



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

COMERCIÁRIOS DO INTERIOR  
(PARA A BASE DO SINCOMAVI EM BIRITIBA MIRIM,  
GUARAREMA, SALESÓPOLIS E SUZANO)

**.Sincomavi**



## PARA VOCÊ, QUE É PARTE DA NOSSA HISTÓRIA!

O SINCOMAVI trabalha ao seu lado, oferecendo serviços e benefícios que fortalecem o comércio varejista de São Paulo. Conheça nossas principais vantagens para os contribuintes e potencialize o seu negócio com o suporte especializado que só o Sincomavi oferece!

### 1 Assessoria Jurídica

- Orientação especializada para o comércio varejista.
- Suporte em questões trabalhistas, tributárias e fiscais, garantindo segurança e tranquilidade para sua empresa.

### 2 Treinamentos e Capacitações

- Cursos e webinários focados em temas como atendimento ao cliente, vendas, gestão financeira e muito mais.
- Plataforma de EAD para aprimoramento e atualização profissional de sua equipe.

### 3 Representação Sindical

- Defesa dos interesses do setor junto a órgãos governamentais, entidades reguladoras e representantes comerciais.
- Negociação das Convenções Coletivas de Trabalho e Termos Aditivos, assegurando melhores condições para as empresas do setor.

### 4 Estudos e Análises de Mercado

- Relatórios, pesquisas e tendências de mercado.
- Dados atualizados que auxiliam na tomada de decisões estratégicas.
- Conteúdo com informações importantes para planejamento e inovação.

### INVISTA NO FUTURO DO SEU NEGÓCIO!

Com o SINCOMAVI, o varejista conta com uma entidade comprometida em oferecer suporte integral e soluções personalizadas para o crescimento e o sucesso do seu empreendimento.

Faça parte de uma rede de apoio sólida e de confiança. Para mais informações, entre em contato conosco!

☎ Telefone: (11) 3488-8200

✉ E-mail: [sincomavi@sincomavi.org.br](mailto:sincomavi@sincomavi.org.br)

🌐 Site: [www.sincomavi.org.br](http://www.sincomavi.org.br)

# Sumário

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: COMERCÍARIOS DO INTERIOR** (PARA A BASE DO SINCOMAVI EM BIRITIBA MIRIM, GUARAREMA, SALESÓPOLIS E SUZANO) **2024-2025**

CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL .....	5
CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2023 e 31 DE AGOSTO DE 2024 .....	6
CLÁUSULA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO .....	6
CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL .....	6
CLÁUSULA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS .....	7
CLÁUSULA SEXTA - SEGURO DE VIDA E TELESSAÚDE VINCULADOS AO REPIS .....	8
CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA DO COMISSIONISTA .....	10
CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO .....	10
CLÁUSULA DEZ - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS .....	10
CLÁUSULA ONZE - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS .....	11
CLÁUSULA DOZE - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS .....	11
CLÁUSULA TREZE - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO .....	11
CLÁUSULA QUATORZE - QUEBRA DE CAIXA .....	11
CLÁUSULA QUINZE - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS .....	11
CLÁUSULA DEZESSEIS - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES .....	11
CLÁUSULA DEZESSETE - CHEQUES DEVOLVIDOS .....	11
CLÁUSULA DEZOITO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) .....	11
CLÁUSULA DEZENOVE - JORNADA DE TRABALHO .....	11
CLÁUSULA VINTE - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) .....	12
CLÁUSULA VINTE E UM - SEMANA ESPANHOLA .....	12
CLÁUSULA VINTE E DOIS - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO .....	12
CLÁUSULA VINTE E TRÊS - ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS .....	13
CLÁUSULA VINTE E QUATRO - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO .....	13
CLÁUSULA VINTE E CINCO - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE .....	13
CLÁUSULA VINTE E SEIS - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO COMERCÍARIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR .....	14
CLÁUSULA VINTE E SETE - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA .....	14
CLÁUSULA VINTE E OITO - INÍCIO DAS FÉRIAS .....	14
CLÁUSULA VINTE E NOVE - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO .....	14
CLÁUSULA TRINTA - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA .....	14
CLÁUSULA TRINTA E UM - ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE .....	14
CLÁUSULA TRINTA E DOIS - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA .....	14
CLÁUSULA TRINTA E TRÊS - DIA DO COMERCÍARIO .....	14
CLÁUSULA TRINTA E QUATRO - VALE-TRANSPORTE - PAGAMENTO EM DINHEIRO .....	15
CLÁUSULA TRINTA E CINCO - ASSISTÊNCIA JURÍDICA .....	15
CLÁUSULA TRINTA E SEIS - AUXÍLIO FUNERAL .....	15
CLÁUSULA TRINTA E SETE - FORNECIMENTO DE UNIFORMES .....	16
CLÁUSULA TRINTA E NOVE - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA .....	16
CLÁUSULA QUARENTA - TRABALHO EM FERIADOS .....	16
CLÁUSULA QUARENTA E UM - CALENDÁRIO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS .....	17
CLÁUSULA QUARENTA E DOIS - TURNOS DE REVEZAMENTO PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS .....	17
CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS - CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE ACORDOS COLETIVOS .....	17
CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO - COMUNICAÇÃO PRÉVIA .....	17
CLÁUSULA QUARENTA E CINCO - MULTA .....	17
CLÁUSULA QUARENTA E SEIS - CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM .....	17
CLÁUSULA QUARENTA E SETE - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS .....	18
CLÁUSULA QUARENTA E OITO - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACORDO EXTRAJUDICIAL .....	18

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM .....	18
CLÁUSULA CINQUENTA - GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO .....	18
CLÁUSULA CINQUENTA E UM - DEMISSÃO EM MASSA .....	18
CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS .....	19
CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL/ASSISTENCIAL PARA A FECOMÉRCIO SP .....	20
CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL .....	20
CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL .....	20
CLÁUSULA CINQUENTA E OITO - ADESÃO .....	21
CLÁUSULA CINQUENTA E NOVE - VIGÊNCIA .....	21

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

## COMERCIÁRIOS DO INTERIOR

(PARA A BASE DO SINCOMAVI EM BIRITIBA MIRIM,  
GUARAREMA, SALESÓPOLIS E SUZANO)

2024-2025

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional os seguintes sindicatos: **Sindicato dos Empregados no Comércio de Americana - CNPJ nº 60.714.581/0001-55 e Registro Sindical Processo nº 46000.00842/99-94, com sede na Rua Trinta de Julho, 795 – Centro – Americana-SP - CEP 13465-500, assembleia realizada de 19/07/2024; .....**; **Sindicato dos Empregados no Comércio de Mogi das Cruzes**, CNPJ nº 58.475.211/0001-60 e Registro Sindical Processo nº 24000.004187/90, com sede na Rua Professora Leonor de Oliveira Melo nº 94, Bairro Jardim Santista, Mogi das Cruzes-SP - CEP 08730-140, assembleia no dia 21/07/2024; ....., todos filiados à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ/MF nº. 61.669.313/0001-21 e Carta Sindical - Processo MTIC/DNT nº 15.695/1942, com sede na Rua dos Pinheiros, 20 - CEP 05422-000, São Paulo/SP, Assembleia Geral Extraordinária virtual realizada em 14 de junho de 2024, e de outro, como representantes da categoria econômica, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, inscrita no CNPJ sob o nº 62.658.182/0001-40, detentora da Carta Sindical nº 25797/42, SR01203, com sede na Av. Rebouças, nº 3.377, São Paulo - Capital - CEP 05401-400, tendo realizado Assembleia Geral em 25 de março de 2024, por sua base inorganizada no Estado de São Paulo, respeitadas as representações específicas existentes, neste ato representada pelos advogados, **Delano Coimbra**, inscrito na OAB/SP sob o nº 40.704 e no CPF/MF sob o nº 240.004.008-78; **Fernando Marçal Monteiro**, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.368 e no CPF/MF sob o nº 872.801.598-34 e **Paula Tateishi Mariano**, inscrita na OAB/SP sob o nº 270.104 e no CPF/MF sob o nº 302.486.138-63, que representam também os seguintes sindicatos: .....**Sindicato do Comércio Varejista de Material de Construção, Maquinismos, Ferragens, Tintas, Louças e Vidros da Grande São Paulo - CNPJ nº 62.809.769/0001-02 e Registro Sindical Processo nº 24000.001666/90, com sede na Rua Boa Vista, nº 356 – 15º andar – Centro - São Paulo (SP) – CEP 01014-910 – Assembleia Geral realizada em 15/10/2024; .....**; celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de setembro de 2023 serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2024 da seguinte forma, observada ainda, quando for o caso, a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2023 e 31 de agosto/2024”**:

I – Até o limite de **R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais)** mediante a aplicação do percentual de **5% (cinco por cento)**.

II – Acima de **R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais)** mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de **R\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais)**, observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2023 e 31 de agosto/2024”**.

**Parágrafo primeiro** – O reajuste dos salários enquadrados no inciso II aplica-se, unicamente, aos cargos/funções de direção/gestão, assim entendidos aqueles em que, comprovadamente, houver por parte da empresa, política específica de ganhos/vantagens, não bastando para a caracterização a simples denominação do cargo/função.

**Parágrafo primeiro** – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de **setembro e outubro**, inclusive quanto ao 13º salário, deverão ser pagas até o pagamento dos meses de competência de **novembro e dezembro**, permitida a dedução de quaisquer valores que tenham sido antecipados, nos termos do disposto na cláusula nominada **“Compensação”**, e observada a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2023 e 31 de agosto/2024”**.

**Parágrafo segundo** – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo primeiro será a data de pagamento destas.

**Parágrafo terceiro** – Nas rescisões de contrato de trabalho já processadas a partir de 1º de setembro de 2024, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

**Parágrafo quarto** – Nas rescisões processadas a partir da data de assinatura da presente Convenção, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão compor a base de cálculo das verbas rescisórias.

**Parágrafo quinto** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas **“Pisos Salariais para Empresas em Geral”**, **“Regime Especial de Piso Salarial – REPIS”** e **“Garantia do Comissionista”**.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2023 e 31 DE AGOSTO DE 2024**

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>PERÍODO DE ADMISSÃO</b>	<b>SALÁRIOS ATÉ R\$ 13.500,00 MULTIPLICAR POR:</b>	<b>SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 13.500,00 SOMAR APENAS PARCELA FIXA DE:</b>
ADMITIDOS ATÉ 15.09.23	1,0500	R\$ 675,00
DE 16.09.23 A 15.10.23	1,0457	R\$ 617,00
DE 16.10.23 A 15.11.23	1,0415	R\$ 560,00
DE 16.11.23 A 15.12.23	1,0373	R\$ 503,00
DE 16.12.23 A 15.01.24	1,0331	R\$ 446,00
DE 16.01.24 A 15.02.24	1,0289	R\$ 390,00
DE 16.02.24 A 15.03.24	1,0247	R\$ 333,00
DE 16.03.24 A 15.04.24	1,0205	R\$ 277,00
DE 16.04.24 A 15.05.24	1,0164	R\$ 221,00
DE 16.05.24 A 15.06.24	1,0123	R\$ 166,00
DE 16.06.24 A 15.07.24	1,0082	R\$ 110,00
DE 16.07.24 A 15.08.24	1,0041	R\$ 55,00
A PARTIR DE 16.08.24	1,0000	-

**Parágrafo único** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas **“Pisos Salariais para Empresas em Geral”**, **“Regime Especial de Piso Salarial – REPIS”** e **“Garantia do Comissionista”**.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO**

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **“Reajuste Salarial”** e **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024”** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2023 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## **CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigorar a partir 1º de setembro de 2024, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013:

### **I – Empresas em geral**

- a) empregados em geral.....R\$ 1.993,32 (um mil, novecentos e noventa e três reais e trinta e dois centavos);
- b) operador de caixa.....R\$ 2.138,85 (dois mil, cento e trinta e oito reais e oitenta e cinco centavos);
- c) garantia do comissionista.....R\$ 2.337,30 (dois mil, trezentos e trinta e sete reais e trinta centavos);
- d) aprendizes.....R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais);

## **II – Microempreendedores Individuais – MEI**

- a)** piso salarial de ingresso.....R\$ 1.627,29 (um mil, seiscentos e vinte e sete reais e vinte e nove centavos);
- b)** empregados em geral.....R\$ 1.793,77 (um mil, setecentos e noventa e três reais e setenta e sete centavos).
- c)** garantia do comissionista.....R\$ 2.103,57  
(dois mil, cento e três reais e cinquenta e sete centavos);
- d)** aprendizes.....R\$ 1.412,00  
(um mil, quatrocentos e doze reais).

**Parágrafo único** – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso fixado para a mesma função.

## **CLÁUSULA QUINTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS – mediante adesão pelas empresas interessadas – condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

**Parágrafo primeiro** – Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Microempreendedores Individuais (MEI's), aquela com faturamento anual de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo segundo** – No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses de exercício da atividade, inclusive as frações de meses.

**Parágrafo terceiro** – Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer a expedição de Certificado de Adesão ao REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

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

**b)** declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MEI, *Microempresa* (ME) ou *Empresa de Pequeno Porte* (EPP) no *Regime Especial de Piso Salarial – REPIS*:

**c)** comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo quarto** – A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo quinto** – A entidade patronal deverá encaminhar a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional no prazo de até 2 (dois) dias úteis.

**Parágrafo sexto** – O prazo para o sindicato profissional se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante é de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação e documentação da empresa, encaminhada pela entidade patronal.

**Parágrafo sétimo** – Não havendo manifestação do sindicato profissional no prazo previsto no parágrafo anterior, presume-se a regularidade da documentação enviada pela empresa e sua habilitação ao REPIS.

**Parágrafo oitavo** – Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Adesão ao REPIS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo nono** – O Certificado de Adesão ao REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando, até o término de sua vigência, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previs-

tos na cláusula nominada “**Pisos Salariais**”, conforme o caso, incluindo a garantia do comissionista, a vigorar a partir 1º de setembro de 2024, como segue:

**I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.714,39
(um mil, setecentos e quatorze reais e trinta e nove centavos);	
b) empregados em geral.....	R\$ 1.892,99
(um mil, oitocentos e noventa e dois reais e noventa e nove centavos);	
c) operador de caixa.....	R\$ 2.056,16
(dois mil e cinquenta e seis reais e dezesseis centavos);	
d) garantia do comissionista.....	R\$ 2.220,44
(dois mil, duzentos e vinte reais e quarenta e quatro centavos);	
e) aprendizes.....	R\$ 1.412,00
(um mil, quatrocentos e doze reais).	

**II – Microempresas (ME)**

a) piso salarial de ingresso.....	R\$ 1.627,29
(um mil, seiscentos e vinte e sete reais e vinte e nove centavos);	
b) empregados em geral.....	R\$ 1.793,77
(um mil, setecentos e noventa e três reais e setenta e sete centavos);	
c) operador de caixa.....	R\$ 1.990,01
(um mil, novecentos e noventa reais e um centavo);	
d) garantia do comissionista.....	R\$ 2.103,57
(dois mil, cento e três reais e cinquenta e sete centavos);	
e) aprendizes.....	R\$ 1.412,00
(um mil, quatrocentos e doze reais).	

**Parágrafo dez** – 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 previstas nos incisos I, II; III; IV e V e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção do aprendiz e daquelas previstas nas alíneas “**d**” (*faxineiro e copeiro*) e “**e**” (*office boy e empacotador*) dos incisos I e II.

**Parágrafo onze** – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada “**Pisos Salariais para Empresas em Geral**”, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2024.

**Parágrafo doze** – O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos a 1º de setembro de 2024, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo treze** – Para as empresas que iniciarem suas atividades no curso da vigência desta norma, o prazo para adesão será de até 90 (noventa) dias a partir da primeira contratação.

**Parágrafo quatorze** – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do Certificado de Adesão ao REPIS.

**Parágrafo quinze** – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo dezesseis** – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

**CLÁUSULA SEXTA – SEGURO DE VIDA E TELESSAÚDE VINCULADOS AO REPIS**

As empresas optantes pelo REPIS deverão contratar planos de seguro de vida e de telessaúde, ficando, nesse caso, dispensadas da concessão do benefício previsto na cláusula nominada “**Auxílio Funeral**”.

**Parágrafo primeiro** – Os planos de seguro contratados deverão atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP – garantidas as seguintes coberturas e serviços mínimos:

**I – Relativas ao empregado titular:**

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos



das seguradoras;

- R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e
- Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

## **II – Relativas à família do empregado titular:**

**Cônjuge** - Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.

**Filhos** – Em caso de morte do(s) filho(s) maior(es) de 14 (quatorze) e menor(es) do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

**Doença Congênita dos Filhos** – Ocorrendo o nascimento de filho(a) de empregado(a) segurado(a) com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental.

**Cesta Natalidade** – Em caso de nascimento de filho(a) de empregado(a), desde que comunicado à empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, o(a) mesmo(a) receberá um “*kit mamãe e bebê*”, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

## **III – Relativas à empresa empregadora:**

### **Reembolso à empresa na extinção do contrato de trabalho em razão de óbito do titular**

Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

**Parágrafo segundo** – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

**Parágrafo terceiro** – Os empregados afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro, informando o motivo do afastamento.

**Parágrafo quarto** – A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor pela empresa seguradora contratada.

**Parágrafo quinto** – As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado, observada as condições mínimas aqui estabelecidas.

**Parágrafo sexto** – Os planos de telessaúde contratados deverão atender às disposições legais vigentes, garantidas as condições e serviços mínimos oferecidos pelo plano contratado.

**Parágrafo sétimo** – Considera-se telessaúde a modalidade de prestação de serviços de saúde à distância, por meio da utilização das tecnologias da informação e da comunicação via vídeo-chamadas, que envolve, entre outros, a transmissão segura de dados e informações de saúde, por meio de textos, de sons, de imagens ou outras formas adequadas à modalidade, voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente.

**Parágrafo oitavo** – Os empregados poderão incluir seus dependentes no plano de telessaúde contratado, arcando com o custo total, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo nono** – Aplicam-se ao plano de telessaúde contratado as disposições contidas nos parágrafos segundo, terceiro, quarto e quinto desta cláusula.

**Parágrafo dez** – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado, somado ao valor do plano de telessaúde, observados nesse caso os termos do parágrafo sexto, deverá ser de **R\$ 10,00 (dez reais)** mensais por empregado com contrato de trabalho ativo.

**Parágrafo onze** – Estará desobrigado da implementação da presente cláusula o empregador que já tiver Apólice de Seguros de Vida e Acidentes Pessoais Coletivos contemplando os capitais segurados nas garantias mínimas aqui previstas, bem como Plano de Telessaúde, observados nesse caso os termos do parágrafo sexto. Em ambas as hipóteses, quando solicitado, o empregador deverá apresentar cópia da citada apólice no prazo de até 60 (sessenta) dias da solicitação, sendo certo que a obrigação do custeio dos prêmios de seguros e do serviço de telessaúde (custo mensal) será sempre do empregador, ressalvada a hipótese de participação conjunta (empregado-empregador) por opção do empregado prevista no art. 30 da Lei nº 9.656/1998 (Lei dos Planos de Saúde), que lhe garante a permanência no plano após a rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo doze** – As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a empresa de seguro e/ou telessaúde contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DO COMISSIONISTA**

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas **“Pisos Salariais para Empresas em Geral”** e **“Regime Especial de Piso Salarial – REPIS”**, nela já incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013.

## **CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro com jornada de 44 horas semanais, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

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

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

**c)** multiplicar o valor apurado na alínea **“b”** por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada **“Remuneração de Horas Extras”**. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

**a)** divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

**b)** multiplica-se o valor apurado na alínea **“a”** por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada **“Remuneração de Horas Extras”**. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

**Parágrafo único** - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas - divisor 200; 36 horas - divisor 180; 30 horas - divisor 150; 26 horas - divisor 130).

## **CLÁUSULA NONA – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto com jornada de 44 horas semanais, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

**I** – Cálculo da parte fixa do salário:

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

**b)** multiplica-se o valor apurado na alínea **“a”** por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada **“Remuneração de Horas Extras”**. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

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

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

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

**c)** multiplica-se o valor apurado na alínea **“b”** por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada **“Remuneração de Horas Extras”**. O resultado é o valor do acréscimo;

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

**Parágrafo único** - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas - divisor 200; 36 horas - divisor 180; 30 horas - divisor 150; 26 horas - divisor 130).

## **CLÁUSULA DEZ – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS**

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º da Lei nº 605/1949.

## **CLÁUSULA ONZE – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS**

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou por acidente de trabalho, além do 13º (décimo terceiro) salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

## **CLÁUSULA DOZE – 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.

## **CLÁUSULA TREZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “**Pisos Salariais para Empresas em Geral**”, “**Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**”, “**Garantia do Comissionista**” e “**Quebra de Caixa**”, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas “**Reajuste Salarial**” e “**Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024**”.

## **CLÁUSULA QUATORZE – QUEBRA DE CAIXA**

A partir de 1º de setembro de 2024, o empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de **R\$ 97,02** (noventa e sete reais e dois centavos), importância que será paga juntamente com o seu salário.

**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 do valor a título de quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

## **CLÁUSULA QUINZE – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários com indicação do valor do depósito no FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

## **CLÁUSULA DEZESSEIS – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES**

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

## **CLÁUSULA DEZESSETE – CHEQUES DEVOLVIDOS**

É vedado às empresas descontar do empregado 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*.

## **CLÁUSULA DEZOITO – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “*vale-compra*” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

## **CLÁUSULA DEZENOVE – JORNADA DE TRABALHO**

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Descanso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – As empresas poderão ainda contratar empregados para a jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

**Parágrafo segundo** – No caso da jornada estabelecida no parágrafo primeiro, as 12 (doze) horas de efetivação no

trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

**Parágrafo terceiro** – Também nessa hipótese, não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta modalidade de jornada;

**Parágrafo quarto** – O intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

## **CLÁUSULA VINTE – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, 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;

**b)** na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 59, da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de vigência desta norma;

**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 artigo 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 compensadas.

**f)** O acerto das horas não compensadas na vigência deste instrumento deverá ser feito até o mês de agosto/2025.

**Parágrafo primeiro** – A ausência de acordo individual ou plúrimo e o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas previstos, respectivamente, nas alíneas “a” e “b”, implicará na suspensão do direito à compensação de horas.

**Parágrafo segundo** – A suspensão do direito à compensação prevista no parágrafo primeiro obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa, objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

## **CLÁUSULA VINTE E UM – SEMANA ESPANHOLA**

Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado “*Semana Espanhola*”, que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

## **CLÁUSULA VINTE E DOIS – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Conforme disposto no art.74 e no inciso X, do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

**I** – Estar disponível no local de trabalho.

**II** – Permitir a identificação de empregador e empregado.

**Parágrafo primeiro** – Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto.

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

**Parágrafo terceiro** – Os sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

**I** – Restrições à marcação do ponto.

**II** – Marcação automática do ponto.

**III** – Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada.

**IV** – A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

## CLÁUSULA VINTE E TRÊS – ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendidas as disposições do Decreto nº 10.864/21 e o entendimento da Súmula nº 15 do TST, 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 ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo primeiro** – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/1984, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 5 (cinco) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

**Parágrafo segundo** – A ordem de prioridade mencionada no *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, ao qual o empregado tenha aderido de forma espontânea.

## CLÁUSULA VINTE E QUATRO – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

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

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

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

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

## CLÁUSULA VINTE E CINCO – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo segundo** – A garantia adicional prevista no *caput* desta cláusula não é cumulativa com aquela assegurada pela adesão da empresa ao Programa Empresa Cidadã, observado o mesmo prazo de fruição,

nem com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador, ficando garantido à gestante, em qualquer hipótese, o acréscimo mínimo de 75 (setenta e cinco) dias além da garantia constitucional.

## **CLÁUSULA VINTE E SEIS – GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

## **CLÁUSULA VINTE E SETE – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA**

Ao empregado 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.

## **CLÁUSULA VINTE E OITO – INÍCIO DAS FÉRIAS**

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

**Parágrafo único** - Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos cada um.

## **CLÁUSULA VINTE E NOVE – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada esta faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA TRINTA – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA**

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula nominada **“Atestados Médicos e Odontológicos”**, e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo primeiro** - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

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

## **CLÁUSULA TRINTA E UM – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE**

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

## **CLÁUSULA TRINTA E DOIS – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

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

## **CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – DIA DO COMERCIÁRIO**

Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedido ao comerciário que contribui para o custeio da atividade sindical com o pagamento da contribuição assistencial ou taxa negocial e que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia (30/10/24), um abono a título de indenização, correspondente a 1 (um) ou

2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2024, a ser pago juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

**a)** até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado 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 fará jus a 1 (um) dia;

**c)** acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado 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.

**Parágrafo segundo** – O abono previsto no *caput* fica garantido aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**Parágrafo primeiro** – Aplica-se ao presente abono, se for o caso, o disposto no parágrafo primeiro da cláusula nominada **“Reajuste Salarial”**.

**Parágrafo segundo** – As empresas que já tenham antecipado a concessão do abono previsto nesta cláusula ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem sua implementação.

## **CLÁUSULA TRINTA E QUATRO – VALE-TRANSPORTE – PAGAMENTO EM DINHEIRO**

Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale-transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010, pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 478.410/SP - DOU em 15.05.2010).

**Parágrafo primeiro** – As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente a até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

**Parágrafo segundo** – As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

**Parágrafo terceiro** – Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

**Parágrafo quarto** – Nos termos do Decreto nº 10.854/21 e baseada na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

## **CLÁUSULA TRINTA E CINCO – ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado 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.

## **CLÁUSULA TRINTA E SEIS – AUXÍLIO FUNERAL**

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas não optantes pelo REPIS indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto na cláusula nominada **“Pisos Salariais para Empresas em Geral”**, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo primeiro** – Facultativamente, as empresas poderão contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

### **I – Relativas ao empregado titular:**

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

- R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e

- Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

### **II – Relativas à família do empregado titular:**

**Cônjuge** - Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.

**Filhos** – Em caso de morte do(s) filho(s) maior(es) de 14 (quatorze) e menor(es) do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

**Doença Congênita dos Filhos** – Ocorrendo o nascimento de filho(a) de empregado(a) segurado(a) com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental.

**Cesta Natalidade** – Em caso de nascimento de filho(a) de empregado(a), desde que comunicado à empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, o(a) mesmo(a) receberá um “kit mamãe e bebê”, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

### **III – Relativas à empresa empregadora:**

#### **Reembolso à empresa por rescisão trabalhista em razão de óbito do titular**

Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

**Parágrafo segundo** – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de **R\$ 10,00 (dez reais)** mensais por empregado com contrato de trabalho ativo.

**Parágrafo terceiro** – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

**Parágrafo quarto** – Os empregados afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro, informando o motivo do afastamento.

**Parágrafo quinto** – A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor pela empresa seguradora contratada.

**Parágrafo sexto** – As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

### **CLÁUSULA TRINTA E SETE – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

### **CLÁUSULA TRINTA E OITO – 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 do local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

### **CLÁUSULA TRINTA E NOVE – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA QUARENTA – TRABALHO EM FERIADOS**

As normas relativas ao trabalho em feriados, previstas nos instrumentos normativos varejistas locais, se aplicam às empresas abrangidas pelo presente instrumento, à exceção das empresas do **comércio varejista de feirantes; comércio varejista de carnes frescas e comércio varejista de flores e plantas**, cujas atividades possuem disciplinamento próprio e de eventuais normas específicas celebradas com os sindicatos patronais signatários desta convenção.

**Parágrafo primeiro** – O trabalho em atividades de suporte digital e de manutenção em geral consideradas essenciais ao funcionamento das empresas e que demandem a presença constante e ininterrupta de empregados está autorizado, independentemente da vigência de cláusula normativa que regule o trabalho em feriados.

**Parágrafo segundo** – Havendo cláusula normativa vigente que regule o trabalho em feriados, os benefícios nela previstos aplicam-se integralmente aos exercentes das atividades descritas no parágrafo primeiro.

**Parágrafo terceiro** – As empresas que se enquadram nas condições do parágrafo primeiro e têm necessidade de manter empregados trabalhando em dias considerados feriados deverão comunicar o respectivo sindicato patronal que, por sua vez, informará o sindicato profissional.



## **CLÁUSULA QUARENTA E UM – CALENDÁRIO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS**

As normas relativas a calendário do comércio em datas especiais, previstas nos instrumentos normativos locais, se aplicam às empresas abrangidas pela presente Convenção.

## **CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – TURNOS DE REVEZAMENTO PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS**

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 (Lei do Comerciante); art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/00 (que disciplina o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral) e ao inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, bem como o estabelecido na cláusula nominada “**Jornadas de Trabalho**” desta norma, e ainda as disposições do inciso I do art. 611-A; inciso XV do art. 611-B e art. 8º, § 3º, da CLT, combinado com o disposto no art. 5º, inciso I e no art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal, a adoção dos turnos de revezamento para o trabalho aos domingos independe de gênero.

**Parágrafo único** – Considerando a relevância jurídica, pública e social da decisão do Supremo Tribunal Federal (RE 1403904) acerca da escala diferenciada de repouso semanal prevista no artigo 386 da CLT e o reconhecimento de norma protetiva dos direitos fundamentais e sociais das mulheres, as entidades sindicais convenientes recomendam que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que adotarem o trabalho aos domingos, privilegiem, na medida de suas possibilidades, uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical às mulheres.

## **CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE ACORDOS COLETIVOS**

As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI, do artigo 8º, da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e nulidade dos instrumentos pactuados.

**Parágrafo único** – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência à respectiva entidade patronal para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

## **CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar sua entidade representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

**Parágrafo primeiro** – A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea “a”, da CLT.

**Parágrafo segundo** – A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

## **CLÁUSULA QUARENTA E CINCO – MULTA**

Fica estipulada multa pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, no valor de **R\$ 97,02 (noventa e sete reais e dois centavos)** por empregado, aplicável a partir da data de assinatura da presente Convenção ou de eventual Termo de Adesão.

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

## **CLÁUSULA QUARENTA E SEIS - CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos oriundos das relações de trabalho e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores, as entidades profissionais e patronais convenientes reconhecem a Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, a ser implementado por órgão bilateral instituído por convênio celebrado entre as entidades sindicais convenientes, nos termos do artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

**Parágrafo primeiro** – Pelas despesas com a manutenção desse serviço, as empresas beneficiárias ressarcirão

as entidades integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo pelas entidades patronais e laboral, nos termos estabelecidos mediante convênio celebrado entre estas.

**Parágrafo segundo** – Respeitadas as disposições do *caput*, as decisões das demandas submetidas à apreciação Conciliação Prévia serão obrigatoriamente acatadas, constituindo título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

**Parágrafo segundo** – Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, suas atribuições poderão ser desempenhadas pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC – onde estiver instalada, à exceção de arbitragem, que não está contemplada dentre suas atribuições.

## **CLÁUSULA QUARENTA E SETE – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B, da CLT e o Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT, deverão ser submetidos ao órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, a ser estabelecido pelas partes, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

**Parágrafo único** – Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC – onde estiver instalada.

## **QUARENTA E OITO – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACORDO EXTRAJUDICIAL**

Para fins de celebração do Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B da CLT e do Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que tratam o artigo 855-B da CLT e a Resolução nº 586/2024, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, as partes que comprovarem o cumprimento integral do presente instrumento poderão contar com a assistência das respectivas representações sindicais.

**Parágrafo único** - A quitação prevista no *caput* não abrange:

**I** – pretensões relacionadas a sequelas acidentárias ou doenças ocupacionais que sejam ignoradas ou que não estejam referidas especificamente no ajuste entre as partes ao tempo da celebração do negócio jurídico;

**II** – pretensões relacionadas a fatos e direitos em relação aos quais os titulares não tinham condições de conhecimento ao tempo da celebração do negócio jurídico;

**III** – pretensões de partes não representadas ou substituídas no acordo;

**IV** – títulos e valores expressos e especificadamente ressalvados.

## **CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM**

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será implementada pelo órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, a ser estabelecido pelas partes mediante convênio celebrado entre estas.

**Parágrafo único** – Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC.

## **CLÁUSULA CINQUENTA – GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO**

A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do artigo 2º, da CLT.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E UM – DEMISSÃO EM MASSA**

A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638 –, observados os termos da cláusula nominada “**Celebração Conjunta de Acordos Coletivos**”.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão de seus empregados comerciais, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 2% (dois por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de **R\$ 70,00 (setenta reais)** por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na(s) assembleia(s) do(s) sindicato(s) da categoria profissional que aprovou(aram) a(s) pauta(s) de reivindicações e autorizou(aram) a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo primeiro** – O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, bem como atende às determinações estabelecidas dos autos da **Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, transitada em julgado, e à decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do Recurso Extraordinário 730.462 – STF, de 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada e da decisão proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO (ARE) nº 191459-STF.

**Parágrafo segundo** – A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente pelo sistema bancário, através de boletos físicos ou meios eletrônicos vigentes e autorizados pela Febraban e que atendam ao disposto no parágrafo terceiro desta cláusula. O sindicato da categoria profissional disponibilizará os boletos físicos ou por via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

**Parágrafo terceiro** – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos representativos da categoria profissional ou ainda em moeda corrente, cheques, transferências bancárias e/ou documentos bancários ou PIX bancário, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado, do valor devido, à FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo quarto** – O rateio entre as entidades representativas da categoria profissional será na proporção de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – Fecomercários.

**Parágrafo quinto** – 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 sexto** – O valor da contribuição assistencial 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 – FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo sétimo** – Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

**Parágrafo oitavo** – O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo segundo 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 nono** – Fica garantida aos empregados comerciais, 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(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, 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 dez** – O exercício do direito de oposição para os trabalhadores representados pelo **Sindicato dos Empregados de Campinas**, incluindo sua base territorial, Paulínia e Valinhos, referente ao prazo para protocolo da carta de oposição ao desconto previsto nesta cláusula é de 10 (dez) dias contados da assinatura do instrumento coletivo. O prazo é único e dado pelo Termo de Ajuste de Conduta assinado pela entidade sindical com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região (Peça de Informação nº 16892/2003-09).

**Parágrafo onze** – A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo doze** – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 5 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados, bem como para que observe a aplicação do disposto na cláusula nominada **“Dia do Comerciante”**.

**Parágrafo treze** – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança, exercício do direito de oposição e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, 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 quatorze** – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, em cumprimento ao disposto no § 5º do art. 611-A da CLT, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL/ASSISTENCIAL PARA A FECOMÉRCIO SP**

*Essa cláusula não se aplica na base do SINCOMAVI*

## **CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pelas respectivas entidades patronais convenientes, foi aprovada e instituída a **Contribuição Assistencial Patronal** para custeio das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF e artigo 513, alínea “e”, da CLT, conforme as seguintes tabelas e condições:

<b>SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO</b>	
<b>PORTE DE EMPRESA</b>	<b>VALOR</b>
Microempresas – ME optantes do RDS (Regime Diferencial de Salário*) com até 5 empregados	R\$ 526,00
Demais Microempresas – ME	R\$ 655,00
Empresas de Pequeno Porte – EPP	R\$ 1.310,00
Demais empresas	R\$ 2.763,00

**Parágrafo primeiro** – O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo respectivo sindicato, do qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo segundo** – Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo terceiro** – A abrangência da contribuição será definida por cada entidade, consoante disposições estatutárias e aprovação em assembleia, em conformidade com as tabelas e os valores contidos nesta cláusula.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL**

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS – FORO COMPETENTE**

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das normas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E SETE – ABRANGÊNCIA**

Esta norma abrange as empresas integrantes das categorias econômicas do atacado e do varejo representadas pela FECOMERCIO SP em sua base inorganizada, bem como as empresas integrantes das categorias econômicas do atacado e do varejo representadas pelos demais sindicatos subscritores.

## **CLÁUSULA CINQUENTA E OITO – ADESÃO**

Outros sindicatos patronais do comércio poderão aderir à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as respectivas bases de representação, através da assinatura de Termo de Adesão, com participação obrigatória da FECOMERCIO SP e da FECOMERCIÁRIOS.

## **CLÁUSULA CIQUENTA E NOVE – VIGÊNCIA**

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2025.

**Parágrafo único – À exceção das condições econômicas, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.**

São Paulo, 25 de outubro de 2024.

Pela **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIÁRIOS**

**LUIZ CARLOS MOTTA**

Presidente

**JOÃO ANDRÉ VIDAL DE SOUZA**

OAB/SP sob o nº 125.101

**MARIA DE FÁTIMA MOREIRA SILVA RUEDA**

OAB/SP - nº 292.438

Pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**

**DELANO COIMBRA**

OAB/SP nº 40.704

**FERNANDO MARÇAL MONTEIRO**

OAB/SP - nº 86.368

**PAULA TATEISHI MARIANO**

OAB/SP - nº 270.104

**Para mais informações:**

Telefone (11) 3488-8200 ou [sincomavi@sincomavi.org.br](mailto:sincomavi@sincomavi.org.br)

**.Sincomavi**  
*Sempre com Você*