

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

COMERCIÁRIOS DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO

2023-2024

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 96.493.622/0001-78, detentora da Carta Sindical - Processo nº 46000.003.849/94 e SR8696, com base territorial nos municípios de **Franco da Rocha, Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Mairiporã, Pirapora do Bom Jesus e Santana do Parnaíba**, com sede na Rua José Augusto Moreira, 145 - Jardim Cruzeiro - CEP - 07801-040 - Franco da Rocha - SP - Assembleia Geral Extraordinária realizada em **03/07/2023**, por seu Presidente, **Sr. Leozildo Aristaque Barros** - CPF/MF nº 161.060.448-21, neste ato assistido por seus advogados, **Cristiane Regis de Oliveira** - OAB/SP nº 166.342 e CPF/MF nº 181.808.438-40 e **Diego André Galvão** - OAB/SP nº 490.335 e CPF nº 304.530.918-65 e de outro, como representantes das categorias econômicas, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical nº 25797/42 e SR01203, inscrita no CNPJ sob o nº 62.658.182/0001-40, com sede na Rua Dr. Plínio Barreto, nº 285, Bela Vista - São Paulo - Capital - CEP 01313-020, tendo realizado Assembleia Geral em **27/03/2023**, neste ato representada por seu Diretor Vice-Presidente, **Sr. Ivo Dall'Acqua Júnior**, inscrito no CPF/MF sob o nº 747.240.708-97, assistida pelos advogados **Delano Coimbra**, inscrito na OAB/SP sob o nº 40.704 e no CPF/MF sob o nº 240.004.008-78; **Fernando Marçal Monteiro**, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.368 e no CPF/MF sob o nº 872.801.598-34 e **Paula Tateishi Mariano**, inscrita na OAB/SP sob o nº 270.104 e no CPF/MF sob o nº 302.486.138-63, que representam também os seguintes sindicatos: **Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool e Bebidas em Geral no Estado de São Paulo** - CNPJ nº 60.936.622/0001-58 e Registro Sindical nº 2.127.86072-6, com sede na rua Afonso sardinha nº 95 - 11º andar - conj. Nº 114 - São Paulo (SP) - CEP 05076-000 - Assembleia Geral realizada 04/08/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Bijuterias do Estado de São Paulo** - CNPJ nº 53.452.769/0001-07 e Registro Sindical Processo nº 320.422/83, com sede na Rua Barão do Triunfo, nº 751 - sala 2, Brooklin Paulista - São Paulo - CEP 04602-003 - Assembleia Geral realizada em 24/03/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Couros, Peles e Sintéticos no Estado de São Paulo** - CNPJ nº 60.746.419/0001-19 e Registro Sindical Processo nº 52.828/44, com sede na Rua Belchior Carneiro, nº 27 - Letra A - Lapa de Baixo - São Paulo (SP) - CEP 05068-050 -

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**
Rua José Augusto Moreira, 145 - Jardim Cruzeiro
CEP 07801-040 - Franco da Rocha - SP
Tel. 4819-9379

1

FECOMERCIO SP
Rua Dr. Plínio Barreto, 285
CEP 01313-020 - São Paulo - SP
Tel. 3254-1700

DS
CRDA

DS
DAG

DS
IDJ

DS
FMM

DS
PJM

DS

DS

Assembleia Geral realizada em 14/08/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens no Estado de São Paulo** - CNPJ nº 62.809.777/0001-59 e Registro Sindical 46219.020284/2009-42, com sede na Rua Major Sertório, nº 88 - 4º andar - sala 402/403 - Vila Buarque São Paulo (SP) - CEP 01222-000 Assembleia Geral realizada em 17/03/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras do Estado de São Paulo** - CNPJ nº 96.473.962/0001-37 e Registro Sindical nº 24440.005152/91-15, com sede na Rua São Bento, 59 - 3º andar - conj. 3B - CEP 01011-000 - Centro - São Paulo (SP) - Assembleia Geral realizada em 28/07/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Papel, Papelão, Artigos de Escritório e de Papeleria do Estado de São Paulo** - CNPJ nº 62.660.410/0001-16 e Registro Sindical Processo nº 46000.117789/95, com sede na Praça Sílvia Romero, nº 132 - 7º andar - conjunto 71 - Tatuapé - São Paulo (SP) - CEP 03323-000 - Assembleia Geral realizada em 25/07/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Sucata Ferrosa e Não Ferrosa do Estado de São Paulo** - CNPJ nº 38.891.073/0001-93 e Registro Sindical Processo nº 24440.048149/90, com sede na Rua Rui Barbosa, nº 95 - 5º andar - conjunto 51/52 - Bela Vista - São Paulo (SP) - CEP 01326-010 - Assembleia Geral realizada em 20/06/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuários e Armarinhos do Estado de São Paulo** - CNPJ 62.202.759/0001-04 e Registro Sindical nº SD83299, com sede na Avenida Angélica, nº 688 - 13º andar - Conj. 1301/1306 - Santa Cecília - São Paulo (SP) - CEP 01228-000 - Assembleia Geral realizada em 28/03/2023; **Sindicato do Comércio Atacadista de Vidro Plano, Cristais e Espelhos no Estado de São Paulo** - CNPJ nº 62.803.085/0001-01 e Registro Sindical Processo nº 131-360, livro 23, página 25 no ano de 1954, com sede na Rua da Mooca, nº 2316 - sala 3 - Mooca - São Paulo (SP) - CEP 03104-002 - Assembleia Geral realizada em 26/04/2023; **Sindicato do Comércio Varejista de Feirantes e Vendedores Ambulantes de Jundiaí** - CNPJ nº 51.278.216/0001-54 e Registro Sindical Processo nº 00212701224.5 com sede na Rua Lestapis, nº 78 - Vila Isabel Eber, Jundiaí - (SP) - CEP 13202-320 - Assembleia Geral realizada em 23/12/2021; celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I - DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de setembro de 2022, considerando a concessão do reajuste integral naquela oportunidade, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2023, da seguinte forma, observada ainda a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2022 até 31 de agosto/2023”**:

.I - Até o limite de R\$ 7.428,00 (sete mil, quatrocentos e vinte e oito reais) mediante a aplicação do percentual de **5,0% (cinco por cento)**.

II - Acima de R\$ 7.428,00 (sete mil, quatrocentos e vinte e oito reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de **R\$ 371,00 (trezentos e setenta e um reais)**, observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2022 até 31 de agosto/2023”**.

Parágrafo primeiro - Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/23, ou seja, considerando o valor cheio.

Parágrafo segundo - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro e novembro de 2023, deverão ser pagas até o pagamento dos meses de competência de novembro e dezembro de 2023, permitida a dedução de quaisquer valores que tenham sido antecipados nos termos do disposto na cláusula nominada **“Compensação”**, e observada a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2022 e 31 de agosto/2023”**.

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

Parágrafo quarto - Nas rescisões de contrato de trabalho já processadas a partir de 1º de setembro de 2023, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo segundo deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado, no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023

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

	Salário até R\$ 7.428,00	Salário acima de R\$ 7.428,00
PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar por:	somar parcela Fixa de:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500	R\$ 371,00
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0457	R\$ 340,00
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0415	R\$ 308,00
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0373	R\$ 277,00
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0331	R\$ 246,00
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0289	R\$ 214,00
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0247	R\$ 183,00
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0205	R\$ 153,00
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0164	R\$ 122,00
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0123	R\$ 91,00
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0082	R\$ 61,00
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0041	R\$ 30,00
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000	-

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

CLÁUSULA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **“Reajuste Salarial”** e **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2022 até 31 de agosto/2023”**, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/09/2022** e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

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

a) empregados em geral.....	R\$ 1.856,50
(um mil, oitocentos e cinquenta e seis reais e cinquenta centavos);	
b) garantia do comissionista.....	R\$ 2.222,00
(dois mil, duzentos e vinte e dois reais);	
c) aprendiz.....	R\$ 1.320,00
(um mil, trezentos e vinte reais).	

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

CLÁUSULA QUINTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

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

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

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

Parágrafo terceiro - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e dos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e ainda conter as seguintes informações:

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME); EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) ou MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS;

c) Comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas **“Contribuição Assistencial dos Empregados”**; **“Contribuição para Custeio da Negociação Coletiva da FECOMERCIO SP”** e **“Contribuição Assistencial Patronal”**.

Parágrafo quarto - A entidade patronal deverá encaminhar a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional no prazo de até 2 (dois) dias úteis de seu recebimento, inclusive por *e-mail*;

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

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

Parágrafo sétimo - Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo oitavo - A falsidade da declaração ou o descumprimento das regras que condicionam o REPIS, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo nono - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada **“Pisos Salariais para Empresas em Geral”**, conforme o caso, a saber:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's)

- a) empregados em geral.....R\$ 1.763,00
(um mil, setecentos e sessenta e três reais).
- b) garantia do comissionista.....R\$ 2.111,50
(dois mil, cento e onze reais e cinquenta centavos);
- c) aprendizR\$ 1.320,00
(um mil, trezentos e vinte reais).

Microempresas (ME's)

- a) empregados em geral.....R\$ 1.672,50
(um mil, seiscentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos).
- b) garantia do comissionista.....R\$ 1.996,00
(um mil, novecentos e noventa e seis reais).
- c) aprendizR\$ 1.320,00
(um mil, trezentos e vinte reais).

Microempreendedores Individuais (MEI's)

- a) empregados em geral.....R\$ 1.672,50
(um mil, seiscentos e setenta e dois reais e cinquenta centavos).
- b) garantia do comissionista.....R\$ 1.996,00
(um mil, novecentos e noventa e seis reais).
- c) aprendizR\$ 1.320,00
(um mil, trezentos e vinte reais).

Parágrafo dez – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir de **1º de setembro de 2023**, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada **“Pisos Salariais para Empresas em Geral”**, com aplicação retroativa a **1º de setembro de 2023**.

Parágrafo onze - O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

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

Parágrafo treze - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea “e” da cláusula nominada **“Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)”**. No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo quatorze - Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

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

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

Parágrafo dezessete - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula sem o Certificado de Adesão ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de **R\$ 811,00** (oitocentos e onze reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

CLÁUSULA SEXTA – GARANTIA DO COMISSIONISTA

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

Parágrafo único - Contratado o comissionista para jornadas diferenciadas previstas nesta Convenção, a garantia prevista no *caput* será proporcional à respectiva jornada, nos termos do parágrafo primeiro da cláusula nominada “**Jornadas de Trabalho**”.

CLÁUSULA SÉTIMA – CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 03 (três) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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

CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

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

CLÁUSULA NONA – PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES

Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA DEZ – CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS

O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

- a) férias (integrais ou proporcionais): serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;
- b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado: serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário - serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

Parágrafo único: O estabelecido nesta cláusula também se aplica aos empregados que se ativam em jornada intermitente.

CLÁUSULA ONZE – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61, da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

CLÁUSULA DOZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”; “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS”; “GARANTIA DO COMMISSIONISTA” e “QUEBRA DE CAIXA”, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTE SALARIAL” e “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023”.

CLÁUSULA TREZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas nominadas “*Pisos Salariais para Empresas em Geral*”, “*Garantia do Comissionista*” e “*Regime Especial de Piso Salarial - REPIS*”, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

CLÁUSULA QUATORZE – QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa terá direito ao recebimento por quebra de caixa, no mês em que houver a ocorrência, no valor de **R\$ 99,00 (noventa e nove reais)** a partir de **1º de setembro de 2023**, que será pago juntamente com o seu salário.

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

Parágrafo segundo - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput*.

Parágrafo terceiro - A importância prevista no *caput* será paga juntamente com o salário e não se incorpora e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, § 2º da CLT.

CLÁUSULA QUINZE – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo primeiro - Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo; assistência médica e/ou odontológica; seguro saúde; compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias (nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado); mensalidade sindical; mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados; cooperativas de crédito mútuo e de consumo, convênios com estabelecimentos comerciais e de serviços (desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes) e quaisquer outros da mesma natureza.

Parágrafo segundo - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

CLÁUSULA DEZESSEIS – CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que ele tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

Parágrafo segundo - Em caso de ressarcimento do valor do cheque pelo empregado, fica ele sub-rogado na titularidade do crédito e a comissão a que fizer jus não poderá ser retida, devendo ser estornada a retenção que já tenha sido efetivada.

CLÁUSULA DEZESSETE – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados.

CLÁUSULA DEZOITO – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso das férias.

CLÁUSULA DEZENOVE – APRENDIZES

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre **01/09/2022 até 31/08/2023** terão o reajuste fixado na cláusula nominada **“Reajuste Salarial”** calculado sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2022 até 31 de agosto/2023”**, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

II - DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA VINTE – JORNADAS DE TRABALHO

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

Parágrafo primeiro - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e da jornada parcial, na forma prevista no art. 58-A da CLT, as empresas poderão contratar empregados para as seguintes modalidades de jornada, MEDIANTE ADESÃO, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

II - JORNADA ESPECIAL 12X36 - Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

- a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;
- c) o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

Parágrafo segundo - A adesão pelas empresas interessadas se fará mediante requerimento de emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO, através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, e que conterá, dentre outras, as seguintes informações:

- Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio; telefone de contato e e-mail.

Parágrafo terceiro - A entidade patronal emitirá e fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação, mediante a comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas **“Contribuição Assistencial dos Empregados”, “Contribuição para Custeio da Negociação Coletiva da FECOMERCIO SP” e “Contribuição Assistencial Patronal”**.

Parágrafo quarto - O CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo quinto - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO.

CLÁUSULA VINTE E UM – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;
- b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de vigência desta norma, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência, para o semestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;
- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada **“Remuneração de Horas Extras”**;
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;
- e) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;
- f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não compensadas;
- g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento de comprovante, previstos respectivamente nas alíneas **“a”**, **“b”** e **“e”** desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas;
- h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea **“g”** obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais;
- i) O acerto das horas não compensadas na vigência deste instrumento deverá ser feito até o mês de competência de agosto/2024.

CLÁUSULA VINTE E DOIS – CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo primeiro - Para caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa, operacional ou comercial.

Parágrafo segundo - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

CLÁUSULA VINTE E TRÊS - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, a faculdade de praticar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

Parágrafo primeiro - A redução do intervalo para refeição, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, pode ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo terceiro - Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, conforme os termos estabelecidos no acordo da redução.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO - SEMANA ESPANHOLA

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

CLÁUSULA VINTE E CINCO - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

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

- a) estar disponível no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado;

c) possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, inclusive através da Central de Dados, do registro de marcações realizadas.

I - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto.

II - Os sistemas de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

III – DAS GARANTIAS

CLÁUSULA VINTE E SEIS – ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICO-ODONTOLÓGICAS

Atendidas as disposições do Decreto nº 10.864/21 e entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo primeiro – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, desde que haja a concordância do empregado.

Parágrafo segundo – A apresentação dos atestados médicos e/ou declarações poderá ser feita por qualquer meio, inclusive o eletrônico, e deverá obedecer ao prazo de até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

Parágrafo terceiro - A ordem de prioridade mencionada no *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, salvo em caso de emergência e urgência em localidade em que o convênio da empresa não disponibilize pronto atendimento.

CLÁUSULA VINTE E SETE – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

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

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo primeiro - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo 1º ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

CLÁUSULA VINTE E OITO – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez ao empregador e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez no curso do período de aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

Parágrafo terceiro - O disposto no *caput* não se aplica ao empregador que tenha feito adesão ao Programa Empresa Cidadã e nem se acumula com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador.

CLÁUSULA VINTE E NOVE – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

CLÁUSULA TRINTA – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

IV – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA TRINTA E UM – FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

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

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

Parágrafo terceiro - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA TRINTA E DOIS – FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias individuais concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO

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

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultado à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA TRINTA E CINCO – ABONO DE FALTA À MÃE OU PAI COMERCÍARIOS

A comerciária ou comerciário que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula nominada “**Atestados Médicos e Odontológicos**”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção

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

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

Parágrafo terceiro - Fica também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai, quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze anos) ou inválidos/incapazes, até 2 (duas) vezes ao ano, desde que compensada conforme previsto na cláusula nominada “**Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)**”, mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola.

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais e/ou ENEM quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação à empresa com antecedência de 05 (cinco) dias, sendo indispensável comprovação posterior.

CLÁUSULA TRINTA E SETE – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

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

VI – OUTROS BENEFÍCIOS, GARANTIAS E ABONOS

CLÁUSULA TRINTA E OITO – DIA DO COMERCÍARIO (ABONO)

Em homenagem ao Dia do Comerciante - 30 de outubro - será concedido ao comerciante contribuinte do sindicato laboral e que integrava o quadro de empregados da empresa nesse dia, um abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de **outubro de 2023**, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;
- acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo único - O abono poderá ser substituído por folga(s) a ser (em) concedida (s) no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de assinatura desta norma.

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – VALE-TRANSPORTE – PAGAMENTO EM DINHEIRO

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

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

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

Parágrafo terceiro - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 05 (cinco) dias.

Parágrafo quarto - Nos termos do Decreto nº 95.247/87, e baseado na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

Parágrafo quinto - O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente dispendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo sexto - A não utilização do vale-transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

CLÁUSULA QUARENTA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA QUARENTA E UM – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário para auxiliar nas despesas com o funeral, com valor equivalente a 01 (um) salário normativo, conforme a função e correspondentes previsões nas cláusulas nominadas "PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS".

Parágrafo único - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no *caput*.

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

VII – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

- a)** adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, em domingos alternados, em que a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;
- b)** adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;
- c)** adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;
- d)** ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- e)** jornada máxima de 08 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho, sem acréscimo de adicional;

f) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 08 (oito) horas diárias, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada **“Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)”**.

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

Parágrafo segundo - Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado, nesses dias, o valor de **R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos)** ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de “marmitex”.

Parágrafo terceiro - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

Parágrafo quarto - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo quinto - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada "MULTA".

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) comunicação da empresa à respectiva entidade patronal, para o fim de emissão do Certificado de Autorização para o Trabalho em Feriados, da intenção de funcionamento e trabalho nos feriados existentes no período de vigência da presente norma coletiva;

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

c) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, salvo se o empregador conceder folga compensatória (Lei nº 605/49, art. 9º), com exceção das horas extras. Para os comissionistas puros, o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 01 (um) Descanso Semanal Remunerado;

d) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)";

e) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

Parágrafo primeiro - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas em dobro trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

Parágrafo segundo - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de "marmitex":

I - empresas com até 20 (vinte) empregados.....**R\$ 30,50**
(trinta reais e cinquenta centavos);

II - empresas de 21 (vinte e um) a 100 (cem) empregados.....**R\$ 34,50**
(trinta e quatro reais e cinquenta centavos);

III - empresas com mais de 100 (cem) empregados..... **R\$ 51,50**
(cinquenta e um reais e cinquenta centavos)

Parágrafo terceiro - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária de trabalho;

Parágrafo quarto - A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá implicar em qualquer sanção ao empregado. Entretanto, caso o empregado assine termo concordando com o trabalho, sua ausência ao serviço no feriado designado será considerada falta injustificada, sujeitando-se às penalidades legais;

Parágrafo quinto - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, sendo indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes, que avaliarão conjuntamente a admissibilidade do pleito em cada caso.

Parágrafo sexto - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazerem as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, nem tampouco as demais condições desta norma.

Parágrafo sétimo - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo oitavo - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada **“Multa”**.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS – TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 5º da cláusula nominada **“Trabalho em Feriados”**:

I - limite máximo de 06 (seis) horas de trabalho;

II - pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR;

III - proibição de horas extras que, uma vez verificadas em limites superiores aos da jornada normal de trabalho, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento);

IV - pagamento de **R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos)** em vale-compras ou dinheiro;

V - ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

Parágrafo único - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R\$ 594,00 (quinhentos e noventa e quatro reais)** por empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUARENTA E SETE - TRABALHO EM FERIADOS - PRÊMIO

Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo, a título de prêmio, de 1 (um) dia nas suas férias a cada 3 (três) feriados efetivamente trabalhados.

Parágrafo único - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências, nos termos do disposto no art. 457, §2º, da CLT.

CLÁUSULA QUARENTA E OITO – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS – EXCEÇÕES

O trabalho aos domingos e feriados nas empresas do **Comércio Varejista de feirantes; flores e plantas; e carnes** é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei nº 605/1949 e no Decreto nº 10.854/21, que a regulamentou.

VIII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, nos termos da cláusula nominada “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS”, deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o pagamento pela empresa de uma taxa retributiva pelo serviço, a ser fixada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral.

Parágrafo primeiro - No ato do procedimento previsto no *caput*, as empresas aderentes ao REPIS deverão exibir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, a que se refere a cláusula nominada “**Regime Especial de Piso Salarial - REPIS**”, comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT e na LC nº 123/2006.

Parágrafo segundo - Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção Coletiva deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

Parágrafo terceiro - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho previsto nesta cláusula.

Parágrafo quarto - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo quinto - As empresas ficam obrigadas a fornecer as despesas de transporte dos empregados que forem chamados para assistência da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

Parágrafo sexto - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no *caput*.

Parágrafo sétimo - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

Parágrafo oitavo - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

Parágrafo nono - O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação do respectivo sindicato patronal, mediante a celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.

CLÁUSULA CINQUENTA – DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE – DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Ocorrendo dispensa após a data-base, considerando a projeção do aviso prévio, nos termos da Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do percentual de reajuste salarial.

IX - DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENIENTES

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores oriundos das relações de trabalho, as entidades profissional e patronais convenientes se comprometem a constituir através de convênio, um ÓRGÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS, nos termos do artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo de mediação e arbitragem.

Parágrafo único - Pelas despesas com a manutenção e desenvolvimento desse órgão, as empresas beneficiárias do serviço ressarcirão as entidades dele integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo por estas, nos termos estabelecidos através de convênio celebrado entre as entidades.

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será implementada pelo órgão a que se refere a cláusula nominada **“Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para Solução de Conflitos”** e, na sua ausência, pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como o ACORDO EXTRAJUDICIAL entre empregado e empregador de que trata o art. 855-B da CLT, deverão ser submetidos ao órgão de que trata a cláusula nominada **“Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para Solução de Conflitos”**, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

Parágrafo único - Enquanto não for instalado o órgão previsto no *caput*, este serviço poderá ser desempenhado pelo sindicato laboral.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE ACORDOS COLETIVOS

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

Parágrafo primeiro - Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo sindicato patronal para que este assuma a direção dos entendimentos, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

Parágrafo segundo - Após tomar ciência, a entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação às cláusulas da presente Convenção e ao disposto no art. 592, inciso I, alínea “a”, da CLT.

Parágrafo terceiro - Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida deverá manifestar-se de forma expressa junto ao sindicato laboral que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal via *e-mail*.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – COMUNICAÇÃO PRÉVIA

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

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

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

CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS – GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO

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

CLÁUSULA CINQUENTA E SETE - MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 102,00 (cento e dois reais)** a partir de **1º de setembro de 2023**, por empregado ou por entidade conveniente, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

X - DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA CINQUENTA E OITO – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A contribuição assistencial dos empregados, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, será de 3% (três por cento) sobre o salário do mês de NOVEMBRO de 2023, limitada ao teto de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais); e de 1,5% (um e meio por cento) do salário mensal nos demais meses subsequentes ao da vigência da presente norma, limitado ao teto de R\$ 60,00 (sessenta reais), por empregado, na forma da legislação e jurisprudência que rege a matéria, conforme decidido na assembleia do Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro - As contribuições previstas no *caput* deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo segundo - A contribuição referida no *caput* será recebida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região através de guia ou boleto bancário, no qual, obrigatoriamente, deverá constar o percentual adotado.

Parágrafo terceiro - A Contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional.

Parágrafo quarto - A contribuição assistencial regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, filiados ou não ao sindicato. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias corridos após a assinatura da presente norma coletiva, e deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador, e entregue pessoalmente na sede ou subsele do sindicato profissional com a apresentação de documento com fotografia, devendo o empregado de posse de seu recibo, efetuar a comunicação ao seu empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias de sua entrega. A oposição apresentada pelo empregado somente terá sua validade a partir da data do protocolo no sindicato, não tendo, portanto, efeito retroativo inclusive para as contribuições não descontadas nos prazos previstos nesta cláusula e eventual devolução de valores já descontados e, poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva.

Parágrafo quinto - Excepcionalmente, os empregados que residem em outro município que não seja o de Franco da Rocha, sede do sindicato profissional, poderão realizar individualmente a oposição por intermédio dos correios, com aviso de recebimento (AR), respeitados os prazos e as regras dispostas no parágrafo anterior.

Parágrafo sexto - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo sétimo - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional.

Parágrafo oitavo - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo nono - A responsabilidade pela instituição, percentuais e forma de cobrança, bem como abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentos o Sindicato Patronal, bem como as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

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

CLÁUSULA CINQUENTA E NOVE – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA FECOMERCIO SP

Nos termos da legislação vigente, que estabelece a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF), fica instituída uma contribuição para custeio do processo negocial, aplicável a todas as empresas integrantes da categoria econômica inorganizada beneficiada pela norma coletiva, no valor único de **R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais)**.

Parágrafo primeiro – O recolhimento da contribuição deverá ser efetuado mediante boleto bancário, do qual constará a data do vencimento, ou por outros meios de pagamentos definidos pela Fecomercio SP.

Parágrafo segundo – Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filiais.

CLÁUSULA SESSENTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente, e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical por categoria e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída a **Contribuição Assistencial Patronal** das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º da CF; artigo 513, alínea “e”, da CLT, bem como da tese firmada no **Tema de Repercussão Geral 935 do STF (Recurso Extraordinário com Agravo – Processo nº ARE nº 1018459)** conforme as seguintes tabelas e condições:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE ÁLCOOL E BEBIDAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 300,00	R\$ 230,12
De R\$ 300,01 até R\$ 600,00	R\$ 372,96
De R\$ 600,01 até R\$ 1.000,00	RS 753,84
Acima de R\$ 1.000,00	R\$ 904,60
Microempresas e Empresa de Pequeno Porte	R\$ 190,45

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE BIJUTERIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
Contribuição por CNPJ	VALOR
	R\$ 300,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE COURO, PELES E SINTÉTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 3.000,00	R\$ 322,00
De R\$ 3.000,00 até R\$ 5.000,00	R\$ 396,00
De R\$ 5.000,00 até R\$ 7.000,00	R\$ 592,00
De R\$ 7.000,00 até R\$ 9.000,00	R\$ 713,00
Acima de R\$ 9.000,01	R\$ 908,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE LOUÇAS, TINTAS E FERRAGENS NO ESTADO DE SÃO PAULO

FATURAMENTO BRUTO DO EXERCÍCIO ANTERIOR	VALOR
Até R\$ 360 mil	R\$ 419,00
Acima de R\$ 360 mil até R\$ 3,6 milhões	R\$ 840,00
Acima de R\$ 3,6 milhões	R\$ 1.770,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

PORTE DE EMPRESA	VALOR
Microempresas registradas na Junta Comercial como ME	R\$ 500,00
Empresas de Pequeno Porte – EPP	R\$ 1.010,00
Demais empresas	R\$ 2.030,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE PAPEL, PAPELÃO, ARTIGOS DE ESCRITÓRIO E DE PAPELARIA DO ESTADO DE SÃO PAULO

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
Até R\$ 100.000,00	R\$ 450,00
Acima de R\$ 100.001,00	R\$ 860,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE SUCATA FERROSA E NÃO FERROSA DO ESTADO DE SÃO PAULO

	VALOR
Contribuição Anual	R\$ 1.000,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE TECIDOS, VESTUÁRIOS E ARMARINHOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 58.000,00	R\$ 600,00
De R\$ 58.000,01 até R\$ 65.000,00	R\$ 800,00
Acima de R\$ 65.001,00	R\$ 1.200,00

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DOS FEIRANTES DE SÃO PAULO

PORTE DE EMPRESA	VALOR
Microempresa – ME	R\$ 200,00
Empresa de Pequeno Porte – EPP	R\$ 250,00
Demais empresas - GP	R\$ 500,00
Feirantes e vendedores ambulantes inscritos apenas na prefeitura	R\$ 150,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE VIDRO PLANO, CRISTAIS E ESPELHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 99.999,00	R\$ 380,00
De R\$ 100.000,00 até R\$ 2.500.000,00	R\$ 580,00
Acima de R\$ 2.500.000,00	R\$ 1.100,00

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES DE JUNDIAÍ

PORTE DE EMPRESA	VALOR
Até 360 mil	R\$ 456,00
Acima de 360 mil até 3,6 milhões	R\$ 914,00
Acima de 3,6 milhões	R\$ 1.948,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA e PERMISSIONARIOS DE VAREJÃO	R\$ 261,00
MEI	Isento

Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, mediante boleto bancário, que será fornecido à empresa pela respectiva entidade patronal, do qual constará a data do vencimento.

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

Parágrafo terceiro - Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão às tabelas contidas nesta cláusula.

XI - OUTRAS CONDIÇÕES

CLÁUSULA SESSENTA E UM - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

CLÁUSULA SESSENTA E DOIS - CONVÊNIO-FARMÁCIA

Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento, observado o disposto na cláusula nominada **“Autorização de Desconto”**.

CLÁUSULA SESSENTA E TRÊS - CAFÉ DA MANHÃ

As empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) empregados e cujo turno de trabalho se inicie até 09h00min, fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores, até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins, conforme art. 4º, § 2º, inciso V, da CLT, com redação da Lei nº 13.467/2017.

CLÁUSULA SESSENTA E QUATRO - 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.

Parágrafo primeiro – O curso ou programa de qualificação profissional e respectiva suspensão dos contratos de trabalho poderá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 5 (cinco) 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.

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 – 120 (cento e vinte) horas para contratos suspensos pelo período de 2 (dois) meses;
- II – 180 (cento e oitenta) horas para contratos suspensos pelo período de 3 (três) meses;
- III – 240 (duzentos e quarenta) horas para contratos suspensos pelo período de 4 (quatro) meses;
- IV – 300 (trezentas) horas para contratos suspensos pelo período de 5 (cinco) 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 parcelas 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.

CLÁUSULA SESSENTA E CINCO – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e a forma de remuneração, que poderá ser ajustada por tarefa, por peça, por produção ou por qualquer outro critério estabelecido de comum acordo entre as partes.

Parágrafo primeiro – Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de Teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em contrato ou termo aditivo contratual, mantendo-se todos os benefícios já concedidos ao empregado, exceto o vale-transporte, que será concedido gratuitamente quando da necessidade de comparecimento à empresa ou em decorrência de serviço externo.

Parágrafo segundo – Poderá ser realizada a alteração do regime de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo terceiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dentre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual ou aditamento.

Parágrafo quarto – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo quinto – O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Parágrafo sexto – O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

CLÁUSULA SESSENTA E SEIS - TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá implantar o regime de trabalho híbrido, no qual parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e parte de forma presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das suas dependências.

Parágrafo primeiro – Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

Parágrafo segundo – A prestação de serviços na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo terceiro – O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, observados os ditames legais.

Parágrafo quarto – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho híbrido, entre outras, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo quinto – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo sexto – O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

CLÁUSULA SESSENTA E SETE – DEMISSÃO EM MASSA

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

XII - DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA SESSENTA E OITO - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

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

CLÁUSULA SESSENTA E NOVE - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pelo órgão mencionado na cláusula nominada **“Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para Solução de Conflitos”**, ou, na ausência deste, pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA SETENTA - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de **1º de setembro de 2023** até **31 de agosto de 2024**.

Parágrafo único – À exceção das condições fixadas nas cláusulas 1ª, 2ª, 58, 59 e 60, os efeitos das demais cláusulas desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

São Paulo, 21 de novembro de 2023.

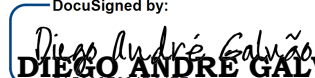
Pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**

DocuSigned by:


LEOZILDO ARISTAQUE BARROS
84AC9DE898264E0...
Presidente


DocuSigned by:

CRISTIANE REGIS DE OLIVEIRA
5FD708837C164B2...
OAB/SP nº 166.342

DocuSigned by:

DIEGO ANDRÉ GALVÃO
5A5008E684D64FF...
OAB/SP nº 490.335

Pela **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO E DEMAIS SINDICATOS CONVENIENTES**

DocuSigned by:

IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
E88C0859A240496...
Diretor Vice-Presidente

DocuSigned by:

DELANO COIMBRA
CDAA887E52594CA...
OAB/SP - nº 40.704

DocuSigned by:

FERNANDO MARÇAL MONTEIRO
F8488E3270124F8...
OAB/SP - nº 86.368

DocuSigned by:

PAULA TATEISHI MARIANO
A78A2BF E394E4A9...
OAB/SP - nº 270.104