

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

COMERCIÁRIOS

DO INTERIOR DO ESTADO DE SÃO PAULO
2014/2015

1. Salário, reajustes e pagamentos.

- 1 REAJUSTE SALARIAL
- 2 REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/14 ATÉ 31/08/15
- 3 PISO SALARIAL DOS COMERCIÁRIOS
- 4 GARANTIA DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA
- 5 COMPENSAÇÃO
- 6 REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS
- 7 CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS.
- 8 REMUNERAÇÃO HORAS EXTRAS/ COMERCIÁRIO COMISSIONISTA MISTO.
- 9 IRREDUTIBILIDADE DA REMUNERAÇÃO DO COMISSIONISTA
- 10 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA
- 11 CÁLCULO DE FÉRIAS - 13º SALÁRIO - VERBAS RESCISÓRIAS DO COMISSIONISTA
- 12 ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)
- 13 GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA

2. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

- 14 DIA DO COMERCIÁRIO
- 15 REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS
- 16 HORAS EXTRAS – DOMINGOS E FERIADOS
- 17 INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA
- 18 AUXÍLIO REFEIÇÃO
- 19 ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA
- 20 AUXÍLIO FUNERAL
- 21 SEGURO DE VIDA
- 22 MEDICAMENTO E TRANSPORTE DO ACIDENTADO
- 23 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE
- 24 INDENIZAÇÃO ADICIONAL – AVISO PRÉVIO ESPECIAL
- 25 CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE
- 26 INDENIZAÇÃO POR MORTE
- 27 TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADOS

3. Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades.

- 28 ASSISTENCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL
- 29 DA DISPENSA COLETIVA
- 30 VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO -PRÉVIO
- 31 AVISO PRÉVIO
- 32 DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO
- 33 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 34 CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS, RESCISÓRIAS E INDENIZATÓRIAS
- 35 DESVIO DE FUNÇÃO
- 36 DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE
- 37 CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO
- 38 TRANSFERÊNCIA - GARANTIA DE SALÁRIOS
- 39 ANOTAÇÃO DO VALOR DA COMISSÃO NA CTPS
- 40 DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO
- 41 CONVENIO
- 42 CONTRATO DE TRABALHO/SUSPENSÃO
- 43 CARTA AVISO DISPENSA
- 44 DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

4. Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades.

- 45 ESTABILIDADE DO EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR
- 46 GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO COMERCIÁRIO APOSENTADO
- 47 GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE
- 48 GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA
- 49 GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS

5. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas.

- 50 JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
- 51 ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL
- 52 ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCIÁRIOS
- 53 AUSÊNCIAS LEGAIS
- 54 FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA
- 55 TRABALHO AOS DOMINGOS E OU FERIADOS

6. Férias e Licenças.

- 56 COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM CASAMENTO

7. Saúde e Segurança do Trabalhador.

- 57 FORNECIMENTO DE UNIFORMES
- 58 ACIDENTE DE TRABALHO/CAT
- 59 DECLARAÇÃO E ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

8. Relações Sindicais.

- 60 SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO
- 61 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO EMPREGADO COMERCIÁRIO

- 62 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DO EMPREGADO COMERCÁRIO
- 63 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL
- 64 INFORMES DO SINDICATO
- 65 CONDUTA ANTISSINDICAL
- 66 FORO COMPETENTE
- 67 ASSISTÊNCIA JURÍDICA
- 68 ACORDOS COLETIVOS
- 69 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL
- 70 PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS
- 71 RENEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO
- 72 PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL E BASE TERRITORIAL
- 73 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA
- 74 RELAÇÃO SINDICAL
- 75 AVISOS E COMUNICAÇÕES
- 76 AUSÊNCIA JUSTIFICADA DO DIRIGENTE SINDICAL

9. Disposições Gerais.

- 77 CHEQUES DEVOLVIDOS
- 78 CARNÊS
- 79 NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES
- 80 ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO COMMISSIONISTA
- 81 DA ENTREGA DE DOCUMENTOS
- 82 MULTA
- 83 PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES
- 84 TERCEIRIZAÇÃO
- 85 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)
- 86 REVISTA DE EMPREGADO
- 87 DO USO DA IMAGEM DO TRABALHADOR
- 88 RELAÇÃO DE EMPREGADOS
- 89 CARTA DE APRESENTAÇÃO
- 90 BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS
- 91 REUNIÕES DE TRABALHO
- 92 MERCADORIAS DEVOLVIDAS
- 93 QUEBRA DE MATERIAL
- 94 ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO

1. Salário, reajustes e pagamentos.

1. REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2014, mediante aplicação do índice INPC/IBGE do período de 01 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014 mais 4% (quatro por cento) cumulativamente, a título de aumento por produtividade, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2013.

2. REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS COMERCÁRIOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/13 ATÉ 31 DE AGOSTO/14 - Obedecidos aos princípios de isonomia salarial e de manutenção das condições mais benéficas preexistentes, os salários dos empregados comerciais admitidos após setembro de 2013 serão reajustados no mesmo percentual previsto na cláusula nominada "Reajuste Salarial" desta Convenção Coletiva de Trabalho.

3. PISO SALARIAL DOS COMERCIÁRIOS – Em conformidade com o artigo 4º da Lei 12.790/13 fica estipulado a partir de 01 de setembro de 2014, para os comerciários integrantes da categoria profissional abrangidos, pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive os comerciários feirantes, o piso salarial no valor de **R\$ 1.123,00 (um mil cento e vinte e três reais)**.

3.1. Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estipulados os seguintes valores mínimos de referencia para os salários normativos aos empregados comerciários exercentes das funções abaixo descritas, com base no piso do comerciário, estabelecido no “**caput**” desta clausula para as funções de:

- a) operador de caixa.....**R\$ 1.207,00**
- b) faxineiro e copeiro.....**R\$ 990,00**
- c) office boy e empacotador.....**R\$ 830,00**
- d) garantia mínima do comissionista.....**R\$ 1.318,00**

3.2. Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP’s), Microempresas (ME’s) e Microempreendedor Individual (MEI’s), ficam estabelecidos os valores mínimos de referencia para os salários normativos aos empregados comerciários destas empresas.

- a) Comerciários empregados em empresas classificadas como EPP..... **R\$ 1.078,00**
- b) Comerciários empregados em empresas classificadas como ME..... **R\$ 1.031,00**
- c) Comerciários empregados junto a Microempreendedor Individual – MEI..... **R\$ 1031,00**

3.3. Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estipulados os seguintes valores mínimos, com base no valor mínimo de referencia para os salários normativos aos empregados comerciários estabelecido no item “**3.2 a**” desta clausula para as funções de;

- a) operador de caixa.....**R\$ 1.159,00**
- b) faxineiro e copeiro.....**R\$ 948,00**
- c) office boy e empacotador.....**R\$ 830,00**
- d) garantia mínima do comissionista.....**R\$ 1.267,00**

3.4. Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estipulados os seguintes valores mínimos, com base, no valor mínimo de referencia para os salários normativos aos empregados comerciários estabelecido no item “**3.2 b**” desta clausula para as funções de:

- a) operador de caixa.....**R\$ 1.122,00**
- b) faxineiro e copeiro.....**R\$ 922,00**
- c) office boy e empacotador.....**R\$ 830,00**
- d) garantia mínima do comissionista.....**R\$ 1.207,00**

4. GARANTIA DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA - Ao Empregado comerciário remunerado exclusivamente à base de comissões com percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13;

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

5. COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas “de reajuste salarial dos empregados comerciários” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/13 a 31/08/14, 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.

6. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS - Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

6.1. Considera-se para os efeitos desta cláusula, 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\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) e **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

6.2. Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º 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; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2013-2014;

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

6.3. Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

6.4. 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.

6.5. Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente Convenção, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2014 até 31/08/2015, a prática de pisos salariais previstos na cláusula 3 e seus itens.

6.6. As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 6.2 desta cláusula poderão praticar os valores do **REPIS/2014-2015** a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 3 e seus itens, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2014.

6.7. O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

6.8. 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/2014-2015** a que se refere ao item 6.5 desta Cláusula.

6.9. As homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

6.10. A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato da categoria profissional, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2014-2015**.

7. CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMERCÍARIOS COMISSIONISTAS - As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) Apurar a média das comissões auferidas acrescidas do DSR, considerando os 3 (três) meses de maior remuneração compreendidos dentre os 12 (doze) meses que antecedem ao pagamento da referida verba;

b) Dividir o valor encontrado pela jornada efetivamente trabalhada/contratada para obter o valor da média horária das comissões;

c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,70 conforme percentual previsto na cláusula Remuneração de Horas Extras. O resultado é o valor do acréscimo;

d) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

8. REMUNERAÇÃO HORAS EXTRA DO COMERCÍARIO COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos 8.1 e 8.2 desta cláusula que serão calculados das seguintes formas:

8.1. 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 1,70 conforme percentual previsto na cláusula 15 (quinze) desta Convenção. 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.

8.2. 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 extraordinária trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) Multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 1,70, conforme percentual previsto na cláusula 15 (quinze) desta Convenção. 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.

9. As rescisões de contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

10. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DO COMERCÍARIO COMMISSIONISTA: A remuneração dos repousos semanais do comerciário comissionista, bem como dos feriados, será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se esse total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os sábados não trabalhados mediante compensação através da prorrogação diária em outros dias, e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.

10.1. Fica assegurado o repouso remunerado ao Empregado comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

11. CÁLCULO DE FÉRIAS - 13º SALÁRIO - VERBAS RESCISÓRIAS DO COMERCÍARIO COMMISSIONISTA: O cálculo das verbas rescisórias, para o Empregado comerciário comissionista que percebe salários variáveis (comissionistas puros ou mistos) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR's dos 3 (três) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento.

11.1 No ato do pagamento de quaisquer valores que tenham como base comissões, o empregador deverá apresentar cálculos considerando a média dos últimos 12 meses de serviço nos termos do parágrafo 4º do art. 477 da CLT, aplicando-se o resultado maior.

11.2. No cálculo do 13º (decimo terceiro) salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de Outubro a Dezembro, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º (decimo terceiro) salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro.

12. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados comerciários, correspondente a 40% (quarenta por cento) da remuneração do mês anterior a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale compra” ou qualquer outro por ela concedida, prevalecendo neste caso, apenas um deles.

13. GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA DO COMERCIÁRIO: Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional ou do piso regional salarial do estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e, equiparados aos mesmos; no caso do piso regional salarial do estado de São Paulo pelo maior valor de referência, prevalecendo sempre no que se refere a remuneração do empregado o que for maior.

2. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

14. DIA DO COMERCIÁRIO - Em homenagem ao Dia do Comerciário, comemorado no mês de outubro, será concedida ao empregado comerciário uma indenização, a ser paga em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 2 (dois) ou 4 (quatro) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês do pagamento desta indenização, conforme proporção abaixo.

a) até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias;

b) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 4 (quatro) dias.

14.1. O pagamento da indenização ajustada nesta cláusula será paga, obrigatoriamente, até o mês de setembro de 2014 ou juntamente com as verbas rescisórias em caso de encerramento do contrato de trabalho.

15. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal. Fica estabelecido o limite máximo de 2 (duas) horas extras por dia.

16. HORAS EXTRAS - DOMINGOS E FERIADOS - As horas extras trabalhadas em domingos e feriados não poderão ser compensadas sob qualquer título, cujo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho para tal fim deve ser firmado, obrigatoriamente, com o sindicato da categoria profissional da base territorial;

16.1. As horas extras praticadas nesses dias deverão ser remuneradas com adicional de 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, se obrigando a empresa a fornecer alimentação e vale transporte na quantidade necessária à locomoção do empregado.

16.2. Serão garantidas as condições mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade, acordo coletivo de trabalho ou regulamento interno da empresa.

17. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - O Empregado comerciário que exercer a função de caixa ou assemelhado terá direito à indenização por quebra de caixa mensal no valor equivalente a **20% (vinte por cento)** do seu salário, a partir de 1º de setembro de 2014, que será paga juntamente com a sua remuneração mensal.

17.1. As conferências de caixa, necessariamente deverão ser feitas na presença do operador, sob pena de não poder ser responsabilizado por divergências ou diferenças encontradas.

17.2. Serão considerados como operador de caixa todos os empregados comerciários que exercem esta função específica, independentemente da nomenclatura usada pela empresa para determinar a função do mesmo.

18. AUXÍLIO REFEIÇÃO - As empresas concederão aos seus empregados comerciários auxílio refeição no valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes

refeição, facultado, excepcionalmente, o pagamento em dinheiro ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

18.1. Os tíquetes refeição referidos no caput poderão ser, também, substituídos por cartão, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquetes refeição.

18.2. O auxílio refeição será concedido, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º (décimo quinto) dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado, no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

18.3. As Empresas que concedem auxílio semelhante aos seus empregados comerciários, mediante o fornecimento de refeição, poderão optar pela concessão aqui assegurada, por intermédio do sistema de refeições-convênio credenciado para tal fim, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

18.4. Os empregados comerciários que, comprovadamente, se utilizarem de forma gratuita dos restaurantes da empresa não farão jus à concessão do auxílio refeição.

18.5. O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

19. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA - As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção coletiva de trabalho Plano Médico e Odontológico integral a todos os seus empregados comerciários extensivos aos dependentes, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

19.1. A disposição do *caput* só é exigível após o término de contrato de experiência.

19.2. Caso o empregado comerciário venha a ser dispensado o plano de assistência médica e odontológica será mantido pela empresa por no mínimo um ano, a contar do término do contrato de trabalho.

20. AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão os beneficiários com valor equivalente a 2 (duas) remunerações integrais percebidas pelo empregado na data do falecimento, para auxiliar nas despesas com o funeral.

20.1. As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no *caput* desta cláusula.

21. SEGURO DE VIDA - As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguro Privados - SUSEP, podendo-

se valer da assessoria das Entidades Sindicais convenientes, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

a) relativas ao empregado titular:

R\$ 10.000,00 – em caso de **morte natural ou acidental**;

R\$ 10.000,00 – em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**;

R\$ 10.000,00 – como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$ 300,00 – referentes a duas **cestas básicas** em caso de morte;

R\$ 2.160,00 – como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

b) relativas à família do empregado titular:

Cônjuge: Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 e menor de 18 anos de idade, pagamento de 50% da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos de idade, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado 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 de Morte Acidental;

Cesta Natalina: Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um Kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as principais necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 dias após o nascimento.

c) relativas à empresa empregadora:

Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá indenização de 10% da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

d) O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

e) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

f) Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro.

Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento.

g) As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora;

h) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta Cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

21.1. As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, para contratação do seguro, ou caso já possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.

22. MEDICAMENTO E TRANSPORTE DO ACIDENTADO - As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários ao tratamento dos seus empregados comerciários vitimados por acidentes no trabalho, bem como custeio de transporte aos mesmos para atendimento hospitalar necessário.

23. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Os empregados comerciários que prestam serviços em contato com câmaras frias, fazem jus ao recebimento do adicional de insalubridade, no percentual de **30% (trinta por cento)**, desde que este contato seja no mínimo de 2 (duas) horas diárias, ainda que intermitentes.

24. INDENIZAÇÃO ADICIONAL – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados comerciários com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

24.1. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado comerciário cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes. O acréscimo previsto nesta cláusula não se confunde com a previsão contida na Lei nº 12506/2011.

25. CONCESSÃO DE VALE TRANSPORTE: É facultado as empresas o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.

25.1. As empresas concederão gratuitamente aos seus empregados comerciários, vale transporte na quantidade necessária para o trabalhador ir e voltar do trabalho.

25.2. Se a empresa optar pelo pagamento em dinheiro, caso ocorra aumento de tarifas, estas se obrigam a efetivar a competente complementação.

26. INDENIZAÇÃO POR MORTE: Ao dependente legal do empregado comerciário que vier a falecer em virtude de acidente do trabalho, será pago, juntamente com as verbas rescisórias, indenização equivalente a 1 (uma) vez a sua última remuneração.

26.1. Se o empregado comerciário vier a falecer em virtude de morte natural, a indenização referida no “caput” desta cláusula será equivalente a 70% (setenta por cento) a sua última remuneração.

26.2. As empresas que mantiverem seguro de vida, sem ônus para os empregados comerciários e cujo valor do sinistro for igual ou superior ao benefício do “caput” ficam excluídas da obrigação desta Cláusula.

27. TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADOS COMERCIARIOS: O empregado comerciário transferido por ato unilateral Da empresa para local mais distante de sua residência, respeitada a legislação aplicável, tem direito à suplementação salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.

27.1. A empresa fica impedida de transferir empregado comerciário para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratada, se esta transferência, por oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior, vier causar-lhe redução salarial.

3. Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades.

28. ASSISTENCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL: As rescisões de contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

28.1. Nas localidades onde os sindicatos da categoria profissional não mantiverem sede ou sub sede as homologações serão feitas perante os órgãos mencionados no artigo na CLT, observado o prazo especial previsto no “caput”.

28.2. A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho não poderá exceder:

a) O 1º (primeiro) dia útil imediato ao termino do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou

b) O 10º (decimo segundo) dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento;

b.1.) Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

b.2.) Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

b.3.) A inobservância dos prazos previstos nesta clausula sujeitará a empresa ao pagamento, em favor do empregado comerciário, de multa em valor equivalente a ultima remuneração deste, a ser paga no ato da homologação;

28.3. Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta clausula, 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 clausula.

28.4. A empresa fornecerá ao desligado “carta de referência”, por ocasião da rescisão contratual, desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa.

28.5. O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para trabalhadores e empregadores.

28.6. Em caso de pedido ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao empregado comerciário uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

28.7. Se, por conveniência da empresa, esta desejar ser atendida de forma especial, em caráter de urgência, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a serem fixadas de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologações a serem pagas pela empresa.

28.8. As empresas que se utilizarem de pagamento de verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança, ordem bancária de pagamento ou de crédito, transferência eletrônica e crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, deverão homologar os documentos rescisórios junto ao sindicato da categoria profissional em até 5 (cinco) dias corridos após o prazo legal para pagamento.

28.9. A não observância, pela empresa, do prazo estabelecido, ou de qualquer obrigação nesta cláusula estabelecida; ou ainda o não comparecimento da empresa na data agendada para homologação acarretará uma multa equivalente a um salário do empregado comerciário, revertida em seu favor, independente das demais penalidades legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

28.10. As empresas deverão comprovar que no prazo legal previsto para pagamento, informaram ao empregado comerciário e que este teve acesso aos valores devidos.

29. DA DISPENSA COLETIVA - Fica ajustado que as empresas iniciarão, com no mínimo trinta dias de antecedência, negociação 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.

29.1 A falta do cumprimento do disposto acima implicará na nulidade das rescisões ocorridas.

30. 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 a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio.

31. AVISO PRÉVIO - Nos termos do inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal, da Lei 12.506/2011 e do Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aos empregados comerciários demitidos sem justa causa e que contem até 1 (um) ano de serviço prestado na mesma empresa, será concedido aviso prévio de 30 (trinta) dias.

31.1. Ao aviso prévio de 30 dias previsto nesta cláusula, o empregado comerciário fará jus a 3 (três) dias adicionais por ano completo de serviço prestado na mesma empresa, inclusive sobre o primeiro ano completo, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, projetando-se para todos os efeitos legais no contrato de trabalho o período total apurado, ou seja o número de dias alcançado pela proporcionalidade integral o tempo de serviço do emprego para todos os efeitos legais.

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

31.3. As mesmas disposições previstas no caput e parágrafos 1º e 2º desta cláusula devem ser aplicadas nas hipóteses de término de contrato de trabalho por culpa recíproca ou rescisão indireta.

31.4. Ocorrendo pedido de demissão, aplicam-se tão-somente as disposições previstas nos artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

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

32. DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado comerciário que comprovar a obtenção de novo emprego.

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

34. CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS, RESCISÓRIAS E INDENIZATÓRIAS - O cálculo e a integração das comissões e DSR's incidentes em verbas salariais, rescisórias e indenizatórias, das férias (integrais e/ou proporcionais), 13º salário, do aviso prévio, dos primeiros quinze dias de atestado médico, ausências justificadas e do salário maternidade, terá como base a média das 03 (três) maiores remunerações dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao mês do pagamento.

35. DESVIO DE FUNÇÃO - Não será permitida a utilização de empregado comerciário para o exercício de atividades distintas para as quais tenha sido contratado.

35.1. A empresa fica proibida de utilizar os empregados comerciários para efetuar a limpeza do chão, de banheiros e afins, para carga e descarga de mercadorias, excetuando-se quando se tratar de substituição eventual ou de exercício de funções similares.

35.2. Em caso de descumprimento da presente cláusula a empresa ficará sujeita a multa no valor de 30% do salário do empregado comerciário, por empregado e por infração.

36. DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE - Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o empregado comerciário somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

37. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: Independentemente do número de empregados comerciários, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados. As anotações de horas de entrada, saída e intervalo de refeição serão feitas pelo próprio empregado comerciário, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

38. TRANSFERÊNCIA - GARANTIA DE SALÁRIOS: Nas transferências de locais de trabalho, bem como nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica a empresa obrigada a garantir ao comissionista a média das comissões dos últimos (3) três meses completos, anteriores ao mês da transferência.

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

39.1 A não consignação na CTPS e/ou no Contrato de Trabalho da forma de remuneração efetivamente contratada ficará a empresa infratora sujeito a multa correspondente a última remuneração do empregado ou na falta deste dado, ao valor correspondente de 1 (um) salário de ingresso na função, revertida em favor do empregado comerciário, independentemente de outras cominações previstas em lei.

39.2. Excepcionalmente, nos casos de promoções especiais, empregados comerciários e empresas poderão pactuar percentual de comissões diferentes daqueles pré-ajustados assistidos, obrigatoriamente, pelo sindicato da categoria profissional, sob pena de nulidade.

39.3. Em consonância com o Art. 2º d Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social o cargo como “Comerciário” e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para “Anotações Gerais” sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: “*auxiliar geral*”, “*serviços gerais*”, ou ainda, “*atribuições correlatas*”.

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

39.5. Ocorrendo retenção da CTPS por parte do empregador, além do prazo do parágrafo 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 1 (um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.

39.6. Fica expressamente proibido:

a) O ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano;

b) Alterar os valores fixados para as comissões no mês de Dezembro.

40. DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanham a remuneração, inclusive as horas extraordinárias, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação do empregador e do empregado e, o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o Decreto 99.684/90 em seus artigos 27 e 33.

40.1. As empresas se obrigam a fornecer também, a cópia do contrato de trabalho, termo de opção do FGTS e contrato de experiência, a todos os seus empregados comerciários.

41. CONVENIO – As empresas se comprometem a descontar em folha de pagamentos os convênios (médico, odontológico, hospitalar e farmácia) que os empregados comerciários utilizarem e que tenham como intermediário o sindicato da categoria profissional.

42. CONTRATO DE TRABALHO/SUSPENSÃO: O contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de doença comum, mediante atestado médico, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.

43. CARTA AVISO DISPENSA: A comunicação de dispensa do empregado comerciário, mesmo sem justa causa, deverá ser procedida por escrito e contra recibo, sob pena de presunção de dispensa imotivada, inclusive com data, horário e local para a homologação ou recebimento dos valores devidos pela rescisão contratual ao empregado comerciário desligado do emprego.

43.1. Poderá a empresa colher a assinatura de 2 (duas) testemunhas, em caso de recusa de recebimento do comunicado de dispensa por parte do empregado comerciário e desde que presentes no ato da recusa.

43.2. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve ser:

a) Na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado;

b) Na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

43.3. No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

44. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: A empresa fica obrigado a pagar despesas de transporte e refeição dos empregados comerciários, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

4. Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

45. ESTABILIDADE DO EMPREGO AO 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 do alistamento compulsório efetuado no primeiro trimestre anual em que completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após seu término, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

45.1. Estarão excluídos da hipótese prevista no caput desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

46. GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO COMERCIÁRIO APOSENTADO - Fica assegurado aos empregados comerciários, sejam homens ou mulheres, independente do tempo de admissão na empresa a garantia de estabilidade durante 02 (dois) anos que precedem a sua aposentadoria, seja por Tempo de Contribuição Integral (Homem 35 anos e Mulher 30 anos) ou por idade (Homem 65 anos e Mulher 60 anos)

46.1. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes apresentados pelo empregado comerciário, limitada ao tempo que faltar para se aposentar-se por Tempo de Contribuição ou por Idade.

46.2. 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.

46.3. O empregado comerciário que deixar de apresentar a contagem de tempo de serviço dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) meses da estabilidade aqui prevista não fará jus a garantia de emprego e ou indenização.

46.4. Deverá ser acolhida pelas empresas a contagem de tempo de serviço emitida pela entidade sindical dos empregados comerciários.

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

47. GARANTIA DE EMPREGO À COMERCIAL GESTANTE - Fica assegurado o emprego à comercial gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade. Este benefício será estendido à mãe comercial adotante.

47.1. 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.

48. GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA - Ao comercial que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da alta previdenciária, se o afastamento for até 2 meses, e de 120 (cento e vinte) dias, se o auxílio-doença teve tempo igual ou superior a 60 (sessenta) dias, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

48.1. A estabilidade prevista nesta cláusula será sempre de 60 (sessenta) dias independentemente do tempo já trabalhado pelo empregado comercial após a alta previdenciária.

48.2. Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença e auxílio acidentário, pagos pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal de Justiça (STJ -REsp 936308-RS), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

49. GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS - Ao empregado comercial que retornar de férias, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir do primeiro dia do trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

49.1. A estabilidade prevista nesta cláusula será sempre de 60 (sessenta) dias independentemente do tempo já trabalhado pelo empregado comercial após a alta previdenciária.

5. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

50. JORNADA DE TRABALHO SEMANAL – Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/13, a jornada normal dos empregados comerciais não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias de 36 (trinta e seis) horas semanais.

50.1. Jornadas diversas das previstas no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada,, nos termos previstos na cláusula “Acordos Coletivos”.

51. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empresa e empregado comercial maior de idade.

51.1. Do acordo deverá constar, obrigatoriamente, a remuneração da hora suplementar com acréscimo de 70% superior à da hora normal.

51.2. O excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que tal compensação seja realizada dentro da semana e na seguinte proporção: cada hora trabalhada equivalerá a 70% a mais nas horas que serão compensadas em folga.

51.3. O acordo de que trata o *caput* da cláusula terá validade de um (1) ano da data da assinatura, devendo ser renovado periodicamente.

52. ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCIÁRIOS – Os pais comerciários que deixarem de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 18 (dezoito) anos, ou inválidos/incapazes, independente de idade, comprovado nos termos da cláusula de atestados médicos, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho, em caso de internação o período será estendido até a alta médica.

52.1. Caso os pais comerciários trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério da empresa, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

53. AUSÊNCIAS LEGAIS - Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

53.1. 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

53.2. 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

53.3. 10 (dez) dias consecutivos ao pai em virtude de licença paternidade;

53.4. 2 (dois) dias para doação de sangue, devidamente comprovada;

53.5. 1 (um) dia para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, pai ou mãe.

54. 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.

55. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS: A autorização para cumprimento de jornada de trabalho, facultativo aos empregados comerciários abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho em dias de domingos e ou feriados, observadas as devidas permissões estabelecidas em legislações municipais vigentes e também, com fundamento no artigo 6º e seu parágrafo único da Lei Federal nº 10.101/2000 e das posteriores alterações e acréscimos da Lei 11.603/2007, dependerá:

a) De Acordo Coletivo de Trabalho firmado diretamente entre a empresa interessada e o sindicato da categoria profissional detentor da base territorial sindical, estabelecendo condições somente para o trabalho em domingos, conforme determina a legislação federal vigente, sempre considerando as deliberações das devidas assembleias específicas, para cumprimento de jornada em dias de domingo.

b) De Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato representante da categoria patronal detentor da base territorial sindical e nas localidades que não existam categoria organizada em sindicatos patronais a devida convenção coletiva de trabalho deverá ser firmada entre a Fecomercários e a Fecomercio, sempre considerando as deliberações das devidas assembleias específicas, para cumprimento de jornada em dias de feriado.

6. Férias e Licenças.

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

7. Saúde e Segurança do Trabalhador.

57. FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes (calças, camisas, camisetas, blusas, sapatos, inclusive maquiagem etc.), equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, no mínimo 4 (quatro) unidades de 6 (seis) em 6 (seis) meses, respondendo o empregado pelas reposições em caso de extravio ou mau uso, devidamente comprovado.

57.1 Considera-se uniforme adotado pela empresa, tanto as peças exigidas por esta, quanto aquelas, que apenas sugeridas, obedeçam a qualquer critério de padronização.

58. ACIDENTE DE TRABALHO/CAT – Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas ficam obrigadas a abrir a **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT**, em letra legível que será encaminhada aos órgãos determinados pela lei e uma via para o sindicato.

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

59.1. Os atestados médicos e/ou declarações 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 comerciário, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 10 (dez) dias de sua emissão.

VIII - Relações Sindicais.

60. SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO - A empresa colocará à disposição do Sindicato da categoria profissional, locais e meios, para sindicalização dos seus empregados comerciários, desde que comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

60.1. A empresa apresentará ao empregado comerciário, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato da categoria profissional.

60.2. A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições sindicais legais, que forem solicitadas pelo Sindicato da categoria profissional, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, através de depósito bancário, os valores descontados, até 05 (cinco) dias após o desconto.

61. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 7% (sete por cento) de suas respectivas remunerações do mês de setembro de 2.014, limitado ao teto de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), por empregado,

aprovado nas assembleias dos sindicatos da categoria profissional que autorizaram a celebração da presente convenção coletiva de trabalho..

61.1. A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

61.2. A contribuição de que trata esta cláusula será descontada de uma só vez no mês referido no “caput”, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (**boleto**) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pelo Sindicato da categoria profissional, que se encarregará de encaminhar as guias **ou boletos** às empresas.

61.3. A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomercários.

61.4. O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, que o valor será recolhido 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.

61.5. As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

61.6. 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.

61.7. Dos empregados comerciários admitidos após o mês de setembro/14 será descontado o mesmo percentual estabelecido nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para outro sindicato da mesma categoria.

61.8. O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

61.9. A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

61.10. O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado comerciário na sede ou sub-sedes do Sindicato da categoria profissional em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários.

O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou sub-sedes do Sindicato profissional em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção coletiva de trabalho.

62. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS COMERCIÁRIOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher dos seus empregados comerciários, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional a contribuição confederativa prevista no art. 8º, inciso IV, da CF/88, criada através da Assembleia Geral específica e ratificada na assembleia do sindicato profissional que aprovou a presente Convenção.

62.1. A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário fornecido pelo mesmo onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado, que não poderá ultrapassar a 2% (dois por cento) da remuneração do empregado comerciário por mês, devendo ser recolhida em agência bancária ou agente financeiro credenciado até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

62.2. A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomercários.

62.3. A contribuição mencionada, que não se confunde com a contribuição assistencial, deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição confederativa será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao Sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo.

62.4. A contribuição confederativa não será descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial ou sindical.

62.5. O atraso no recolhimento da contribuição confederativa sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária pela variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

62.6. A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

62.7. As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente autenticada pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

62.8. O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou sub-sedes do Sindicato profissional em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários..

O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou sub-sedes do Sindicato profissional em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção coletiva de trabalho.

63. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – TEXTO PATRONAL

64. INFORMES DO SINDICATO - Será permitido o livre acesso dos representantes do Sindicato da categoria profissional aos locais de trabalho para afixação de aviso em quadro destinado pela empresa e por esta mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo o material publicitário do sindicato da categoria profissional.

65. CONDUTA ANTISSINDICAL - A recusa no cumprimento da Clausula 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 “antisindical” vedado pela disposição da Lei 9.029/95 e demais normas pertinentes.

66. FORO COMPETENTE - As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

67. ASSISTÊNCIA JURÍDICA - As empresas proporcionarão 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.

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

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

70. PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS - As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) dos seus postos de trabalho para não brancos.

71. RENEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO - Fica assegurada que durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser negociadas e fixadas outras cláusulas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, ou termo aditivo a esta Convenção coletiva de trabalho.

72. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL E BASE TERRITORIAL: As empresas e os empregados comerciários abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e empregados deverá ser realizada sempre com a participação dos sindicatos subscritores desta Convenção coletiva de trabalho, sob pena de nulidade.

73. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do empregado.

73.1 - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTES's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIÁRIOS E DA FECOMÉRCIO.

74. RELAÇÃO SINDICAL: Os empregados comerciários eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, das férias e do 13º (decimo terceiro) salário, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e ou outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 horas de antecedência do evento.

75. AVISOS E COMUNICAÇÕES: As ficam obrigadas a manter local acessível ao Sindicato da categoria profissional, para afixação de avisos e comunicados de interesse dos empregados comerciários limitado este espaço à, no mínimo o tamanho ofício duplo. Os termos de tais comunicados não poderão ser ofensivos ou atentatórios à empresa ou qualquer autoridade, nem ter conotação política ou contrária às leis vigentes. Nas galerias, shopping e congêneres poderá ser definido local único para afixação dos aludidos avisos e comunicações.

76. AUSENCIA JUSTIFICADA DO DIRIGENTE SINDICAL – os dirigentes sindicais poderão se ausentar 15 dias por ano, para participar de eventos, reuniões, assembleias, congressos, etc., promovidos pela entidade sindical ou federação, sem desconto dos dias de ausência e para o comissionista garantia da média com base nos últimos seis meses anteriores ao da data da ausência.

9. Disposições Gerais.

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

77.1. A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado comerciário 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.

77.2. Em caso de pagamento da dívida pelo empregado comerciário, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

77.3. Se o empregado comerciário pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

78. CARNÊS: A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez, do empregado comerciário que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês financiados,

devendo os pagamentos ser efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, os empregadores, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.

79. NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES - Aos valores fixados nas cláusulas que tratam de pisos e garantia do comissionista não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

80. ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA - O empregado comerciário comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

80.1. Fica ainda proibido, a empresa, proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.

81. DA ENTREGA DE DOCUMENTOS: As empresas abrangidas por esta Convenção coletiva de trabalho, quando notificadas, deverão exibir ao sindicato da categoria profissional no prazo de máximo de 10 (dez) dias o controle de jornada diária de trabalho, os recibos das bonificações em trabalhos nos feriados e os holerites de pagamentos referentes ao período de vigência desta Convenção devidamente assinados pelo empregado.

81.1. Quando notificada ficará a critério da empresa a opção de fornecer os documentos na forma de cópia ou de qualquer forma eletrônica usualmente utilizada.

82. MULTA - Fica estipulada multa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), a partir de 1º de setembro de 2014, por empregado e por infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho a favor do empregado comerciário.

83. PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES - 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.

84. TERCEIRIZAÇÃO – As empresas integrantes da categoria econômica não poderão utilizar mão de obra terceirizada na execução de quaisquer serviços, setores ou departamentos da empresa.

85. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR) - Em atendimento ao que dispõe o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei 10.101/2000, as empresas abrangidas por esta Convenção coletiva de trabalho instituirão no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, a partir da data base, o PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS relativo ao ano de 2015 para pagamento até o mês de maio de 2016.

85.1. As empresas que não cumprirem o estabelecido no caput ficam obrigadas a pagar aos seus empregados comerciários no mês de setembro de 2015, a título de Participação nos Lucros e Resultados conforme estabelecido no “caput”, o valor equivalente à média aritmética da remuneração obtida na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo-se para cálculo o 13º salário e férias.

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

87. DO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO COMERCIAL - São vedadas a empresa, sem autorização de próprio punho pelo empregado comerciário, 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.

87.1. Nas mesmas condições dispostas no caput, ficam enquadradas as empresas que utilizam dos uniformes cedidos aos empregados comerciários, para realização de promoções e propagandas, excetuada aqui logotipo e/ou logomarca da empresa.

87.2. A formação do contrato de emprego, por si só, não importa em cessão do direito de imagem e de divulgação, devendo ser ajustado valor de indenização para este fim, independentemente do salário percebido pelo empregado comerciário.

88. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica a empresa obrigada a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

88.1. O não cumprimento pela empresa da presente cláusula importará em multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), em favor do Sindicato da categoria profissional.

89. CARTA DE APRESENTAÇÃO: As empresas na rescisão do contrato de trabalho de seus empregados comerciários, se obrigam a entregar a estes carta de confirmação de cargo e tempo de trabalho.

90. BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS: As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados comerciários para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas as garantias asseguradas por lei, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados comerciários, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 10 (dez) dias, no sindicato da categoria profissional.

91. 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.

92. MERCADORIAS DEVOLVIDAS: Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciários, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

93. 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 comprovada do empregado comerciário.

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