/2023**, de natureza indenizatória, conforme Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, sem qualquer ônus para os empregados.

Parágrafo primeiro - O benefício deverá estar disponibilizado ao trabalhador até o dia **10** do respectivo mês laborado, ou seja, pago de forma antecipada.

Confira em nosso blog um informativo sobre as
**VANTAGENS DO PAGAMENTO
DE AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
MEDIANTE TICKET OU VALE**



Conheça a **VEGAS CARD**, empresa parceira do **SICOMÉRCIO** com ofertas exclusivas para os filiados do sindicato!

Parágrafo segundo - O valor será pago mediante ticket alimentação aceito em ampla rede do comércio, sendo creditado o valor proporcional aos dias dos meses de admissão e demissão, sendo devido inclusive no período correspondente a totalidade do aviso prévio trabalhado ou da projeção do aviso prévio indenizado.

Parágrafo segundo – O auxílio alimentação é devido nos períodos de afastamentos, inclusive nos primeiros 15 dias de afastamento por incapacidade, no período posterior aos 15 dias de afastamento (durante a percepção do benefício de auxílio doença), durante o período de gozo de férias e durante o período de licença maternidade.

Parágrafo quinto – As empresas que já fornecem auxílio alimentação por força de contrato de trabalho ou por mera liberalidade, deverão fornecer adicionalmente o valor de **R\$81,00** por mês.

Parágrafo quinto – As empresas que já fornecem auxílio alimentação por força de contrato de trabalho ou por mera liberalidade, deverão fornecer adicionalmente o valor de **R\$81,00** por mês.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

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

13.2 - DO REGISTRO DO EMPREGADO COMERCÍARIOS

NA CTPS: De acordo com a Lei 12.790/2013, o empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), dos atuais e novos empregados comerciais, o cargo como "**comerciário**" e, a função efetivamente desempenhada pelos empregados comerciais deverá ser especificada nas folhas para "Anotações Gerais", sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: "auxiliar geral", "serviços gerais", "operador de loja", ou ainda, "atribuições correlatas".

Em dúvida sobre os prazos para recontração de funcionários sem configuração de unicidade contratual (isto é, sem a continuidade do contrato de trabalho anterior)? Consulte nossa publicação "**É possível recontratar um empregado?**" em nosso blog!

Parágrafo primeiro - Todo trabalhador que exerça funções relacionadas a atividade fim ou correlatas a essa, devem ser empregados com registro em CTPS, sendo-lhes devido todos os direitos e benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: A mera entrega do produto fora do estabelecimento comercial com ou sem recebimento de pagamento pela mercadoria, em fase posterior à negociação da compra, não configura, por si só, o vínculo empregatício, devendo, para tanto, preencher os demais requisitos previstos na legislação trabalhista.

13.3 - DESVIO OU ACÚMULO DE FUNÇÃO: Não será permitida a utilização de empregado comercial para o exercício de atividades distintas para as quais tenha sido contratado.

13.4 - ANOTAÇÃO DO VALOR DA COMISSÃO NA CTPS DO EMPREGADO COMERCÍARIO

COMMISSIONISTA: O contrato de trabalho do empregado comercial comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas de comissões ajustadas, bem como a base de incidência, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado comercial, conforme artigo 1º, da Lei N.º 605/49 e Enunciado N.º 27/TST. Não serão permitidas anotações como "comissões", "comissões sobre vendas" e quaisquer outras denominações genéricas".

13.5 – PRAZO ANOTAÇÃO DA CTPS: A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em até 05(cinco) dias úteis e, a entrega de documentos ao empregador, será feita mediante recibo.

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

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

b) Na hipótese da retenção da CTPS do empregado comerciário pelo prazo excedente a 02 (dois) dias úteis, a empresa incorrerá na indenização correspondente a 01(um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL

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

14.2 - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: As rescisões de contrato de trabalho com 01(um) ano ou mais do empregado comerciário, independentemente da modalidade da rescisão, será efetuada obrigatoriamente perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, sendo realizado sem ônus para o trabalhador e empregador, em dia e hora agendado pela empresa para a realização do ato.

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

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

Parágrafo terceiro – Tendo em vista a adoção do sistema digital de agendamento de homologações por parte do sindicato profissional, por meio de seu site www.sinecol.com.br, as empresas deverão proceder em até **(05)cinco** dias contados da formalização do aviso prévio, ao devido agendamento eletrônico, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda.

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

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

14.3 - DA DISPENSA COLETIVA: Fica ajustado que as empresas procederão, com no mínimo trinta dias de antecedência, medidas negociativas junto ao sindicato da categoria profissional quando pretenderem a dispensa coletiva de empregados comerciários, a fim de evitar demissões desnecessárias e prejuízos aos empregados comerciários.

Parágrafo único - A falta do cumprimento do disposto acima implicará na nulidade das rescisões ocorridas.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

Parágrafo quarto - Os prazos previstos no §6º, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30(trinta) dias.

Parágrafo quinto – Na modalidade de rescisão contratual prevista no artigo 484-A, da CLT, (por acordo entre empregado e empregador), o aviso prévio devido pela metade será obrigatoriamente na modalidade de indenizado, inclusive com o computo do aviso prévio proporcional, sendo vedada a modalidade de aviso prévio trabalhado.

15.2 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

15.3 - 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.

15.4 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48(quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

15.5 - RENÚNCIA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO: O empregado dispensado sem justa causa com modalidade de aviso prévio trabalhado, poderá renunciar o seu cumprimento integral ou parcial, independentemente de novo emprego, mediante comunicação ao empregador, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado, com imediata rescisão contratual e início de contagem para o prazo de quitação das verbas rescisórias e homologação, sem prejuízo da indenização do aviso prévio proporcional da Lei 12.506/2011.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

16.1 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, estendendo-se este benefício à mãe comerciária adotante, bem como ao pai comerciário em caso de óbito da mãe do recém nascido durante o parto.

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO COMERCIÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

18.1 - GARANTIA DE EMPREGO COMERCIÁRIO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCIÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado comerciário afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO COMERCIÁRIO APOSENTADO

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

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

Parágrafo primeiro - Para a comprovação ao direito a garantia acima, o empregado comerciário deverá se valer de extrato de informações previdenciárias, que ateste o período faltante para implementação do direito ao benefício.

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

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

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REDUÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

20.1 - ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA: A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02(duas), mediante acordo escrito entre empresa e empregado comerciário maior de idade, sendo facultado ao empregado comerciário, a qualquer momento, em não mais se obrigar a laborar em excesso de jornada.

Parágrafo primeiro - Do acordo escrito deverá constar, obrigatoriamente, a remuneração da hora suplementar com acréscimo do adicional convencional superior à da hora normal.

20.2 - COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL: A compensação semanal da duração diária de trabalho do empregado comerciário, obedecidos os preceitos legais e a jornada contratual, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

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

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas em uma semana, limitadas há duas horas por dia, desde que compensadas em até 15 dias, contados do término da semana em que foram laboradas;

c) as horas extras não compensadas no prazo acima previsto, ou, eventualmente além de duas horas diárias, deverão ser pagas na mesma competência do mês, acrescidas do adicional de 60%(sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

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

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

20.3 - BANCO DE HORAS: É admitida a adoção de banco de horas na categoria mediante obtenção de **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS** para cada estabelecimento interessado, desde que cumprida integralmente a norma coletiva de trabalho da categoria, encaminhando requerimento à entidade signatária representante patronal. O requerimento será recepcionado pelo sindicato laboral e patronal, que analisarão o cumprimento de **todas as disposições das Convenções Coletivas de Trabalho** da categoria por parte da empresa e emitirão a liberação ou recusa do atestado no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional. Durante o referido prazo,

competirá a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado.

a) Caberá a empresa obter e armazenar manifestação de vontade por escrito por parte do empregado assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

b) Na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro do período de **90(noventa) dias**.

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

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

e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação, bem como o período de início do período de 90 dias para devida compensação.

f) na rescisão contratual, havendo horas a crédito do trabalhador, estas serão quitadas no TRCT acrescidas do adicional convencional; e, havendo horas a débito por parte do empregado, não poderá haver qualquer desconto do trabalhador.

g) o direito ao exercício do banco de horas somente é permitido mediante obtenção do **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS**, sendo exigido dois certificados o decorrer do prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo um válido para o período de **01/09/2023 a 31/08/2024** e outro para o período de **01/09/2024 a 31/08/2025**.

Parágrafo primeiro - O prazo para adesão ao **BANCO DE HORAS** com efeitos retroativos à data base de **01/09/2023** é até o dia **31/01/2024**. Para requerimento feito após **31/01/2024**, o direito ao uso do **BANCO DE HORAS** será autorizado a partir da data do mesmo se deferido o

pedido, devendo a empresa, neste caso, remunerar todas as horas extras prestadas anteriormente, com o devido adicional convencional.

Parágrafo segundo – O prazo para adesão ao **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS BANCO DE HORAS 2024/2025** com efeitos retroativos à data base de **01/09/2024** é até o dia **31/01/2025**, com vigência até **31/08/2025**. Para requerimento feito após **31/01/2025**, o direito ao uso do **BANCO DE HORAS** será autorizado a partir da respectiva data do requerimento, se deferido o pedido, devendo a empresa neste caso, remunerar todas as horas extras prestadas anteriormente, com o devido adicional convencional. Para requerimento feito após **31/01/2025**, o direito ao uso do **BANCO DE HORAS** será autorizado a partir da data do requerimento se deferido, devendo a empresa, neste caso, remunerar todas as horas extras prestadas anteriormente, com o devido adicional convencional.

Parágrafo terceiro - Em caso de indeferimento do pedido, deverá a empresa remunerar todas as horas extras com o devido adicional convencional, facultando requerer novo pedido de adesão sem efeito retroativo.

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

20.4 – LABOR EM FERIADOS - Nos termos do artigo 6º-A da Lei 10.101/00, bem como legislação municipal aplicável, fica autorizado e facultado o trabalho do comerciário empregado do comércio varejista de rua **até seis feriados** no período restrito de **01/09/2023** a **31/08/2024**, das **09h00** às **15h00**, com exceção dos feriados de **25 de dezembro (Natal)**, **1º de janeiro (Confraternização Universal)**, **Sexta-Feira Santa (Paixão)** e **1º de Maio (Dia do Trabalho)**, **07/09/2023** e **02/11/2023**, em que é vedado o labor dos empregados, desde que a empresa obtenha **ATESTADO** emitido pelos sindicatos signatários da presente norma coletiva, bem como validação pelo sindicato laboral da **RELAÇÃO DOS TRABALHADORES** que anuíram com o labor no feriado, observando-se as condições seguintes, vedado o labor em qualquer outro feriado:

I – DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS: A regulamentação para o trabalho nas empresas varejistas de rua nos dias considerados feriado em nenhuma hipótese

será considerada como obrigação da abertura do estabelecimento, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

II – ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS: Para obtenção do **ATESTADO** e validação da **RELAÇÃO DE TRABALHADORES** a empresa interessada deverá:

a) Obter junto aos sindicatos signatários da presente norma, **ATESTADO** liberatório expedido pelos dois sindicatos (patronal e profissional), desde que cumpridas as cláusulas atinentes às Convenções Coletivas de Trabalho da Categoria, devendo o **ATESTADO** ser requerido a cada cinco meses pela empresa interessada, sendo o primeiro com validade para o período de **03/11/2023 a 31/03/2024** e o segundo para o período de **01/04/2024 a 31/08/2024**.

b) O **ATESTADO** com validade de **03/11/2023 a 31/03/2024** deverá ser requerido até **31/01/2024** para ter efeito retroativo a **15/11/2023**. O **ATESTADO** requerido após a data de **31/01/2024** terá vigência somente a partir da data do requerimento, se deferida sua expedição, com validade até **31/03/2024**.

c) O **ATESTADO** com validade de **01/04/2024 a 31/08/2024** deverá ser requerido a partir de **01/03/2024**. O **ATESTADO** requerido após a data de **31/03/2024** terá vigência somente a partir da data do requerimento, se deferido sua expedição, com validade até **31/08/2024**.

d) O pedido do **ATESTADO** deve ser feito pela empresa mediante requerimento eletrônico no site www.sinecol.com.br ou www.sicomerciolimeira.com.br, com login e senha criados no momento de seu cadastro; O requerimento será recepcionado pelo sindicato laboral e patronal, que, constatando o cumprimento dos pré-requisitos e o cumprimento de todas as disposições da convenção coletiva por parte da empresa, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **ATESTADO** para labor em feriados em até 10 dias úteis, contados a partir da data de protocolo da solicitação, ficando a empresa obrigada a retirar o **ATESTADO** ou parecer contrário de sua emissão, até cinco dias anteriores ao do primeiro feriado que se pede a autorização, para possibilitar eventual regularização das pendências para expedição do mesmo, sob pena de não ser expedido o **ATESTADO** e tornar irregular o labor em feriado, com incidência da multa específica convencionada no item “V” desta cláusula.

COMÉRCIOS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E COMÉRCIOS ESTABELECEMENTOS EM SHOPPINGS possuem normas diferenciadas quanto a horário de funcionamento, labor em domingos e labor em feriados, previstas nas convenções específicas das categorias.



Acesse nossa publicação “**FERIADOS NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS**” para uma lista completa com todos os feriados do ano, separados por cidade.

d.1) O **ATESTADO** requerido e deferido previamente à assinatura desta convenção para o labor de funcionários nos feriados de **15/09/2023** e **12/10/2023** estarão validados. O labor de funcionários do comércio de rua nos feriados do dia **07/09/2023** e **02/11/2023** é proibido.

d.2) A empresa que tenha optado pelo labor nos feriados de **15/09/2023**, **12/10/2023**, **15/11/2023** e **20/11/2023** deverão protocolar até o dia **20/12/2023**, requerimento para emissão de **ATESTADO** com efeito retroativo aos referidos feriados, diante da data de assinatura desta norma coletiva de trabalho.

e) No prazo de 15 a 30 dias antes do feriado a ser laborado, a empresa interessada deverá encaminhar ao sindicato laboral, pessoalmente ou por e-mail sinecol@sinecol.com.br, **RELAÇÃO DOS TRABALHADORES** que anuirão com o labor no respectivo feriado, para validação do sindicato, contendo nomes, opção por folga compensatória ou bonificação, e respectiva assinatura dos trabalhadores, cujo modelo a entidade laboral colocará à disposição dos interessados, mediante solicitação através do e-mail: sinecol@sinecol.com.br.

f) A emissão do **ATESTADO** está condicionada além das exigências dos itens “a”, “b” e “c”, ao fiel cumprimento por parte da empresa interessada da íntegra das Convenções Coletivas de Trabalho da categoria, e terá validade apenas se acompanhado da **RELAÇÃO DE TRABALHADORES** validada pelo sindicato laboral.

g) Verificado pelo sindicato profissional ou patronal qualquer descumprimento das Convenções Coletivas de Trabalho por parte da empresa, poderá revogar unilateralmente o **ATESTADO** anteriormente concedido, notificando a empresa e concedendo o prazo de 10 dias úteis para a regularização das pendências verificadas.

h) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o **ATESTADO** em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, bem como no ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição do trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma, por feriado e por empregado.

III – CONDIÇÕES E BENEFÍCIOS DE TRABALHO EM FERIADOS - Os empregados, inclusive os comissionistas, que concordar com o labor no feriado, terão garantidos os seguintes benefícios para cada feriado efetivamente laborado:

a) Pagamento em dobro do dia laborado no feriado, independentemente da jornada cumprida, vedada sua inclusão em compensação de horas ou banco de horas.

b) Concessão de uma folga compensatória em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozada no período máximo de até **45(quarenta e cinco)** dias ao do feriado trabalhado, **OU**, de uma bonificação no valor de:

b.1) R\$91,00 (noventa e um reais) para empresas que aderiram ao **REPIS 2023/2024**.

b.2) R\$138,00 (cento e trinta e oito reais) para demais empresas.

c) Pagamento de indenização vale transporte no valor de **R\$12,00 (doze reais)** a ser pago no mesmo dia do labor, vedado qualquer desconto do trabalhador.

Parágrafo primeiro - A opção pela folga compensatória ou do pagamento da bonificação deverá constar da solicitação de labor feita ao empregado, prevista nesta cláusula, a fim de possibilitar ao mesmo, a opção ou não pelo labor, devendo também, constar a referida opção da **RELAÇÃO DE EMPREGADOS** a ser validada pelo sindicato laboral.

Parágrafo segundo - O pagamento das alíneas “a” e “b.1” e “b.2” do item III desta cláusula deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar do holerite do empregado.

Parágrafo terceiro - O trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual, em caso de recusa do comerciário em trabalhar em feriado, não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração.

Parágrafo quarto - O comerciário deverá ser solicitado a trabalhar no feriado com antecedência mínima de sete dias, por escrito, dando sua concordância com o labor neste dia, cuja comunicação escrita deverá conter a jornada a ser cumprida, a opção pela bonificação ou pela data em que ocorrerá a folga compensatória do feriado a ser trabalhado.

Parágrafo quinto – Será assegurado o intervalo mínimo legal durante a jornada de trabalho.

Parágrafo sexto – Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas.

Parágrafo sétimo – Fica proibido o trabalho de comerciários menores e gestantes no feriado, salvo concordância expressa da gestante ou do menor assistido de seu representante legal.

Parágrafo oitavo – Quando existir na empresa comerciários membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), faculta-se aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa.

IV – CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS – A empresa fica obrigada a manter e apresentar o **ATESTADO e RELAÇÃO DE EMPREGADOS** validada em caso de fiscalização do trabalho ou notificação de um dos sindicatos, e ainda, deverá apresentar cópia em todos os atos de homologações das rescisões de contrato de trabalho junto ao Sindicato Profissional. A não apresentação ou não obtenção do **ATESTADO e RELAÇÃO DE EMPREGADOS** validada pressupõe a proibição do trabalho nos feriados, punida com a multa específica no item V desta cláusula.

Parágrafo primeiro - A empresa quando notificada pelo sindicato laboral deverá no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, apresentar cópia dos recibos de pagamento de salários, cópia do recibo de valores de custeio de transporte e bonificação, e cópia dos controles de jornada de trabalho, devidamente assinados pelo empregado.

Parágrafo segundo - Com a finalidade de atender à disposição da Lei 13.7019/18 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), a entidade sindical laboral assume total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

V – MULTA ESPECÍFICA – A ausência do **ATESTADO** ou da validação da **RELAÇÃO DE TRABALHADORES**, bem como o labor em feriados não autorizados nesta norma coletiva de trabalho, torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de um piso normativo da categoria por empregado e por feriado, que reverterá em 50% ao empregado lesado e 50% em prol do sindicato laboral.

VI – A autorização do labor em feridos prevista nesta norma coletiva de trabalho não se aplica aos empregados em comércio varejista estabelecidos em Shopping Centers bem como Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, Mercados, Supermercados e Hipermercados, que somente poderão exigir o labor em feriados se autorizado em CCT específica a ser firmada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Limeira e Sindicato dos Empregado no Comércio Varejista de Limeira.

20.5 – JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS DURANTE DEZEMBRO: As empresas que optarem pelo labor especial nos domingos de dezembro deverão organizar previamente escala de trabalho bem como de folgas compensatórias, respeitando a legislação em vigor.

20.6 – HORÁRIO DE TRABALHO 24 DE DEZEMBRO/2023: As empresas não poderão exigir o labor dos empregados após às 15h00 no dia 24/12/2023.

20.7 – HORÁRIO DE TRABALHO 26 DE DEZEMBRO/2023 E 02 DE JANEIRO/2024: Nos dias 26/12/2023 e 02/01/2024 o labor dos empregados se dará a partir das 12h00.

20.8 – HORÁRIO DE TRABALHO 31 DE DEZEMBRO/2023: As empresas não poderão exigir o labor dos empregados no dia 31/12/2023.

20.9 – CARNAVAL 2024: As empresas não poderão exigir o labor dos empregados na terça-feira de carnaval do ano de 2024, sendo que, na quarta-feira de cinzas o horário de trabalho se iniciará a partir das 12h00.

Parágrafo único - Para empresas específicas do ramo de ferragens, ferramentas e materiais para construção que não tenham utilizado do horário especial de dezembro de **2023**, faculta-se o início do trabalho na quarta-feira de cinzas às **09h00**.

20.10 – HORÁRIO DE TRABALHO 24 DE DEZEMBRO/2024 E 31 DE DEZEMBRO/2024: As empresas não poderão exigir o labor dos empregados após às 16h00 no dia 24/12/2024 e 31/12/2024.

CALENDÁRIO DE HORÁRIO DO COMÉRCIO DE RUA

Por decisão de assembleia, o **SICOMÉRCIO** não celebra mais convenções de horário para o **comércio de rua**. Para mais detalhes sobre o funcionamento e horário do comércio de rua, acesse a postagem "**Horário de funcionamento do comércio**", em nosso blog.

20.11 – HORÁRIO DE TRABALHO 26 DE DEZEMBRO/2024 E 02 DE JANEIRO/2025: Nos dias 26/12/2024 e 02/01/2025 o labor dos empregados se dará a partir das 12h00.

20.12 – CARNAVAL 2025: As empresas não poderão exigir o labor dos empregados na terça-feira de carnaval do ano de 2025, sendo que, na quarta-feira de cinzas o horário de trabalho se iniciará a partir das 12h00.

Parágrafo único - Para empresas específicas do ramo de ferragens, ferramentas e materiais para construção que não tenham utilizado do horário especial de dezembro de **2024**, faculta-se o início do trabalho na quarta-feira de cinzas às **09h00**.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONCESSÃO

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

Parágrafo único - É vedado a empresa alterar ou mover o dia da folga fixa semanal do empregado (DSR) para fins de fazer coincidir com dia de feriado.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA

22.1 - CONTROLE DE JORNADA: Todas as empresas do comércio varejista, independentemente do número de empregados comerciais, deverão manter controle de jornada de seus empregados, devidamente assinalados e assinados pelo empregado.

Parágrafo único - As empresas do comércio varejista se obrigam, sempre que solicitado pelo sindicato profissional, a apresentarem cópias os controles de jornadas de seus empregados, no prazo máximo de 10(dez) dias, contados da notificação.

22.2 - CONTROLE ALTERNATIVO: Esta norma coletiva de trabalho passa a regulamentar a adoção de sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho:

Parágrafo primeiro – Somente será admitida a adoção de sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho na categoria mediante obtenção de CERTIFICADO DE ADESÃO para cada estabelecimento interessado, desde que cumprida integralmente a norma coletiva de trabalho da categoria e as exigências estabelecidas no parágrafo segundo desta cláusula. O requerimento se dará mediante encaminhamento de formulário eletrônico ao sindicato patronal, por meio do site www.sicomerciolimeira.com.br ou www.sinecol.com.br, a ser preenchido por meio de login e senha, fornecidos pelo sindicato dos empregados.

a) Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, estas, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, eletronicamente ou pessoalmente, o **CERTIFICADO DE ADESÃO**, no prazo máximo de até 10(dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional, após constatado pelo sindicato profissional e patronal, o fiel cumprimento da norma coletiva de trabalho em vigor. Durante referido prazo, cabe a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado, devendo comparecer no sindicato patronal ou profissional conforme for o caso, no prazo máximo de 10(dez) dias úteis, para se assim desejar, sanar as irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO**.

b) Verificado pelo sindicato profissional ou patronal qualquer descumprimento das Convenções Coletivas de Trabalho e das exigências contidas no parágrafo segundo desta cláusula, por parte da empresa, poderá revogar unilateralmente o **CERTIFICADO** anteriormente concedido.

c) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o **CERTIFICADO** em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, bem como no ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição da adoção de sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho, punida com a multa prevista na CCT ora aditada.

Parágrafo segundo – A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I – estar disponível no local de trabalho;

II- permitir a identificação de empregador e empregado;

III- possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

Parágrafo terceiro – As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo quarto – Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições a marcação do ponto;

II- marcação automática de ponto;

III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo quinto – O controle alternativo de ponto somente poderá ser utilizado com o **CERTIFICADO DE ADESÃO**, e terá validade apenas a partir da data de seu requerimento, se deferido.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

23.1 - ABONO DE FALTA AO PAI E MÃE COMERCÍARIOS - O pai e mãe comerciários poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia por mês para acompanhar filho menor de idade, incapazes ou portadores de moléstia grave, entendidas como aquelas listadas no artigo 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, em consulta médica, e, em casos de internações, devidamente comprovadas por declaração médica de acompanhamento e/ou

atestado médico do filho, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante o período de **01/09/2023 a 31/08/2024** e 15(quinze) dias durante o período de **01/09/2024 a 31/08/2025**.

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

23.2 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado comerciário estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, 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.

23.3 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

23.4 – LIBERAÇÃO DE EMPREGADO DIRETOR OU MEMBRO DO CONSELHO FISCAL: A pedido do sindicato profissional a empresa se obriga a conceder licença remunerado ao menos a um empregado diretor (efetivo ou suplente) ou membro do conselho fiscal (efetivo ou suplente), para participação em eventos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – VEDAÇÃO JORNADA MÓVEL

24 – VEDAÇÃO DE ADOÇÃO DE JORNADA MÓVEL: É vedada a adoção de jornada flexível (móvel), salvo para o labor nas datas comemorativas (festas natalinas, dia dos pais, dia das mães, dia dos namorados, dia das crianças, Black Friday).

Parágrafo único – Para outras datas não prevista no *caput* desta cláusula que acarrete em alteração da jornada contratual do empregado, será necessária a concordância expressa do

trabalhador, com a devida validação e homologação pelo sindicato laboral, cuja ausência implica na cominação à empresa de multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS

25.1 - INÍCIO DAS FÉRIAS: É vedado o início das férias individuais ou coletivas no período de dois dias que antecede domingo, feriado ou dias já compensados e repouso semanal remunerado. Em recaindo o período de férias no qual compreenda o natal e ano novo, referidos feriados não serão computados como de gozo de férias, ou, se computados, farão jus o empregado comerciário a mais dois dias de remuneração em suas férias.

25.2 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado comerciário gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – UNIFORME

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

CERTIFICADO DIGITAL



Em parceria com a **FENACON**, os filiados do Sicomércio aproveitam descontos exclusivos na emissão de certificados digitais! Para saber mais, acesse nosso site.

EXCURSÕES INÉDITAS

O **SICOMÉRCIO** possibilita aos seus filiados excursões pelos **SESC's** de todo o país. Fique atento às nossas redes sociais e grupos de informações para futuros anúncios de novas datas e novas excursões!



ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS E DECLARAÇÕES

27.1 – DECLARAÇÕES E ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual, municipal, rede privada ou profissionais particulares.

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, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, WhatsApp, ou qualquer outro meio digital e eletrônico, sendo necessário apresentação do original após o retorno do empregado ao trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INFORMES SINDICAIS

28.1 - INFORMES DO SINDICATO - Será permitido o livre acesso dos representantes do Sindicato da categoria profissional aos locais de trabalho para distribuição de todo o material publicitário do sindicato da categoria profissional, bem como campanhas de sindicalização.

28.2 - CONDUTA ANTISSINDICAL - A recusa no cumprimento da cláusula dos “informes do sindicato”, bem como a dispensa de empregado comerciário motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve, constitui ato de discriminação “antissindical” vedado pela disposição da Lei 9.029/95 e demais normas.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – COTA NEGOCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29.2 - COTA NEGOCIAL EMPRESARIAL: Com fundamento no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, que reconheceu a negociação coletiva como direito de todos e não apenas de associados, eis que o nosso sistema é pautado pela unicidade, nos termos do artigo 8º inciso II e III da Constituição Federal, bem como o artigo 611 – B, inciso XXVI da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto nos artigos 421 e 422 do Código Civil Brasileiro, uma vez que a cota inicial empresarial tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial que o Sindicato do Comércio Varejista de Limeira teve que promover para obter êxito na presente negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefícios a todos os comerciantes e não apenas associados a Entidade, os integrantes da categoria econômica,

representada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Limeira, e que se utilizam das normas e regras estabelecidas nesta CCT, nas relações com seus empregados comerciais, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Limeira a cota negocial empresarial, nos valores determinados pela Assembleia Geral da categoria, realizada em **17 de agosto de 2023**, com a seguinte tabela:

MICROEMPRESAS	R\$ 408,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R\$ 669,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.134,00
AUTÔNOMOS, FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES	R\$ 210,00
MEI'S – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R\$ 132,00

Parágrafo primeiro - A contribuição assistencial é una e anual, com vencimento previsto para 15 de dezembro, com concessão de desconto de 4,06% para as empresas que efetuarem o pagamento até a data de seu vencimento. Para pagamentos posteriores, serão válidos os valores previstos no *caput*, sem possibilidade de concessão do desconto anterior.

Parágrafo segundo - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo terceiro - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

Parágrafo quarto - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL OBRIGATÓRIA

A **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** (ou cota negocial empresarial) é uma contribuição anual aprovada pelos próprios empresários em assembleia, com objetivo de custear as negociações coletivas e para garantir a efetivação dos benefícios empresariais previstos nas convenções.

Em decisão recente, o STF reconheceu a legitimidade de sua existência e de sua cobrança ao aprovar o **TEMA 935**, se tratando, agora, de uma contribuição obrigatória para todos da categoria

Parágrafo quinto - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma cota para cada CNPJ, independentemente de possuir capital social constituído.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – OPOSIÇÃO

30.1 - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES - O desconto da cota assistencial negocial dos empregados comerciários previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionado a não oposição do empregado integrante da categoria profissional, filiados ou não ao sindicato, devendo ser exercida de próprio punho em duas vias pelo trabalhador e ser entregue pessoalmente na sede ou subsedes do sindicato profissional, até 15(quinze) dias antes do pagamento mensal do salário.

Parágrafo único - O empregado de posse de seu recibo de oposição manifestada nos termos da cláusula 30.1, deverá efetuar a comunicação a seu empregador, no prazo de até 5(cinco) dias de sua entrega.

Parágrafo segundo - A oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva, bem como deverá ser renovada a partir da próxima data-base de **01/09/2024**.

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

Parágrafo quarto – Tanto a partir da próxima data-base de **01/09/2024**, como após expirada a vigência da presente Convenção Coletiva será necessária nova carta de oposição.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONFLITOS

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

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

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

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – MULTA**

33.1 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de **R\$215,00** por infração e por empregado, a partir de **01** de **setembro** de **2023**, pelo descumprimento de quaisquer obrigações ou cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do empregado prejudicado, sendo que no caso de reincidência, a multa fica majorada para **R\$430,00** a partir da segunda infração da mesma espécie e natureza.

Parágrafo primeiro - Em caso de ação coletiva em que o sindicato profissional atue como substituto processual dos trabalhadores, o valor da multa apurada será revertida 50% em favor do sindicato profissional e 50% ao trabalhador prejudicado.

Parágrafo segundo - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas na cláusula de **29.1**.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES DIVERSAS**

35.1 - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado comerciante as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha

cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

35.2 - 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.

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

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

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

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

35.7 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica a empresa obrigada a enviar cópia da RAIS (por documentos físicos

ou eletrônicos) ao sindicato da categoria profissional, em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego, ou documento compatível do e-Social.

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

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

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

35.11 – DATA BASE 01/09/2024: Será objeto de negociação coletiva aditamento à presente norma coletiva de trabalho o reajuste das cláusulas econômicas em relação a próxima data base da categoria **(01/09/2024)**.

Saiba mais sobre a multa por dispensa antes da data base na nossa publicação “**Indenização por dispensa antes da data-base**” (prazos, modalidades e mais), em nosso blog.

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

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

Limeira, 04 de dezembro de 2023.



**NOS ACOMPANHE
NAS REDES SOCIAIS**

WWW.SICOMERCIOLIMEIRA.COM.BR/SIC/



/sicomerciolimeira



@sicomerciolimeira



sicomerciolimeira

ASSINATURAS:

Observação: Documento original assinado de forma digital.

MARTIM CLEMENTINO DE MEDEIROS

Presidente

Assinou como representante legal em 04.12.2023

PAULO CESAR DA SILVA

Presidente

Assinou como representante legal em 04.12.2023

GIOVANA BLUMER BOVOLON

Advogada | OAB/SP 456.641

Assinou como procuradora em 04.12.2023

ALESSANDRO BATISTA DA SILVA

Advogado | OAB/SP 207.266

Assinou como procurador em 04.12.2023