



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2021/2022

Por este instrumento o **SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade de primeiro grau, representante da categoria profissional, detentor do Registro Sindical nº. DNT 26.261/40, inscrito no CNPJ/MF sob nº. 61.726.618/0001-28, com sede na Rua Santo Amaro, 255, São Paulo - Capital, CEP 01315-903, neste ato representado por sua Presidente, **SRA. MARIA NEIDE CARDOSO DE CARVALHO**, portadora do CPF/MF nº 766.848.068-49, assistida por seu advogado - **Dr. Alexandre Pazero**, inscrito na OAB/SP sob nº. 95.232 e no CPF/MF sob nº. 086.759.198-67, tendo realizado Assembleia Geral entre os dias 22/03 e 22/04/2021 e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOELÉTRICO**, representante da categoria econômica das empresas do comércio varejista de material elétrico e aparelhos eletrodomésticos, detentor da Carta de Reconhecimento Sindical assinada em 15.05.1941 - Processo DNT 25.544/41 e do no CNPJ/MF nº. 60.747.375/0001-41, com base territorial estadual e sede nesta Capital, na Rua Conselheiro Crispiniano, 398, 9º andar, Centro, CEP 01037-001, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. MARCO AURÉLIO SPROVIERI RODRIGUES**, portador do CPF/MF nº. 184.187.328-49, assistido pelo advogado **Antonio Jorge Farah**, inscrito na OAB/SP sob nº. 65.963 e no CPF/MF sob nº. 013.649.938-48, tendo realizado Assembleia Geral no dia 26/08/2020, celebram, na forma do disposto nos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

**1ª. REAJUSTE SALARIAL:** O reajuste salarial dos empregados abrangidos por esta norma coletiva obedecerá ao mesmo percentual e critérios fixados na norma coletiva da categoria preponderante do respectivo empregador, à exceção de eventuais abonos, com aplicação restrita à vigência desta convenção.

**Parágrafo Único** - O salário resultante do reajuste previsto no caput não poderá ser inferior ao salário do paradigma nem ao salário normativo, conforme previsto na cláusula nominada "**Salário Normativo**".





**2ª. INCIDÊNCIA DO REAJUSTE SALARIAL:** O reajuste salarial constante da cláusula anterior será aplicado sobre as seguintes formas de remuneração:

- a) salário fixo ou parte fixa do salário;
- b) salário tarefa (quantias fixas por unidade vendida ou duplicada cobrada);
- c) valores fixos mensais, ou tarifados, pagos a título de ajuda de custo, diárias ou cobertura de despesas;
- d) quantia fixa mensal correspondente à média comissional garantida nos 3 (três), 6 (seis) ou 12 (doze) últimos meses, anteriores à transferência ou restrição de zona de trabalho, no caso de ocorrência destas hipóteses por ato unilateral do empregador, com redução de vantagens, devendo prevalecer a melhor média apurada com base nos critérios aqui previstos.

**3ª. EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE:** Para os empregados admitidos após 1º de julho de 2021, data-base da categoria profissional, deverão ser observados os seguintes critérios:

- a) ao salário de admissão em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido nos termos da presente convenção, ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;
- b) em se tratando de função sem paradigma, o reajuste salarial previsto nesta convenção será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, de acordo com o mesmo critério estabelecido na norma coletiva da categoria preponderante.

**Parágrafo Único** - O salário reajustado na forma desta cláusula não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao salário normativo, conforme previsto na cláusula nominada "Salário Normativo".

**4ª. COMPENSAÇÕES:** Ao serem reajustados os salários em conformidade com as cláusulas nominadas "Reajuste Salarial", "Incidência do Reajuste Salarial" e "Empregados Admitidos após a Data-Base", desta convenção, serão compensados, automaticamente, todos os reajustes, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01/07/2020 a 30/06/2021.

**Parágrafo Único** - Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, mérito, antiguidade, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.





**5ª. SALÁRIO NORMATIVO:** Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta norma, à exceção do aprendiz, a partir de 1º de julho de 2021, um salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios e valores, abrangendo todas as verbas remuneratórias, ou seja, parte fixa do salário, comissões e percentuais:

- a) salário normativo de admissão - R\$ 1.289,84 (um mil, duzentos e oitenta e nove reais e oitenta e quatro centavos) mensais;
- b) salário normativo de efetivação - R\$ 1.583,22 (um mil, quinhentos e oitenta e três reais e vinte e dois centavos) mensais.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se por salário normativo de admissão aquele devido durante o período de experiência adotado pela empresa, até 90 (noventa) dias da data de admissão do empregado, inclusive no período de prorrogação legal.

**Parágrafo Segundo** - Entende-se por salário normativo de efetivação aquele que venha a ser pago após o término do mencionado período de experiência.

**Parágrafo Terceiro** - O valor do salário normativo contido nesta cláusula obedecerá ao mesmo percentual e critérios fixados na norma coletiva da categoria preponderante do respectivo empregador, nos termos do disposto no *caput* da cláusula primeira, com aplicação restrita à vigência desta convenção.

**6ª. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS):** A compensação do horário de trabalho no regime denominado "*Banco De Horas*", a teor do disposto no parágrafo 2º, do artigo 59, da CLT, segundo o qual as horas trabalhadas além da jornada normal em determinados dias são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outros dias, a serem definidos de comum acordo entre a empresa e empregado, fica autorizada nos mesmos termos de cláusula constante da norma coletiva aplicável à categoria preponderante.

**Parágrafo Único** - Para a efetiva implementação do disposto no *caput* desta cláusula, as empresas se obrigam a encaminhar formalmente ao *Sindicato dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo* a norma coletiva aplicável à categoria preponderante.

**7ª. CÓPIA DO CONTRATO OU ANOTAÇÃO NA CTPS:** As empresas fornecerão aos empregados admitidos a partir da vigência desta norma, mediante recibo de entrega, alternativamente e a seu critério:



- a) cópia do contrato de trabalho em que conste o percentual de comissão contratado e seus eventuais aditamentos ou tabelas de comissões; ou,  
b) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, do percentual de comissão, podendo, também, se necessário, complementar a aludida anotação com o fornecimento de tabela de comissões.

**8ª. DEMONSTRATIVO DAS VENDAS E COMISSÕES:** Quando do pagamento de comissões a que fizer jus o empregado, a empresa fornecerá o respectivo demonstrativo das vendas por ele realizadas e comissões a ele creditadas ou pagas.

**9ª. PAGAMENTO DO QUILOMETRO RODADO:** Para o pagamento, pelas empresas, do quilômetro rodado, nos casos em que seja exigido do empregado o uso de veículo próprio na sua atividade, deverão ser observados os seguintes critérios de cálculo:

- a) veículos a álcool e/ou flex - 34% (trinta e quatro por cento) do preço do litro de álcool, por quilometro rodado;  
b) veículos a gasolina - 26% (vinte e seis por cento) do preço do litro de gasolina, por quilometro rodado;  
c) veículos a gás ou mistos quando também utilizarem gás - 15% (quinze por cento) do preço do metro cúbico de gás, por quilometro rodado;  
d) motocicleta - 12% (doze por cento) do preço do litro do combustível por quilometro rodado.

**Parágrafo Primeiro** - Estão excluídas da aplicação desta cláusula as empresas que concedem ao empregado condições especiais para aquisição do veículo ou adotem critérios e condições específicas mais favoráveis.

**Parágrafo Segundo** - Caberá à empresa o controle da quilometragem, a ser efetuado por uma das seguintes formas exemplificativas, a seu critério:

- a) conferência de anotação em relatórios elaborados pelo vendedor; ou  
b) leitura do velocímetro do veículo; ou  
c) qualquer outra forma de controle à escolha da empresa, inclusive, por estimativa.

**Parágrafo Terceiro** - Nos respectivos valores do quilômetro rodado estabelecidos nesta cláusula, estão incluídas as estimativas de despesas com combustíveis, troca de óleo, depreciação e manutenção do veículo.





**10. REMUNERAÇÃO POR COBRANÇA:** Fica assegurado ao empregado o pagamento de 1/10 (um décimo) da comissão contratada, sobre as vendas que o vendedor tiver que cobrar, quando tal tarefa não houver sido estipulada no contrato de trabalho.

**11. GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO:** Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido, sem considerar as vantagens pessoais, o pagamento do salário fixo ou parte fixa de salário misto ou salário tarefa, ou, ainda, valores fixos mensais ou tarifados, pagos a título de ajuda de custo, diárias ou coberturas de despesas, do empregado substituído.

**12. MÉDIA DAS COMISSÕES NO CÁLCULO DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS:** Fica assegurada a aplicação da média de 3 (três), 6 (seis) ou 12 (doze) meses (a que for maior) em todos os cálculos trabalhistas em que for devida a apuração por média sobre o salário variável.

**13. CARTA DE REFERÊNCIA:** Quando do desligamento sem justa causa do empregado, a empresa lhe fornecerá carta atestando sua idoneidade, onde constará também o período trabalhado

**14. CARTA-AVISO DE DISPENSA:** Fica garantida ao empregado a entrega, contra recibo, de carta-aviso de dispensa, em caso de demissão sob a acusação de prática de falta grave, com as razões determinantes da dispensa.

**15. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Fica garantido emprego ou salário aos empregados que possuam mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na empresa, durante o período que faltar para aposentar-se, até o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

**Parágrafo Primeiro** - Para a concessão da garantia prevista no caput, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos da legislação vigente, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, comprovando faltar, no máximo, 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria, e ainda, concomitantemente, comunicar por escrito à empresa sobre seu direito.

**Parágrafo Segundo** - A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado.

**Parágrafo Terceiro** - Uma vez adquirido o direito, extingue-se a garantia.





**Parágrafo Quarto** - Para A interrupção de trabalho somente será considerada como excludente da garantia quando for superior a 90 (noventa) dias.

**16. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO:** Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida entre o 16º (décimo sexto) e o 45º (quadragésimo quinto) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal devido à época do afastamento respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

**Parágrafo Primeiro** - Entende-se por salário nominal o salário fixo, acrescido da média comissional e dos DSR's, calculados na forma da cláusula nominada "*Média das Comissões no Cálculo das Verbas Remuneratórias*" desta norma.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que concedem convênio médico deverão garantir aos empregados afastados por doença e/ou acidente do trabalho, em gozo do respectivo benefício previdenciário, a manutenção do convênio entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia, inclusive, do afastamento, ressalvadas as condições mais favoráveis em relação ao prazo citado.

**Parágrafo Terceiro** - A prorrogação do prazo prevista no parágrafo segundo desta cláusula poderá ser ampliada, única e exclusivamente, por iniciativa da empresa, prevalecendo, entretanto, as condições específicas mais favoráveis já praticadas pela mesma.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de o empregado arcar com parte do pagamento do convênio, o mesmo terá que implementar sua cota parte sob pena de suspensão do benefício, cujo valor será abatido da complementação devida pela empresa.

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

**18. EMPREGADAS GESTANTES:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.





**Parágrafo Único** - A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser nas hipóteses de justa causa, contrato por prazo determinado (inclusive o de experiência), pedido de demissão e acordo para rescisão.

**19. DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DA GESTANTE:** Nos casos em que as funções da empregada gestante não possam ser exercidas em domicílio, como previsto na Lei 14.151/21, fica autorizada a suspensão do contrato de trabalho nos termos do art. 13 da MP 1.045/21, durante o período de vigência do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou de outra disposição legal que venha a ser editada nesse sentido, devendo o empregador complementar o valor do benefício emergencial (BEm) mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de natureza indenizatória, de modo a manter os rendimentos líquidos decorrentes do trabalho que a gestante vinha percebendo anteriormente ao afastamento.

**20. DA SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO E DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS:** De modo a garantir a preservação de empresas e empregos, fica autorizada a suspensão dos contratos de trabalho, bem como a redução proporcional de jornada e de salários, preservado o valor do salário-hora, respeitados os termos da MP 1045/21 e da legislação em vigor pertinentes à matéria.

**Parágrafo Único** - As medidas de que trata o caput poderão ser implementadas por meio de acordo individual, inclusive para as faixas salariais acima de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) e abaixo de R\$ 12.867,14 (doze mil, oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos), mantida a obrigatoriedade de comunicação ao sindicato laboral com cópia do respectivo acordo, através do e-mail: [juridico@vendedores.com.br](mailto:juridico@vendedores.com.br), no prazo máximo de até 10 (dez) dias contados de sua formalização.

**21. ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES:** A assistência do sindicato profissional nas rescisões contratuais é opcional. Quando e se efetuada, recomenda-se às empresas situadas na Capital e na chamada grande São Paulo, ou seja, em São Paulo, Osasco, Guarulhos, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema e São Caetano do Sul, que, na medida de suas possibilidades, o façam no *Sindicato dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo*.





**22. PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E MULTA POR DESCUMPRIMENTO:** Tanto nas rescisões contratuais sem justa causa quanto nos pedidos de demissão, o acerto de contas será providenciado pela empresa no prazo e condições previstos em lei.

**23. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - PEDIDOS PENDENTES EM CARTEIRA:** As empresas deverão entregar a seus empregados, no ato da rescisão do contrato de trabalho, relação dos pedidos que ficaram pendentes em carteira.

**Parágrafo Único** - O não cumprimento desta cláusula implicará em aplicação de multa a favor do empregado prejudicado no importe de 5% (cinco por cento) do salário normativo de admissão, previsto nesta norma.

**24. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS (MORA SALARIAL):** Em ocorrendo a reincidência pela empresa do não pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente ao vencido, será aplicada multa no valor de um dia de salário do empregado, por dia de atraso, limitada em seu total a um salário nominal vigente à data da infração, revertida em favor do empregado prejudicado.

**25. EMPREGADOS COM 45 ANOS OU MAIS:** No caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa por parte do empregador, de empregados com 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade e que, concomitantemente, tenham pelo menos 2 (dois) anos de serviços ininterruptos na atual empresa, fica garantido um aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Primeiro** - No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições desta cláusula, deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias, sendo indenizados pelo que exceder.

**Parágrafo Segundo** - O acréscimo concedido no caput desta cláusula não será cumulativo com a previsão contida na Lei nº 12.506/2011, fazendo jus o empregado ao benefício previsto nesta cláusula ou à garantia prevista na mencionada lei, o que lhe for mais benéfico.

**26. AUXÍLIO CRECHE:** As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, pertencentes à categoria profissional ora conveniente, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT ou reembolsar diretamente à empregada as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha,





até o limite de 35% (trinta e cinco por cento) do salário normativo de efetivação previsto nesta Convenção, por mês e por filho (a) com idade de 0 (zero) até 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro** - O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

**Parágrafo Segundo** - Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional conveniente.

**Parágrafo Terceiro** - O reembolso previsto nesta cláusula beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa.

**27. ATESTADOS MÉDICOS:** Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênio, de atestados médicos expedidos pelo ambulatório do sindicato representativo da categoria profissional conveniente.

**28. AUXÍLIO FUNERAL:** No caso de falecimento de empregado que perceba remuneração mensal de até 1 (um) salário normativo, observado o disposto na cláusula nominada "Salário Normativo", a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a um e meio salário normativo de admissão da categoria profissional conveniente, vigente à data do falecimento, no caso de morte natural ou acidental.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de morte por acidente de trabalho, a empresa pagará, nas mesmas condições desta cláusula, o equivalente a dois e meio salários normativos de admissão da categoria profissional conveniente.

**Parágrafo Segundo** - Esta cláusula não se aplica às empresas que adotem sistema de seguro de vida em grupo.

**29. QUADRO DE AVISOS:** As empresas permitirão, desde que solicitada pelo sindicato profissional, a utilização do quadro de avisos para afixação de ofícios de interesse da categoria, desde que assinados por sua diretoria. Esta permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa.





**30. SEGURO DO VEÍCULO:** Quando o empregado efetuar o seguro do veículo de sua propriedade utilizado para o exercício da atividade profissional, havendo reembolso pela empresa, mediante comprovante, de 100% (cem por cento) do valor desembolsado, fica ela desobrigada de qualquer outro pagamento referente a perdas e danos do veículo, no período de vigência do seguro, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

**Parágrafo Primeiro** - O valor de reembolso previsto no caput fica limitado ao valor pago por um seguro de veículo nacional, excluídos os modelos de luxo.

**Parágrafo Segundo** - Não se presume ser obrigação ou responsabilidade das empresas não participantes, o pagamento pelas perdas e danos acima previstos.

**31. DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:** Fica autorizada a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante concordância formal do empregado, nos termos do disposto no art. 476-A da CLT, bem como no art. 31 da Medida Provisória 1.046, de 27 de abril de 2021.

**Parágrafo Primeiro** - O curso ou programa de qualificação profissional e respectiva suspensão dos contratos de trabalho poderá ter duração mínima de 1 (um) mês e máxima de 3 (três) meses, podendo restringir-se a determinados empregados, setores ou departamentos da empresa.

**Parágrafo Segundo** - No período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à de uma bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do disposto no art. 2º-A da Lei 7.998/1990, desde que comprove frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) no curso ou programa de qualificação profissional, que no período da pandemia deverá ser ministrado exclusivamente à distância (on-line).

**Parágrafo Terceiro** - A empresa deverá notificar o respectivo sindicato laboral com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

**Parágrafo Quarto** - Para implementação do benefício de que trata o parágrafo 2º, o empregador deverá observar a Resolução CODEFAT nº 591/2009, informando à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (ou Gerência Regional) a suspensão do contrato de trabalho, acompanhada dos seguintes documentos:





- a) cópia desta convenção coletiva de trabalho, a ser homologada pelo órgão;
- b) relação dos trabalhadores a serem beneficiados pela medida;
- c) plano pedagógico e metodológico do curso ou programa de qualificação profissional, a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e o SENAC, contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

**Parágrafo Quinto** - Os cursos ou programas de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:

- I - 60 (sessenta) horas para contratos suspensos pelo período de 1 (um) mês;
- II - 120 (cento e vinte) horas para contratos suspensos pelo período de 2 (dois) meses;
- III - 180 (cento e oitenta horas) para contratos suspensos pelo período de 3 (três) meses;

**Parágrafo Sexto** - Os cursos deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:

- I - Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
- II - Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

**Parágrafo Sétimo** - Para requerer o benefício bolsa de qualificação profissional, o trabalhador deverá comprovar os mesmos requisitos previstos para obtenção do seguro-desemprego e apresentar na Superintendência ou Gerência Regional do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

- I - Cópia da presente norma coletiva;
- II - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com a anotação da suspensão do contrato de trabalho;
- III - Cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste;
- IV - Documento de identidade e CPF;
- V - Comprovante de inscrição no PIS;
- VI - Três últimos holerites.

**Parágrafo Oitavo** - Os empregados terão direito aos benefícios voluntariamente concedidos pela empresa e terão asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.





**Parágrafo Nono** - Em complementação à bolsa de qualificação profissional, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual.

**Parágrafo Dez** - Ocorrendo a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa pagará ao empregado, além das verbas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa em valor equivalente à última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

**Parágrafo Onze** - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para a empresa, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como à multa prevista nesta norma coletiva.

**Parágrafo Doze** - O prazo limite fixado no parágrafo primeiro poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional no respectivo período.

**Parágrafo Treze** - O contrato de trabalho não poderá ser suspenso para qualificação profissional mais de uma vez no período de 16 (dezesesseis) meses.

**32. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL PROFISSIONAL:** Na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, em especial o disposto nos artigos 513, alínea "e" ; 545 da CLT e artigo 8º, inciso IV, da CF, fica instituída uma contribuição para custeio das negociações coletivas e demais serviços assistenciais do sindicato laboral no importe de 5% (cinco por cento), conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada entre os dias 22/03 e 22/04/2021, para a qual foram convocados todos os integrantes da categoria profissional diferenciada dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo, a ser descontada de uma única vez dos salários do mês de competência de novembro de 2021, dos empregados não associados à entidade sindical.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em conta corrente, mediante guia própria fornecida pelo sindicato profissional.





**Parágrafo Segundo** - O recolhimento efetuado fora deste prazo acarretará ao empregador o pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, devidamente corrigido pelos índices de correção dos débitos trabalhistas (TRT-SP) ou equivalente e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o total, limitados a multa e os juros, em seu total, a 2 (dois) salários normativos de efetivação.

**Parágrafo Terceiro** - Para os fins do disposto no *caput* desta cláusula, entende-se como salário a parte fixa acrescida das comissões e percentagens.

**Parágrafo Quarto** - Fica garantido o direito de oposição ao desconto previsto no *caput* desta cláusula, a ser efetuado no prazo de até 15 (quinze dias) da data de assinatura da presente norma, de segunda a quinta-feira, das 09:00hs às 12:00hs e das 13:00hs às 16:00hs, através de manifestação escrita e individualizada junto ao sindicato profissional, contendo o nome, o RG e o CPF do empregado, bem como a identificação completa da empresa, incluindo CNPJ e endereço, formalizada pessoalmente, nos casos dos empregados residentes no município de São Paulo, ou por intermédio dos correios, com aviso de recebimento (AR), quando se tratar de empregados residentes nos demais municípios do Estado.

**Parágrafo Quinto** - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista no parágrafo quarto desta cláusula, deverá entregar à empresa cópia de sua manifestação em até 5 (cinco) dias a partir da data do protocolo, para que não se efetuem os descontos convencionados.

**Parágrafo Sexto** - No prazo de até 30 (trinta) dias do recolhimento desta contribuição, a empresa encaminhará ao *Sindicato dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo* uma relação contendo os nomes dos empregados da categoria que sofreram o desconto bem como os respectivos valores recolhidos.

**Parágrafo Sétimo** - Na hipótese de já ter sido descontada contribuição assistencial ou equivalente, relativa ao ano de 2021, o empregado beneficiado pela presente convenção não sofrerá novo desconto, ficando ressalvado, no entanto, ao *Sindicato dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo*, realizar a cobrança ou o ressarcimento das respectivas quantias de quem as cobrou indevidamente, devendo a empresa apresentar ao sindicato profissional, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da respectiva solicitação, cópia da correspondente guia de recolhimento.





**Parágrafo Oitavo** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do *Sindicato dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo*, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados.

**Parágrafo Nono** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao *Sindicato dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado de São Paulo*, 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 profissional deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada.

**33. NORMAS DAS CATEGORIAS PREPONDERANTES:** Respeitadas as cláusulas objeto desta norma e que são de aplicação específica à categoria profissional diferenciada por ela abrangida, ficam estendidas aos empregados representados pelo sindicato profissional conveniente as cláusulas sociais e respectivos benefícios previstos em normas coletivas aplicáveis à categoria preponderante, desde que estejam em vigor na constância desta norma, com aplicação limitada à sua vigência.

**Parágrafo Único** - No caso de cláusulas com disposições coincidentes, prevalecerão as redações mais benéficas ao empregado.

**34. MULTA:** Fica estipulada multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo de admissão da categoria, por infração, pelo descumprimento das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva, excluídas as infrações que possuam penalidades específicas previstas nesta norma ou em lei e eventual inadimplemento do estabelecido na cláusula nominada "*Carta de Referência*", revertida esta multa em favor do empregado prejudicado.

**35. ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva abrange a categoria profissional diferenciada dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado de São Paulo, ativos em empresas do comércio varejista de material elétrico e aparelhos eletrodomésticos no Estado de São Paulo.






**36. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO:** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta norma, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**37. VIGÊNCIA:** O período de vigência da presente Convenção é de 1 (um) ano, com início em 1º de julho de 2021 e término em 30 de junho de 2022.

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

São Paulo, 19 de agosto de 2021.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO  
COMÉRCIO NO ESTADO DE SÃO PAULO**

  
MARIA NEIDE CARDOSO DE CARVALHO  
PRESIDENTE

  
ALEXANDRE PAZERO  
OAB/SP 95.232

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ELÉTRICO E  
APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO -  
SINCOELÉTRICO**

  
MARCO AURÉLIO SPROVIERI RODRIGUES  
PRESIDENTE

  
ANTONIO JORGE FARAH  
OAB/SP 65.963