

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008077/2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF, CNPJ n. 00.031.724/0001-00, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada GERALDA GODINHO DE SALES;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES VEICULOS DO DF, CNPJ n. 04.854.988/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente ARCELIO ALCEU DOS SANTOS JUNIOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL, DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO PLANO DA CNEC - ECONÔMICA DO COMÉRCIO ESPECÍFICO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES**, com abrangência territorial em DF.

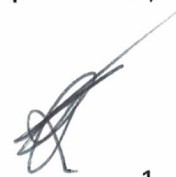
### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA**

A partir de 1º de janeiro de 2022, fica assegurada aos empregados abrangidos por esta convenção coletiva, a título de salário de ingresso, a importância mensal de R\$ 1.385,00 (hum mil trezentos e oitenta e cinco reais), com exceção apenas dos seguintes trabalhadores, que terão salário de ingresso específico:

- a) Motoristas à R\$ 1.484,00 (hum mil quatrocentos e oitenta e quatro reais).
- b) Office boys, copeiros, empacotadores, faxineiros e demais trabalhadores em serviço de limpeza à R\$ 1.240,00 (hum mil duzentos e quarenta reais).
- c) Mecânicos à R\$ 1.385,00 (hum mil e trezentos e oitenta e cinco reais), acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

**Parágrafo primeiro** – Aos comissionistas puros e mistos será assegurada uma garantia mínima mensal equivalente ao valor do salário de ingresso da categoria R\$ 1.385,00 (hum mil e trezentos e oitenta e cinco reais), acrescido de 20% (vinte por cento), quando o total da sua remuneração no mês (a soma de todas as verbas: comissões, parte fixa, DSR, adicionais a qualquer título, etc.) não atingir a referida quantia.



**Parágrafo segundo** – Aos empregados contratados como *Menor Aprendiz (Contrato de Aprendizagem)*, nos termos da Lei 10.097/2000, será garantido o “salário mínimo hora”, devendo ser adotado, como base de cálculo, o valor do salário mínimo nacional.

**Parágrafo terceiro** – As diferenças salariais, referente ao retroativo de janeiro e fevereiro de 2022 serão pagas na folha de pagamento do mês de março de 2022, já devidamente reajustada.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pelo SINCODIV/DF concedem, à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio do DF, um reajuste salarial de:

- a) 7,0% (sete por cento) para os empregados com salário-base de até R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- b) 4,0% (quatro por cento) para os empregados com salário-base superior a R\$ 3.000,00 (três mil reais) até R\$ 7.000,00 (sete mil reais).
- c) 2,0% (dois por cento) para os empregados com salário-base superior a R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

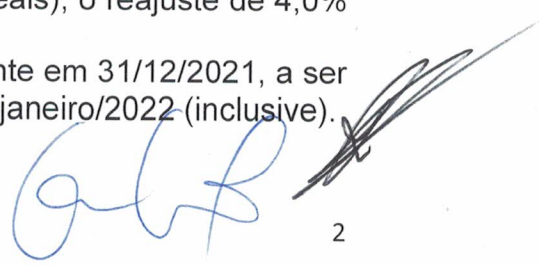
**Parágrafo primeiro** – Para os empregados com salário-base de até R\$ 3.000,00 (três mil reais), o reajuste de 7,0% (sete por cento) será aplicado da seguinte forma:

- a) 3,5% (três vírgula cinco por cento) a incidir sobre o salário vigente em 31/12/2021, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de janeiro/2022 (inclusive).
- b) 3,5% (três vírgula cinco por cento) a incidir sobre o salário vigente em 31/12/2021, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de julho/2022 (inclusive), ou seja, sem pagamento de retroativo desde a data-base (janeiro/2022).

**Parágrafo segundo** – Para que não haja dúvida sobre a aplicação do reajuste de 7,0% (sete por cento) previsto no parágrafo anterior para salário-base de até R\$ 3.000,00 (três mil reais), fica registrado o seguinte exemplo: empregado com salário de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) em 31/12/2021. O reajuste total de 7,0% (sete por cento) será de R\$ 140,00, (cento e quarenta reais) sendo que R\$ 70,00 (setenta reais), ou seja, os 3,5% (três vírgula cinco por cento), serão incorporados ao salário a partir de janeiro/2022, novo salário de R\$ 2.070,00 (dois mil e setenta reais) e os outros R\$ 70,00 (setenta reais), ou seja, os outros 3,5% (três vírgula cinco por cento), serão incorporados ao salário a partir de julho/2022, novo salário de R\$ 2.140,00 (dois mil cento e quarenta reais).

**Parágrafo terceiro** – Para os empregados com salário-base acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) até R\$ 7.000,00 (sete mil reais), o reajuste de 4,0% (quatro por cento) será aplicado da seguinte forma:

- a) 2,0% (dois por cento) a incidir sobre o salário vigente em 31/12/2021, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de janeiro/2022 (inclusive).



b) 2,0% (dois por cento) a incidir sobre o salário vigente em 31/12/2021, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de julho/2022 (inclusive), ou seja, sem pagamento de retroativo desde a data-base (janeiro/2022).

**Parágrafo quarto** – Para que não haja dúvida sobre a aplicação do reajuste de 4,0% (quatro por cento) previsto no parágrafo anterior (para salário-base acima de R\$ 3.000,00 até R\$ 7.000,00), fica registrado o seguinte exemplo: empregado com salário de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) em 31/12/2021. O reajuste total de 4,0% (quatro por cento) será de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), sendo que R\$ 80,00 (oitenta reais), ou seja, os 2,0% (dois por cento), serão incorporados ao salário a partir de janeiro/2022, novo salário de R\$ 4.080,00 (quatro mil e oitenta reais) e os outros R\$ 80,00 (oitenta reais), ou seja, os outros 2,0% (dois por cento), serão incorporados ao salário a partir de julho/2022, novo salário de R\$ 4.160,00 (quatro mil cento e sessenta reais).

**Parágrafo quinto** - Para os empregados com salário-base acima de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), o reajuste de 2,0% (dois por cento) será aplicado da seguinte forma:

a) 1,0% (um por cento) a incidir sobre o salário vigente em 31/12/2021, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de janeiro/2022 (inclusive).

b) 1,0% (um por cento) a incidir sobre o salário vigente em 31/12/2021, a ser pago/devido a partir da folha de pagamento do mês de julho/2022 (inclusive), ou seja, sem pagamento de retroativo desde a data-base (janeiro/2022).

**Parágrafo sexto** – Para que não haja dúvida sobre a aplicação do reajuste de 2,0% (dois por cento) previsto no parágrafo anterior para salário-base acima de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), fica registrado o seguinte exemplo: empregado com salário de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) em 31/12/2021. O reajuste total de 2,0% (dois por cento) será de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) sendo que R\$ 80,00 (oitenta reais), ou seja, o 1,0% (um por cento), serão incorporados ao salário a partir de janeiro/2022, novo salário de R\$ 8.080,00 (oito mil e oitenta reais) e os outros R\$ 80,00 (oitenta reais), ou seja, o outro 1,0% (um por cento), serão incorporados ao salário a partir de julho/2022 novo salário de R\$ 8.160,00 (oito mil cento e sessenta reais).

**Parágrafo sétimo**– Em qualquer caso poderá ser aplicado o princípio da proporcionalidade de 1/12 avos por mês trabalhado para empregados admitidos após 1º de janeiro de 2021, ou seja, entre 01/01/2021 e 31/12/2021.

**Parágrafo oitavo** – Tendo em vista a data em que a presente CCT é assinada, as diferenças salariais retroativas decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto nesta cláusula (apenas a primeira parcela, ou seja, apenas o reajuste que será aplicado/devido desde janeiro/2022), deverão ser pagas na folha de pagamento referente ao mês de março/2022, devendo constar o pagamento no respectivo comprovante, de forma destacada.

**Parágrafo nono**– Será facultada a compensação dos aumentos e antecipações salariais concedidos no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, excetuando-se aqueles decorrentes de implemento de



idade, equiparação salarial, promoção, reajuste salarial de data base previsto/decorrente da CCT 2021/2022 e término de aprendizagem.

**Parágrafo décimo** – Para o pagamento de rescisão complementar em razão do reajuste salarial, as empresas terão o prazo de até 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONISTAS, CÁL.FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AV. PRÉV, VERBAS, DSR E SAL. MATER**

O valor das férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias do empregado comissionista serão calculados tomando-se por base as 8 (oito) últimas comissões recebidas.

**Parágrafo primeiro** – Os empregados que recebem verbas variáveis (comissões) receberão o repouso semanal remunerado de acordo com o seguinte cálculo: dividem-se as verbas variáveis pelos números de dias úteis e o resultado multiplica-se pelo número de domingos e feriados verificados no mês.

**Parágrafo segundo**– O repouso semanal remunerado, calculado na forma prevista no parágrafo PRIMEIRO desta cláusula, será pago na conformidade da lei.

**Parágrafo terceiro** – O salário-maternidade será calculado de acordo com o art. 89 da Instrução Normativa nº 20, de 18 de maio de 2000, do INSS, ou seja, considerando a média simples dos últimos seis meses trabalhados, sendo que em nenhuma hipótese poderá ser inferior ao valor previsto nesta cláusula, tanto para as empregadas sob sistema comissionista puro, quanto para o misto.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS FEITOS POR TERCEIROS (GUELTAS)**

Fica pactuado que as comissões, gratificações, prêmios ou expressões equivalentes, pagos com ou sem habitualidade por terceiros aos empregados das concessionárias de automóveis, quando da indicação e negociação de seus serviços e produtos (por exemplo: financiamentos, acessórios para veículos, seguro, serviço de despachante, etc.) não integram a remuneração do empregado que é paga pela própria concessionária, não servindo de base de cálculo para qualquer verba trabalhista e previdenciária.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

Quando da concessão do vale-transporte, as empresas poderão efetuar o seu pagamento em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensal.

**Parágrafo primeiro** – No caso de haver reajuste de passagens e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá, quando for o caso, essa proceder ao respectivo complemento.



**Parágrafo segundo** – Mesmo quando o pagamento se der em espécie, poderá ser descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, pois indispensáveis à prestação dos serviços e cumprindo a finalidade da Lei nº 7.418/85.

**Parágrafo terceiro** – Entende-se que a base de cálculo para desconto do vale-transporte compreenderá a remuneração fixa e variável.

**Parágrafo quarto** – Os estabelecimentos comerciais que funcionem após as 22h fornecerão transporte aos seus empregados.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO E FORNECIMENTO DE MAPAS DE VENDAS**

As empresas fornecerão aos seus vendedores, contracheque discriminando salários, descontos, repousos e as devidas comissões. Também colherão assinatura dos mesmos nos mapas de venda, boletos ou relatórios que registrem as vendas efetuadas.

#### **CLÁUSULA NONA - PRÊMIOS**

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão do cumprimento de metas ou de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

**Parágrafo único** – As importâncias pagas a título de prêmios (inclusive, mas não se limitando, aos prêmios de metas individuais e coletivas, campanhas internas e externas, dentre outros), ainda que pagas com habitualidade (mensal ou outra periodicidade), não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

A função de caixa ou operador de caixa poderá ser exercida, a qualquer momento, pelos consultores de serviços ou pelos vendedores de peças.

**Parágrafo primeiro**– As empresas que descontarem dos salários de seus empregados, no exercício efetivo da função de caixa eventual, diferenças verificadas, pagará a estes, exceto nos casos de dolo, a título de quebra de caixa, um valor mensal equivalente a 15% (quinze por cento) do seu salário, enquanto no exercício da função.

**Parágrafo segundo** – Fica estabelecido que o valor pago a título de quebra de caixa tem natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para qualquer efeito.



## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas de trabalho do dia, excedentes à jornada normal, serão remuneradas acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas subseqüentes a estas duas serão remuneradas acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

## Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao integrante da categoria que foi contratado até 31/12/2018 e que já contar ou vier a completar, durante a vigência da presente Convenção, com um período de no mínimo 5 (cinco) anos ininterruptos de efetiva prestação de serviços na mesma empresa, fica garantido, durante a vigência da presente Convenção, um adicional não cumulativo de **4% (quatro por cento) sobre seu salário base**, a título de adicional por tempo de serviço, sem incorporar ao salário.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TICKET REFEIÇÃO

As empresas que não fornecem alimentação ficam obrigadas ao fornecimento de ticket-refeição, por dia trabalhado, para todos os empregados, nos seguintes valores mínimos:

- A) A partir de 01/03/2022, o valor de R\$ 18,00 (dezoito reais), se a empresa for associada ao SINCODIV e o empregado não for associado ao SINDICOM/DF;
- B) A partir de 01/03/2022, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais), se a empresa for associada ao SINCODIV e o empregado for associado ao SINDICOM/DF;
- C) A partir de 01/07/2022, o valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais), se a empresa for associada ao SINCODIV e o empregado for associado ao SINDICOM/DF;
- D) A partir de 01/03/2022, o valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais), se a empresa não for associada ao SINCODIV e o empregado for associado ao SINDICOM/DF;
- E) A partir de 01/03/2022 o valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais), se a empresa não for associada ao SINCODIV e o empregado não for associado ao SINDICOM/DF.

**Parágrafo primeiro** – Os valores dos tickets-refeição poderão ser pagos em espécie, podendo o pagamento se dar na forma semanal, quinzenal ou mensal, em rubrica destacada no contracheque, conforme conveniência.

**Parágrafo segundo** – A concessão do benefício em dinheiro será feita através de rubrica destacada no contracheque sendo que o valor do mesmo não integrará a base de remuneração para quaisquer efeitos legais trabalhistas ou previdenciários.



**Parágrafo terceiro** – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva poderão descontar, nos salários dos seus empregados, o mesmo percentual estipulado na legislação que regulamenta o PAT (Lei nº 6.321/76 e seu Decreto nº 05/91 – Programa de Alimentação do Trabalho), sobre os valores do auxílio refeição fornecido. No entanto, para o empregado associado ao SINDICOM/DF, o percentual de desconto fica limitado a 15%, considerando que a legislação atual permite o desconto de até 20%. Caso haja alteração na legislação que altere o percentual máximo de desconto, esse novo percentual será aplicado, mas será mantida a mesma proporção de desconto diferenciado (menor) para os empregados associados ao SINDICOM/DF.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA CESTA BÁSICA**

Durante a vigência da CCT 2022, as empresas concederão aos empregados sindicalizados, que ganham até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), uma cesta básica de alimentos “in natura” garantida pelo “Título de Relacionamento” na Categoria CESTA E ALIMENTOS E SIMILARES do Ministério da Agricultura e do Abastecimento e pelo registro no Ministério do Trabalho PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador). A partir de 01/03/2022, a cesta básica será devida também para os empregados sindicalizados que ganham até R\$ 2.140,00 (dois mil cento e quarenta reais).

**Parágrafo primeiro** – As cestas básicas deverão conter no mínimo os produtos abaixo relacionados:

- 05 quilos de arroz tipo 01;
- 05 quilos de açúcar cristal;
- 02 quilos de feijão cores/carioca;
- 500g de café;
- 350g de extrato de tomate;
- 01 quilo de farinha de mandioca;
- 500g de fubá de milho;
- 02 quilos de macarrão;
- 02 latas de óleo de soja;
- 01 quilo de sal refinado iodado;
- 01 lata de sardinha;
- 500g doce goiabada (Guari, Arisco, Quero, Predileta).
- 02 pacotes de biscoitos de 200 gramas;
- Embalagem personalizada (SINDICOM/DF, SINCODIV/DF).

**Parágrafo segundo** – O benefício tratado nesta cláusula poderá ser entregue mensalmente na residência do empregado sindicalizado.

**Parágrafo terceiro** – As empresas poderão fornecer a cesta básica em espécie, cartão/alimentação ou dinheiro. Sendo em cartão ou dinheiro, o valor mínimo será de R\$ 110,00 (cento e dez reais). Sendo feito em dinheiro, o seu valor deverá constar de rubrica própria, destacada no contracheque. Em razão da data de assinatura desta CCT, o novo valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) será devido a partir de 01/03/2022, ou seja, não haverá pagamento de



diferenças referente ao mês de janeiro/2022 e fevereiro/2022, quando o valor permanecerá sendo R\$ 100,00 (cem reais) por mês, neste período.

**Parágrafo quarto** – Independentemente do valor e da forma de concessão, o benefício previsto nesta cláusula não integrará a base de remuneração para quaisquer efeitos legais, inclusive trabalhistas e previdenciários.

**Parágrafo quinto** – Na forma como previsto no § 1º do art. 2º, do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, as empresas poderão descontar dos salários dos empregados beneficiados pela Cesta Alimentação até 20% (vinte por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo sexto**– Fica assegurada a concessão do benefício durante as férias, licença maternidade e licença doença.

**Parágrafo sétimo**– O pagamento do benefício, sendo ele em dinheiro, cartão ou a entrega da cesta *in natura*, deve ocorrer até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE**

As empresas poderão disponibilizar uma apólice de grupo para seus funcionários.

**Parágrafo único** – Caberá a cada empresa definir a Seguradora e ficará a critério da empresa a definição do valor da participação do empregado.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, mediante a apresentação de Certidão de Óbito, a título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou dependente legal, valor equivalente a um salário de ingresso estabelecido no *caput* da Cláusula Segunda, contra-recibo, inclusive se o fato ocorrer durante o período de experiência.

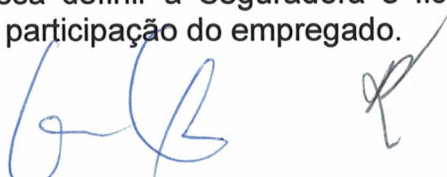
**Parágrafo único**– Estão desobrigadas a efetuar o pagamento as empresas que já possuem seguro que garantam, ao cônjuge ou dependente legal do empregado falecido, o recebimento de quantia igual ou superior ao valor do salário de ingresso.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

As empresas poderão disponibilizar uma apólice de grupo para seus empregados.

**Parágrafo único** - Caberá a cada empresa definir a Seguradora e ficará a critério da empresa a definição do valor da participação do empregado.





## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO PARA A ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Para que o Sindicato Profissional proporcione aos associados empregados das empresas acordantes, benefícios de assistência odontológica (compreendendo serviços básicos) como limpeza e aplicação de flúor, restauração e extração, o SINCODIV/DF contribuirá, durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva, com a importância de R\$ 4.280,00 (quatro mil duzentos e oitenta reais). Em razão da data de assinatura desta CCT, o novo valor de R\$ 4.280,00 (quatro mil duzentos e oitenta reais) será devido a partir de 01/03/2022, ou seja, não haverá pagamento de diferenças referente ao mês de janeiro/2022 e fevereiro/2022, quando o valor permanecerá sendo R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) por mês, neste período. A contribuição supra refere-se à quotização entre as empresas associadas ao SINCODIV/DF.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CESTA DE NATAL

As empresas, caso queiram, poderão conceder gratuitamente, no mês de dezembro de **2022 e 2023**, uma cesta de natal aos seus empregados.

**Parágrafo único** – A cesta poderá ser fornecida *in natura*, em dinheiro ou por meio de cartão de benefício. Em qualquer caso, a cesta não integrará a base da remuneração para quaisquer efeitos legais.

## Empréstimos

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO PARA EMPRÉSTIMOS

Conforme Lei 10.820/2003, as empresas poderão firmar convênios junto aos bancos credenciados para beneficiar seus empregados.

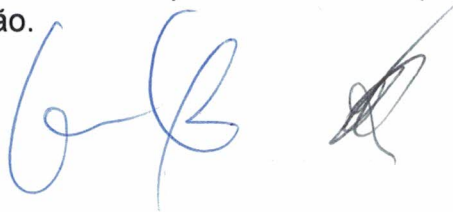
## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO ANUAL DE QUITAÇÃO TRABALHISTA

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o “Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas” previsto no art. 507-B da CLT.

**Parágrafo primeiro** – A critério da empresa, fica permitido que a assinatura do “Termo de Quitação” ocorra perante o SINDICOM ou perante a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), uma vez que se trata de comissão paritária, formada por representantes do SINDICOM.

**Parágrafo segundo** – Ao receberem a solicitação da empresa para o agendamento da reunião, o SINDICOM ou a CCP terão até 3 (três) dias úteis para informar o dia em que as partes serão recebidas (empregado e empregador), devendo tal reunião ser realizada no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contados do protocolo da solicitação.



**Parágrafo terceiro** – Fica estabelecido que deverá haver um revezamento entre os solicitantes, considerando a concessionária e/ou grupo econômico em que o empregado é registrado. Em outras palavras, uma mesma concessionária (e/ou concessionárias de um mesmo grupo econômico) não poderá formalizar “Termos de Quitação” em sequência (em “bloco”). Para atestar que o revezamento está sendo respeitado, caberá ao SINCODIV organizar e manter uma lista das solicitações e das formalizações de “Termos de Quitação” ocorridas no mês e daquelas agendadas para os meses subsequentes, enviando uma cópia de tais listas ao SINDICOM, mensalmente. No entanto, fica permitido que uma mesma empresa (ou grupo econômico) possa formalizar “Termos de Quitação” em bloco e em sequência, desde que fique constatado que não há outra empresa (ou grupo econômico) interessada.

**Parágrafo quarto** – Durante a reunião, antes da assinatura do “Termo de Quitação”, os representantes do SINDICOM e do SINCODIV (no caso da CCP) poderão solicitar intervalo para que sejam realizadas entrevistas individuais com seus representados (empregado e empregador). Além disso, o empregado poderá solicitar a apresentação de documentos para esclarecer eventual dúvida que tenha sobre as parcelas que constam no “Termo de Quitação”.

**Parágrafo quinto** – Havendo acordo entre as partes interessadas (empregado e empregador), o SINDICOM ou a CCP ficam obrigados a registrar que a assinatura do “Termo de Quitação” contou com a presença do representante da entidade sindical.

**Parágrafo sexto** – Caberá às empresas e aos empregados definir o período que será considerado no “Termo de Quitação”, não sendo obrigatório que este se refira apenas às verbas trabalhistas devidas no período de 1 (um) ano, sendo exigido, porém, que no referido documento constem as verbas e o período a que elas se referem, de maneira individualizada. No entanto, ficam pactuadas as seguintes regras:

- a) só será admitida a formalização de 1 (um) “Termo de Quitação” a cada 12 (doze) meses, considerando o mesmo empregado e empregador;
- b) não poderão constar no “Termo de Quitação” parcelas que digam respeito a fatos anteriores a 14/07/2017.

**Parágrafo sétimo** – Será devido, exclusivamente pela empresa, o custo de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) por cada “Termo de Quitação” que vier a ser formalizado, seja perante o SINDICOM, seja perante a CCP. Para as empresas associadas ao SINCODIV, o custo será de R\$ 50,00 (cinquenta reais). O total desse faturamento, em ambos os casos (associada e não associada ao SINCODIV), será dividido em partes iguais entre o SINDICOM e o SINCODIV, independentemente do local onde foi formalizado.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Se no curso do aviso prévio (qualquer que seja o comunicante) ficar comprovado que o empregado obteve novo emprego, ele ficará dispensado do



cumprimento integral do aviso prévio, desonerando ambas as partes do respectivo pagamento.

**Parágrafo único** – Caso a iniciativa de rescisão do contrato tenha sido do empregado e este obtenha um novo emprego, ele deverá prestar serviços normalmente pelo prazo mínimo de 10 (dez) dias após comunicar e comprovar o fato formalmente ao empregador (prazo para que a empresa possa se reorganizar). Não prestando pelo menos esses 10 (dez) dias de trabalho, o empregado fica obrigado a indenizar o aviso prévio integralmente.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA TERCEIRIZAÇÃO**

Quando o SINDICOM/DF notificar a concessionária para saber se determinada atividade é terceirizada, a concessionária terá a obrigação de responder à notificação no prazo máximo de 15 (quinze) dias, devendo constar na resposta o nome da empresa contratada e o número de empregados utilizados na referida atividade

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**


#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROCEDIMENTOS NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Apesar de a Lei n.º 13.467/2017 ter revogado o § 1º do art. 477 da CLT para dispensar a necessidade de homologação das rescisões de contrato de trabalho, os sindicatos acordam em manter a referida obrigação, até 31/12/2023 (termo final de vigência desta CCT), para os casos de rescisão de contratos de trabalho com mais de 1 (um) ano de duração.

**Parágrafo primeiro** – Independentemente da modalidade de rescisão do contrato de trabalho, o prazo para pagamento e homologação é de 10 (dez) dias, contado a partir do término do contrato, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação;
- b) assinada a comunicação, deixar o empregado de comparecer no dia e hora designados;
- c) comparecendo o empregador, não se realizar a homologação por motivos alheios a sua vontade. Nessa hipótese, o Sindicato Profissional deverá, obrigatoriamente, atestar o comparecimento do empregador no Termo de Rescisão.

**Parágrafo segundo** – As empresas fornecerão ao empregado, por ocasião da demissão, a RSC (Relação de Salários e Contribuições) e a Guia do depósito da Multa dos 40% do FGTS (GRFP), no ato da homologação, bem como a carta de referência, salvo, quanto a este último, se o empregado tiver sido dispensado por justa causa.



**Parágrafo terceiro** – O pagamento da rescisão será feito preferencialmente por meio de depósito bancário na conta do empregado ou cheque administrativo. No caso de depósito bancário, este tem de ser realizado até o dia da homologação, devendo a empresa apresentar o comprovante de depósito no ato da homologação.

**Parágrafo quarto** – As divergências quanto a entendimentos sobre os reais valores devidos não impedirão a homologação e o respectivo pagamento das parcelas constantes dos TRCT, sendo que o Sindicato, nesse caso, procederá à homologação com ressalvas quanto às parcelas controversas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EXTINÇÃO DAS GARANTIAS DE EMPREGO**

As garantias de emprego excepcionais previstas nesta CCT, as quais não tenham previsão legal ou que prevejam prazo maior ao estipulado por lei, deixam de existir, para todos os efeitos (inclusive pecuniários, ou seja, sem pagamento de indenização correspondente), quando a função (a atividade) que era exercida pelo empregado for extinta ou o estabelecimento comercial (a loja onde o empregado trabalhava) encerrar suas atividades. Da mesma forma, a garantia de emprego deixa de existir nos casos de demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, sendo esta última devidamente assistida pelo sindicato profissional.

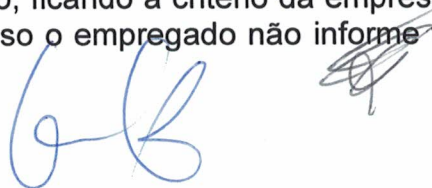
#### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CUSTEIO DE CURSOS PELAS EMPRESAS E PERMANÊNCIA NO EMPREGO**

O empregado que participar de atividades escolares ou qualquer outra espécie de curso regular ou de formação (inclusive treinamentos exigidos pelas fabricantes e/ou concessionárias), fica obrigado, após o seu término, a permanecer no emprego pelo mesmo prazo de duração do curso (garantida a permanência mínima de 6 meses, independentemente da duração do curso), quando este for custeado integralmente pela empresa. No caso de custeio parcial pela empresa, o tempo de permanência no emprego será proporcional ao percentual de participação da empresa nas despesas com o curso.

**Parágrafo primeiro** – O empregado que pedir demissão ou for dispensado por justa causa antes de vencido o prazo obrigatório de permanência no emprego, fica obrigado a ressarcir a empresa o valor total das despesas por ela efetuadas.

**Parágrafo segundo** – No caso de pedido de demissão, o empregado fica desobrigado de ressarcir a empresa caso ele comprove que terá de tomar posse em cargo que tenha conquistado por meio de concurso público. Por outro lado, o empregado, ao ser informado pela empresa que ele participará de algum curso, compromete-se a informar a empresa, previamente, sobre sua eventual aprovação em concurso público, ficando a critério da empresa manter ou não a sua participação no curso. Caso o empregado não informe tal fato a



empresa e venha a participar do curso, ele não ficará dispensado de efetuar o ressarcimento das despesas, ainda que ele tenha de tomar posse no cargo em que foi aprovado no concurso público.

**Parágrafo terceiro** – Quando a realização de cursos for uma solicitação da empresa, fica vedada a exigência de participação no custeio por parte do empregado.

**Parágrafo quarto** – Antes da realização dos cursos, a empresa deverá cientificar o seu empregado sobre as regras previstas nesta cláusula.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÕES**

As empresas ficam proibidas de utilizar os empregados que não sejam do setor específico para serviços de carga e descarga de caminhões.

### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BALANÇO DAS EMPRESAS**

É vedada às empresas a realização de balanços aos domingos e feriados, devendo os mesmos ser realizados em dia útil de trabalho, salvo na hipótese de necessidade da empresa, quando serão pagos os adicionais previstos na legislação trabalhista e nesta CCT aos empregados que trabalharem nestes dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONFERÊNCIA DOS VALORES DE CAIXA**

A conferência dos valores de caixa será realizada dentro da jornada de trabalho do operador responsável e na presença deste. Impedido pela empresa de acompanhar a conferência dos valores por ele operados ficará o empregado isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

Fica proibido descontar da remuneração dos empregados os valores de cheques devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidades, exceto nos casos em que não tenham sido obedecidas as normas da empresa.

**Parágrafo primeiro** – O empregador informará ao empregado por escrito e contra-recibo as normas para recebimento de cheques.

**Parágrafo segundo**– Em caso de não atendimento dessa exigência por parte do empregador, o empregado não poderá ser responsabilizado pela devolução de cheque.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Os empregados receberão uniformes gratuitos quando for de uso obrigatório, ressalvado às empresas a indenização por extravio/inutilização dolosa ou mal-uso do uniforme pelo empregado.



**Parágrafo primeiro** – Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, bem como no trajeto casa-trabalho-casa.

**Parágrafo segundo** – Ao final do contrato de trabalho, os empregados deverão devolver os uniformes que tenham sido fornecidos a menos de 06 (seis) meses.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO FORNECIMENTO E USO DE CELULAR E SIMILARES**

Não será considerado salário-utilidade o fornecimento, pela empresa, de telefone celular ou similares (Nextel, bip, pager etc) para o exercício das atividades laborais, ainda que o empregado também utilize o aparelho para fins particulares e que o custo da conta fique a cargo integralmente da empresa.

**Parágrafo primeiro** – Caso o aparelho seja fornecido exclusivamente para uso particular do empregado, o benefício será considerado salário-utilidade, integrando a base de cálculo da remuneração pelo valor do gasto mensal autorizado pela empresa.

**Parágrafo segundo** – O uso do celular ou aparelho similar não caracteriza horas de sobreaviso, exceto na hipótese em que a empresa exija do empregado que este permaneça em casa, aguardando ser convocado para o serviço.

**Parágrafo terceiro** – O uso do email, Whatsapp, Instagram, Facebook e demais sistemas similares, pela sua própria natureza e funcionamento, torna impossível a sua fiscalização e controle, tendo em vista, dentre outros motivos, que o usuário pode visualizar e responder às mensagens no momento que melhor que convier. Deste modo, o uso de tais sistemas, por si só, não caracteriza tempo à disposição do empregador, ou seja, não caracteriza a prestação de serviço em favor da empresa, ficando o empregado desobrigado de enviar e responder mensagens após o seu horário normal de trabalho.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excluídas as vantagens pessoais deste.

**Parágrafo único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considera-se de caráter não eventual a substituição que perdurar por período superior a 15 (quinze) dias.



## Estabilidade Geral

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

No período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica permitido o trabalho em 08 (oito) domingos por ano para as concessionárias associadas ao SINCODIV. Para as concessionárias não associadas, fica permitido o trabalho em 04 (quatro domingos) por ano.

**Parágrafo primeiro** – A forma de escolha dos domingos e os procedimentos de comunicação deverão observar as seguintes regras:

a) Do total de domingos, 2 (dois) deles serão definidos exclusivamente pelo SINCODIV. Nesses 2 (dois) domingos definidos pelo SINCODIV, todas as concessionárias poderão funcionar, sejam associadas ou não do sindicato. Os demais domingos serão definidos por cada concessionária, individualmente, sendo 6 (seis) domingos para as associadas do SINCODIV e 2 (dois) domingos para as não associadas do SINCODIV.

b) Nos 2 (dois) domingos em que a definição caberá exclusivamente ao SINCODIV, o sindicato compromete-se a informar a decisão ao SINDICOM, por escrito, até 18:00 horas de quinta-feira (3 dias antes do domingo em que pretende funcionar).

c) A concessionária que decidir funcionar no domingo (a escolha individual), seja ela associada ou não SINCODIV, deverá comunicar sua decisão ao SINCODIV, por escrito, até as 18:00 horas de quinta-feira (3 dias antes do domingo em que pretende funcionar), cabendo ao SINCODIV repassar a informação ao SINDICOM até as 18:00 horas do dia seguinte (sexta-feira).

**Parágrafo segundo**– O número limite de domingos por ano refere-se ao funcionamento da empresa em si e não do estabelecimento (da loja), ou seja, os estabelecimentos comerciais (lojas) das empresas não serão contabilizados individualmente, como se cada um deles tivesse seu próprio limite de domingos por ano. Deste modo, ao informar sobre o funcionamento em determinado domingo, a empresa poderá optar pela abertura ou não de todas as suas lojas no Distrito Federal. No entanto, ainda que opte por funcionar apenas um dos seus estabelecimentos, terá sido contabilizado que a empresa funcionou naquele domingo.

**Parágrafo terceiro**– Os empregados que trabalharem nos domingos e nos feriados terão direito aos seguintes benefícios:

a) Pagamento de gratificação mínima no valor de R\$ 70,00 (setenta reais), cujo valor deverá constar do contracheque. A partir de 01/03/2022, a gratificação mínima passará a ser de R\$ 74,90 (setenta e quatro reais e noventa centavos);

b) Alimentação gratuita;

c) Vale-transporte ou pagamento de passagem de ônibus gratuita, para os empregados que não tiverem condução própria;

d) Os empregados que trabalharem na forma deste acordo terão folga antecipada para cada domingo e feriado trabalhado;

**Parágrafo quarto** – Nos feriados existentes durante a vigência da presente Convenção, fica vedado o trabalho apenas nos seguintes:

a) Em 2022: 01 de janeiro, 15 de abril, 01 de maio e 25 de dezembro. Nos dias 24 e 31 de dezembro, as empresas deverão encerrar o expediente de trabalho até as 14:00 horas.

b) Em 2023: 01 de janeiro, 07 de abril, 01 de maio e 25 de dezembro. Nos dias 24 e 31 de dezembro, caso haja funcionamento nesses dias, as empresas deverão encerrar o expediente de trabalho até as 14:00 horas.

**Parágrafo quinto** – Em caso de descumprimento da disposição desta cláusula relativa ao número máximo de aberturas aos domingos, a empresa infratora pagará, na primeira infração, multa no importe de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais). Em caso de reincidência, o valor da multa dobrará, tomando-se por base o valor da última multa aplicada, da seguinte forma: 1ª infração R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), 2ª infração, R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais), 3ª infração, R\$ 72.000,00 (setenta e dois mil reais), 4ª infração, R\$ 144.000,00 (cento e quarenta e quatro mil reais), e assim por diante.

**Parágrafo sexto** – O valor das multas será dividido igualmente entre o Sincodiv/DF e o Sindicom/DF, cabendo a cada um deles a decisão, legitimidade e a adoção dos procedimentos para efetuar a cobrança da sua parte 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo sétimo** – As disposições desta cláusula aplicam-se, inclusive, às filiais, áreas de “show room” ou qualquer outro tipo de estabelecimento/empreendimento vinculado à concessionária que vise à comercialização e/ou exposição de veículos/motos/caminhões, independentemente de sua localização no Distrito Federal. No entanto, as limitações sobre a quantidade de domingos e o funcionamento nos feriados não se aplicam às concessionárias cujas lojas/quiosques funcionem dentro de shopping center. Para tais lojas/quiosques, devem ser aplicadas as regras estipuladas pelo shopping, ficando elas desobrigadas a informar ao SINCODIV e SINDICOM os domingos e feriados em que o shopping vai funcionar. Em relação aos empregados destas lojas/quiosques, eles terão direito aos benefícios previstos no parágrafo segundo desta cláusula. Além disso, fica pactuado que o empregado não poderá trabalhar em domingos seguidos, ou seja, terá de haver alternância entre os domingos trabalhados (domingo sim, domingo não).

**Parágrafo oitavo** – O Sindicato Laboral obriga-se a não firmar qualquer tipo de instrumento (inclusive Acordo Coletivo de Trabalho) com empresas integrantes da categoria econômica (associadas ou não ao SINCODIV) que contenha qualquer disposição contrária ao que prevê esta cláusula, ainda que tal alteração tenha sido aprovada por assembleia de empregados e que haja a concessão de alguma contrapartida pela empresa.





### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

A empregada gestante terá garantido o emprego até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade, devendo esta avisar a empresa do seu estado atual.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade ao empregado que prestar serviço militar ou tiro de guerra, a partir da data da incorporação e até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao emprego, que deverá se dá, no máximo, em 30 (trinta) dias após a baixa.

### **Estabilidade Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

Conforme art. 392-A da CLT, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da CLT.

**Parágrafo primeiro** – A empregada se obriga a comunicar a empresa do início do processo de adoção.

**Parágrafo segundo**– Para que as empresas disponham de prazo razoável para reorganização interna, em razão do gozo da licença-maternidade da adotante, deverá a empregada comunicar ao seu empregador, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, o início da referida licença.

**Parágrafo terceiro** – Caso a adoção tenha sido promovida por casal que trabalhe no mesmo grupo econômico, a licença adotante (na forma do art. 392-A da CLT) será concedida a apenas um (a) dos(as) funcionários(as). Para o(a) outro(a), a licença será de 5 (cinco) dias, por aplicação analógica do art. 10º, § 1º do ADCT.

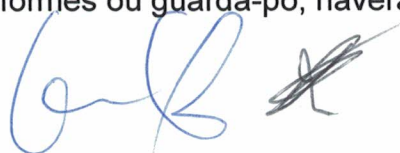
### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INSPEÇÃO DOS VESTIÁRIOS**

Os empregados não poderão recusar, quando solicitados, a abrir os armários individuais, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, conforme previsão na cláusula intitulada "Vestiários", facultada à empresa a realização de inspeção relativa ao uso correto e adequado, bem como condições de higiene e limpeza, desde que na sua presença.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – VESTIÁRIOS**

Nos estabelecimentos em que a atividade exija troca de roupas no local de trabalho, ou em que seja exigido o uso de uniformes ou guarda-pó, haverá local



apropriado para vestiário, dotado de armários individuais, com chave privativa, e que somente poderão ser abertos pela empresa na presença do respectivo usuário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPENSA DE VESTIÁRIOS**

Nas atividades em que não haja exigência de troca de roupas no local de trabalho, não será exigido o vestiário, bastando que o empregador proporcione gavetas, escaninhos ou cabides em que os empregados possam guardar ou pendurar roupas ou pertences de seu uso pessoal, respeitado a individualidade de utilização.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se comprometem a afixar em seus estabelecimentos com mais de 50 (cinquenta) empregados, internamente em seus quadros de avisos, informações de interesse dos empregados e procedentes do Sindicato Profissional, desde que não contenham a divulgação de matérias política partidária, conceitos ou expressões injuriosas que disponham os empregados contra a empresa ou autoridades.

**Parágrafo único** – As empresas disponibilizarão local apropriado dentro de suas dependências para que seja realizada sindicalização, desde que avisada com antecedência mínima de 24 horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS**

As empresas colocarão assentos para os empregados que habitualmente trabalham em pé, no atendimento ao público, que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE**

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, é garantido o emprego por 45 (quarenta e cinco) dias contados a partir da alta médica, quando o afastamento ocorrer por período igual ou superior a 30 (trinta) dias ininterruptos.

#### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36**

Aos empregados que exerçam atividade vinculada à segurança e controle de portaria da empresa (por exemplo: vigia, porteiro agente de portaria, agente de patrimônio, etc.) a jornada poderá ser em escala de 12:00 X 36:00 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), caso em que o empregado poderá trabalhar mais de 8 horas por dia ou mais de 44 horas por semana sem que essas horas excedentes sejam consideradas extras, desde que o total por mês não ultrapasse 220 horas de trabalho.



## Prorrogação/Redução de Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica permitida a concessão de intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas.

**Parágrafo único** – A adoção ao intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos não precisa se dar de forma definitiva e permanente, prevendo esta Convenção Coletiva apenas a possibilidade de que ele seja de 30 (trinta) minutos. Deste modo, é permitida a variação diária quanto à duração do intervalo, sendo de no mínimo 30 (trinta) minutos e no máximo de 2 (duas) horas.

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA BANCO DE HORAS

As horas extras trabalhadas em qualquer dia poderão ser compensadas por folgas, na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que a compensação ocorra dentro dos 06 (seis) meses subseqüentes à sua prestação, não podendo exceder ao limite de 02 (duas) horas extras diárias. Para as empresas associadas ao SINCODIV, fica permitida a compensação em até 12 (doze) meses.


**Parágrafo primeiro** – Para as empresas não associadas ao SINCODIV, a compensação de horas extras poderá ser feita juntamente ao período de férias do empregado. Neste caso, o prazo da compensação de horas extras poderá ser maior do que o estipulado no *caput* da presente cláusula (de 6 meses), respeitado o limite máximo de 1 ano previsto no art. 59, § 2º da CLT.

**Parágrafo segundo**– Quando da rescisão do contrato de trabalho, se houver saldo de horas não compensadas, o empregador pagará tais horas extras junto com o pagamento das verbas rescisórias. Em relação às “horas negativas”, serão adotadas as seguintes regras:

- a) Se for o caso de demissão sem justa causa, o empregador não poderá descontar as horas negativas;
- b) Se for o caso de demissão por justa causa ou pedido de demissão do empregado, fica permitido o desconto de todas as horas negativas.

**Parágrafo terceiro** – No final de 6 meses (para empresas não associadas) ou de 12 meses (para empresas associadas) serão compensados os acréscimos ocorridos, iniciando-se nova contagem de horas, e, se no somatório das horas excedentes persistir saldo não compensado, será pago com o adicional das horas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo quarto** – Os eventuais atrasos, faltas e saídas antecipadas dos empregados, sem justificativa, poderão ser compensados pelas horas extras porventura realizadas.



## Controle da Jornada

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TOLERÂNCIA PARA INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA**

Não serão computadas como jornada extraordinária nem consideradas como atraso as variações de horário no registro de ponto até o limite total de 15 (quinze) minutos por dia. Caso o limite de atraso seja ultrapassado, o mesmo será descontado integralmente.

**Parágrafo único** – As variações serão consideradas horas extras ou atrasos a cada vez que, dentro de um mês, a soma atingir o total de 60 (sessenta) minutos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, eletrônicos ou não, desde que respeitadas as regras previstas na Portaria n.º 373/2011 do então Ministério do Trabalho e Emprego.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORMAS ALTERNATIVAS DE ENVIO DE COMUNICADOS PELAS EMPRESAS**

Os comunicados expedidos pelas empresas aos seus empregados poderão ser feitos por meios alternativos que não necessariamente a forma impressa e presencial. São exemplos de meios alternativos: mensagens por aplicativos de conversa (Whatsapp, Telegram, etc.), redes sociais (Instagram, Facebook, etc.) e email.

## Outras disposições sobre jornada

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS**

É garantida ao empregado, em caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filhos, a falta de até 03 (três) dias corridos sem perda da remuneração.

**Parágrafo primeiro** – As ausências estipuladas no *caput* da presente cláusula serão consideradas mediante apresentação do atestado de óbito.

**Parágrafo segundo** – A documentação comprobatória do motivo das ausências deverá ser entregue por ocasião do retorno do empregado à atividade.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Os intervalos de 30 (trinta minutos) para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em um único intervalo durante a jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, este só poderá ser alterado por acordo entre empregada e empregador.



## **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

É permitido às empresas a concessão das férias em 3 (três) períodos, sendo um de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, desde que este fracionamento seja aceito pelo empregado.

**Parágrafo único** – Fica facultado ao empregado gozar suas férias em período que coincida com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias e desde que não se dê em períodos de picos de vendas da empresa.

### **Licença Remunerada**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Na terça-feira de carnaval de 2022 (01/03/2022), em substituição ao dia 30/10/2022, será comemorado o dia do comerciário, sendo considerado feriado, ficando assegurada a remuneração normal e sendo expressamente proibido o trabalho neste dia. Na terça-feira de carnaval de 2023 (21/02/2023), em substituição ao dia 30/10/2023, será comemorado o dia do comerciário, sendo considerado feriado, ficando assegurada a remuneração normal e sendo expressamente proibido o trabalho neste dia.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

No período da festa carnavalesca de 2022, o funcionamento se dará da seguinte forma:

- No domingo, permitido o funcionamento apenas do departamento de vendas de veículos novos e usados, mas desde que sejam respeitadas as regras específicas sobre funcionamento aos domingos, previstas na cláusula intitulada “do trabalho em domingos e feriados”.
- Na segunda-feira sem expediente (substituição ao dia do evangélico – dia 30/11/2022)
- Na terça-feira sem expediente (substituição ao dia do comerciário – dia 30/10/2022)
- Na quarta-feira de cinzas expediente normal.

No período da festa carnavalesca de 2023, o funcionamento se dará da seguinte forma:

- No domingo sem expediente
- Na segunda-feira sem expediente (substituição ao dia do evangélico – dia 30/11/2023)
- Na terça-feira sem expediente (substituição ao dia do comerciário – dia 30/10/2023)
- Na quarta-feira de cinzas expediente normal.



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS EM DIAS DE PROVAS**

Fica assegurado ao comerciário estudante, nos dias de provas escolares, provas do ENEM e prova de vestibulares que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas) e, no prazo de 05 (cinco) dias, comprovado o comparecimento às provas, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva reconhecerão os atestados médicos passados por facultativos do Sindicato de Empregados e Sesc, desde que credenciados pelo INSS, exceto quando as empresas oferecerem assistência médica aos seus empregados, ou através de convênio, quando somente serão aceitos os atestados passados por médicos a elas conveniados, sendo que as empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados ficam desobrigadas de contratação de médico do trabalho/coordenador, de acordo com a Portaria nº 08 de 08/05/1996 da Secretaria de Saúde do Ministério do Trabalho - S.S.M.T., combinado com a Portaria nº 865/95, do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo primeiro** – Serão aceitos atestados emitidos por odontologistas, nos casos de cirurgia quando ficar atestada a incapacidade de locomoção.

**Parágrafo segundo**– O empregado, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados do recebimento do atestado médico/odontológico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo profissional que o atendeu, sob pena de serem considerados como faltas não justificadas os dias de ausência.

**Parágrafo terceiro** – Os atestados ADMISSIONAL, DEMISSIONAL, PERIÓDICO, MUDANÇA DE FUNÇÃO, deverão ser custeados pela empresa conforme prevê a NR – 07 – PCMSO.

### **Relações Sindicais Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO PARA DIVULGAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO**

As empresas permitirão o acesso de membros credenciados do Sindicato Laboral, junto a todos os estabelecimentos comerciais do Distrito Federal, inclusive aos situados nos shopping centers, para sindicalização e divulgação aos comerciários, dos benefícios e serviços disponíveis à categoria, desde que comunicado previamente a empresa.



## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL

Durante a vigência desta Convenção, as empresas concederão a frequência livre dos dirigentes sindicais para atenderem a realização de assembléias reuniões e trabalhos sindicais, devidamente convocados e comprovados pelo sindicato laboral, sem prejuízos da remuneração, que será paga pela empresa, desde que avisada com 24 horas (vinte e quatro horas) de antecedência.

**Parágrafo único** – Em todos os casos só será garantida a liberação de 1 (um) empregado dirigente sindical por grupo econômico.

### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**  
Conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária realizada pelo SINCODIV-DF, no dia 08 de dezembro de 2021 e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III e IV da Constituição Federal, as empresas integrantes destas categorias recolherão, semestralmente, em favor do SINCODIV-DF, mediante guia a ser fornecida, CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, conforme estabelecido na seguinte tabela:

#### TABELA EXERCÍCIO 2022

ATE 25 EMPREGADOS	R\$ 1.700,00
DE 26 A 50 EMPREGADOS	R\$ 2.100,00
DE 51 A 75 EMPREGADOS	R\$ 2.500,00
DE 76 A 100 EMPREGADOS	R\$ 3.000,00
DE 101 A 125 EMPREGADOS	R\$ 3.600,00
DE 126 A 150 EMPREGADOS	R\$ 4.300,00
ACIMA DE 150 EMPREGADOS	R\$ 5.200,00

**Parágrafo primeiro** – Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:

- Até 30 de abril de 2022, correspondente ao semestre de JANEIRO A JUNHO DE 2022;
- Até 30 de setembro de 2022, correspondente ao semestre de JULHO A DEZEMBRO DE 2022.

**Parágrafo segundo** – O atraso no pagamento da contribuição supra mencionada acarretará na incidência de multa de 10% (dez por cento) do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média entre o INPC/IBGE e o IGPM/FGV.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MENSALIDADES

Mediante apresentação da cópia da ficha de filiação do empregado que preveja o desconto da mensalidade, as empresas descontarão, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao Sindicato nos termos do art. 545 da CLT, repassando os respectivos valores, no prazo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, através de boleto específico enviado às empresas pela Entidade Sindical Obreira.

23

**Parágrafo primeiro**– Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter ao SINDICOM, mensalmente, até 10 (dez) dias do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto.

**Parágrafo segundo** – No ato da contratação, as empresas entregarão fichas de sindicalização para os novos empregados, sendo que tais fichas deverão ser fornecidas pelo SINDICOM/DF.

**Parágrafo terceiro**– Por tratar-se de uma espécie de contribuição que diz respeito exclusivamente aos trabalhadores, o SINDICOM/DF assume a inteira responsabilidade pela instituição da referida mensalidade e seu respectivo desconto, comprometendo-se a ressarcir o SINCODIV/DF e as empresas por ele representadas por qualquer e eventual prejuízo que estes venham a sofrer decorrente de tal mensalidade e descontos ou até mesmo da assinatura desta Convenção Coletiva com a presente cláusula.

**Parágrafo quarto** – No caso de adoção de qualquer medida judicial e/ou extrajudicial para reaver ou contestar o desconto a que se refere esta cláusula, o SINDICOM/DF se compromete a assumir o pólo passivo da relação processual, desde que notificado, por escrito, no prazo de até 3 (três) dias úteis após o recebimento da notificação pela empresa.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS EMPREGADOS AO SINDICATO LABORAL**

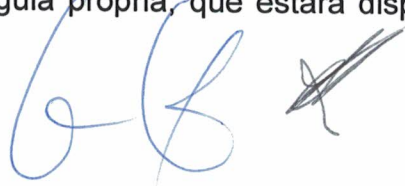
Considerando que a Assembleia Geral da categoria realizada em 28 de novembro de 2021, independente e autônoma, deliberou sobre os itens da pauta de reivindicações delegando poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT;

Considerando que a Assembleia Geral da categoria declarou que em havendo manutenção de conquistas e obtenção de reajuste e/ou aumento salarial seria estipulada taxa negociada em favor da entidade como condição compensatória;

Considerando o que dispõe o art. 8º, III, da Constituição Federal, o art. 513, “e”, da CLT, Notas Técnicas 01/2018, 02/2018 e 03/2019 CONALIS/MPT, Enunciado 38 da CONALIS, que obrigam o Sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria e não somente de associados, fica estipulado o pagamento de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL a todos os integrantes da categoria, associados ou não ao SINDICOM-DF, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula;

**parágrafo primeiro** - A empresa descontará dos integrantes da categoria **01 parcela de 3% (três por cento)** do salário do mês de abril de 2022 de todos os seus empregados que sejam beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT sindicalizados ou não sindicalizados.

**Parágrafo segundo** - O valor decorrente da Contribuição Negocial Laboral acima estipulada será recolhido, mediante guia própria, que estará disponível





no site: [www.sindicomdf.com.br](http://www.sindicomdf.com.br) ou será enviada pelo Sindicato Profissional para cada empresa.

**Parágrafo terceiro** - As empresas promoverão o desconto da Contribuição Negocial Laboral de todos os empregados admitidos a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT e de todos aqueles admitidos no curso da vigência deste instrumento, procedendo ao recolhimento dos valores descontados na forma acima disposta.

**Parágrafo quarto** - Subordina-se o presente Desconto da Contribuição Negocial Laboral à não oposição do comerciário manifestada pessoal e individualmente e escrita de próprio punho perante o Sindicato Laboral no prazo de 10 (dez) dias sendo que o início da fluência deste prazo será na data do arquivamento do presente na SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO DF – SERET/DF. **Em seguida, o empregado deverá comprovar ao Departamento de Pessoal da empresa que apresentou a referida oposição ao SINDICOM, dentro do prazo estipulado. Tal comprovação deve ser feita até o dia 20/03/2022.**

**Parágrafo quinto** – Em relação ao vencimento (repasso) do desconto, fica estipulado o seguinte:

a) O desconto do mês de abril de 2022 será repassado ao Sindicato obreiro até o dia 10 de maio de 2022.

**Parágrafo sexto** – Por tratar-se de uma espécie de contribuição que diz respeito exclusivamente aos trabalhadores, o SINDICOM/DF assume a inteira responsabilidade pela instituição da referida contribuição e seu respectivo desconto, comprometendo-se a ressarcir o SINCODIV/DF e as empresas por ele representadas por qualquer e eventual prejuízo que estes venham a sofrer decorrente de tal contribuição e desconto ou até mesmo da assinatura desta Convenção Coletiva com a presente cláusula.

**Parágrafo sétimo** – No caso de adoção de qualquer medida judicial e/ou extrajudicial sobre a presente cláusula e o respectivo desconto, o SINDICOM/DF se compromete a assumir o pólo passivo da relação processual, desde que notificado, por escrito pelo SINCODIV e/ou pela empresa.

#### **Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical – CCP, nos moldes da previsão constantes dos artigos 625-A e 625-C, com a redação dada pela Lei nº 9.958/2000, em 29/08/2002, através do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único** – Comissão de Conciliação Prévia Intersindical – CCPI funciona de 09 às 17 horas, de 2ª a 6ª feiras, no SIA Trecho 3/4 Lotes 625/695 Sala 202C Guará-DF.



## Aplicação do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO DA CCT

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se aos empregados e às concessionárias de veículos, motos e caminhões, bem como empresas de consórcios, locadoras de automóveis ou qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico da concessionária que, direta ou indiretamente, incrementa e/ou esteja vinculada à área operacional/comercial/administrativa da concessionária.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Fica estipulada multa equivalente a 30% (trinta por cento) do salário de ingresso a ser paga pela empresa que descumprir obrigação de fazer decorrente de disposições desta Convenção, revertendo o valor em favor do empregado prejudicado.

**Parágrafo único** – Quando se tratar de descumprimento da cláusula referente ao desconto assistencial dos empregados, o total descontado e não recolhido no prazo será corrigido pela média dos índices fornecidos pelo INPC/IBGE; ICV-DF/CODEPLAN e IGP-M/FGV do mês anterior, acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o total a ser recolhido.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES

As cláusulas estabelecidas no presente instrumento normativo não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois, as vantagens desta sobre aquelas.

**Parágrafo único** – As condições de trabalho estipuladas neste instrumento normativo vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos de trabalho (CLT, art. 614, § 3º e Súmula 277 do TST).

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EXCEÇÃO DE VIGÊNCIA DA CCT

Apesar de a CCT anterior ter previsto a vigência até 31/12/2022 (com exceção de algumas cláusulas específicas, que teriam vigência até 31/12/2021), por este instrumento as partes resolvem renovar a vigência a partir deste ano (2022), pactuando a vigência por mais 2 (dois) anos, até 31/12/2023, para toda a CCT, com as exceções abaixo descritas. Sendo assim, a presente Convenção Coletiva vigorará a partir de 1º de janeiro de 2022 até o dia 31 de dezembro de 2023, com exceção das seguintes cláusulas, que vigorarão até 31 de dezembro de 2022:

- a) Reajuste Salarial
- b) Garantia salarial mínima
- c) Ticket-refeição



- d) Do trabalho em domingos e feriados (apenas a parte financeira)
- g) Cesta básica
- h) Contribuição para a assistência odontológica
- i) Contribuição confederativa
- j) Mensalidades
- k) Contribuições devidas pelos empregados ao sindicato laboral
- l) Termo Anual de Quitação Trabalhista (apenas a parte financeira)
- m) Mais 2 (duas) cláusulas de livre escolha de cada Sindicato (exclusão ou modificação de cláusula já existente ou inclusão de nova cláusula).

Brasília/DF, 24 de fevereiro de 2022.



GERALDA GODINHO DE SALES  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF



ARCELIO ALCEU DOS SANTOS JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES VEICULOS DO  
DF

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR008077/2022

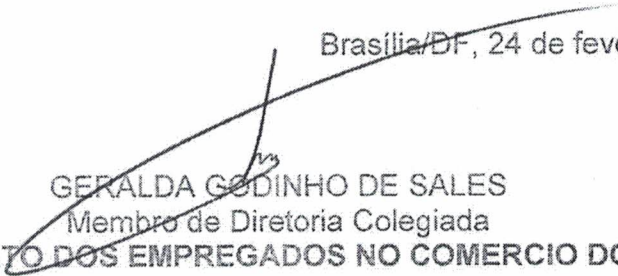
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF, CNPJ n. 00.031.724/0001-00, localizado(a) à SCS Quadra 6 Bloco A Lote 71, 81, ED JOSE SEVERO 7º ANDAR, Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70326-900, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). GERALDA GODINHO DE SALES, CPF n. 335.366.001-15, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 28/11/2021 no município de Brasília/DF;

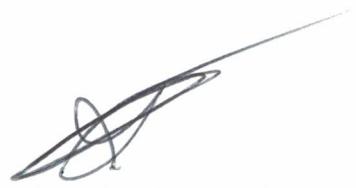
E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES VEICULOS DO DF, CNPJ n. 04.854.988/0001-07, localizado(a) à SIA Trecho 3, 695, sala 209-C, Zona Industrial, Guará/DF, CEP 71200-030, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ARCELIO ALCEU DOS SANTOS JUNIOR, CPF n. 590.901.461-72

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR008077/2022, na data de 24/02/2022, às 13:43.

Brasília/DF, 24 de fevereiro de 2022.

  
GERALDA GODINHO DE SALES  
Membro de Diretoria Colegiada  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO DF

  
ARCELIO ALCEU DOS SANTOS JUNIOR  
Presidente  
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES VEICULOS DO  
DF

**Recibo Eletrônico de Protocolo - 22758502**

**Usuário Externo (signatário):** Jackson da Silva Ázara  
**Data e Horário:** 25/02/2022 10:39:00  
**Tipo de Peticionamento:** Processo Novo  
**Número do Processo:** 19964.102337/2022-12

**Interessados:**

Sindicato dos Empregados no Comércio do DF - cnpj: 00.031.724/0001-00

**Protocolos dos Documentos (Número SEI):****- Documento Principal:**

- Requerimento CCT SINDICOM/SINCODIV 2022-2023 22758501

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

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

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