

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022 - 2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau devidamente inscrita no CNPJ sob n.º 48.592.240/0001-59; Carta Sindical Processo n.º 323.282/75 e SR06054, com base territorial nos municípios de **Osasco, Barueri, Carapicuíba, Embu das Artes, Itapevi, Jandira e Taboão da Serra**, com sede na Rua Antônio B. Coutinho, 118 - Centro - CEP - 06013-050 - Osasco - SP, tendo realizado Assembléia Geral Extraordinária em 22/06/2022, neste ato representado por seu Presidente, **José Pereira da Silva Neto**, portador do CPF/MF n.º 014.037.848-09, assistido pelo advogado, Paulo Cesar Flaminio, OAB/SP 94.266 e CPF/MF n.º 002.349.928-16, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CARNES FRESCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal devidamente inscrita no CNPJ sob n.º 62.650.833/0001-55 e Registro Sindical, Processo n.º 64/1941, SR07600, com sede Praça da República, 180, 6º andar, Conjunto 64, Centro, SP, CEP: 01045-000, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 23/09/2022, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Manuel Henrique Farias Ramos**, portador do CPF/MF n.º 216.631.578-04, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1- REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2021.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de SETEMBRO, inclusive 13º salário e férias, deverão ser pagas, juntamente com a folha de pagamento do mês de OUTUBRO, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/21 ATÉ 31 DE AGOSTO/22".

**Parágrafo 2º** - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto àquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais 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 10 (dez) dias, contados da assinatura dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

**Parágrafo 3º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais referidas no parágrafo 1º desta cláusula.

**2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/21 ATÉ 31 DE AGOSTO/22:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Data de Admissão	Multiplicar Salários por:
Admitidos até 15.09.21	8,83%
de 16.09.21 a 15.10.21	8,09%

de 16.10.21 a 15.11.21	7,36%
de 16.11.21 a 15.12.21	6,62%
de 16.12.21 a 15.01.22	5,89%
de 16.01.22 a 15.02.22	5,15%
de 16.02.22 a 15.03.22	4,42%
de 16.03.22 a 15.04.22	3,68%
de 16.04.22 a 15.05.22	2,94%
de 16.05.22 a 15.06.22	2,21%
de 16.06.22 a 15.07.22	1,47%
de 16.07.22 a 15.08.22	0,74%
a partir de 16.08.22	0,00%

**Parágrafo Único:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas denominadas "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS, SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS".

**3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas denominadas "REAJUSTE SALARIAL e REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/21 ATÉ 31/08/22" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/21 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:** Para as empresas com até 5 (cinco) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

- a) empregados em geral.....R\$ 1.597,00  
(um mil, quinhentos e noventa e sete reais);
- b) office-boy, faxineiro, entregador não motorizado, auxiliar de açougue, repositor e atendente de frios.....R\$ 1.338,00  
(um mil, trezentos e trinta e oito reais);
- c) garantia do comissionista.....R\$ 1.905,00  
(um mil, novecentos e cinco reais)

**5 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS:** Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/09/2022, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

- a) empregados em geral .....R\$ 1.683,00  
(um mil, seiscentos e oitenta e três reais);
- b) office-boy, faxineiro, entregador não motorizado, auxiliar de açougue, repositor e atendente de

frios.....R\$ 1.372,00  
(um mil trezentos e setenta e dois reais).

c) garantia do comissionista.....R\$ 2.014,00  
(dois mil e quatorze reais).

**6 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS:** Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/09/2022, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) empregados em geral.....R\$ 1.790,00  
(um mil, setecentos e noventa reais);

b) office-boy, faxineiro, entregador não motorizado, auxiliar de açougue, repositor e atendente de frios.....R\$ 1.427,00  
(um mil, quatrocentos e vinte e sete reais).

c) garantia do comissionista.....R\$ 2.120,00  
(dois mil, cento e vinte reais).

**Parágrafo único** - Para os fins das cláusulas denominadas "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS, SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS", considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2022.

**7 - AUXILIAR DE AÇOUQUE:** Os empregados que tenham completado 12 (doze) meses nesta função, passarão a receber o piso correspondente aos empregados em geral da categoria, conforme as cláusulas denominadas "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS, SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS".

**Parágrafo Único:** Não poderá ser contratado como auxiliar de açougue: a) o empregado que já tenha exercido a função de açougueiro; b) aquele que já tenha exercido durante seis meses a função de auxiliar de açougue ou similar na mesma ou em outra empresa, desde que comprovado na CTPS e, c) aquele que faz a desossa.

**8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** Aos valores fixados nas cláusulas denominadas "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS, SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS", não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**9 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO:** Ficam as empresas autorizadas a praticar jornadas de normais de trabalho não superiores a 44 horas (quarenta e quatro) semanais – trabalhadas ou compensadas, atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal.

**10 - QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no valor de R\$ 102,00 (cento e dois reais), mensais, a partir de 1º de setembro de 2022, que será pago juntamente com o seu salário.

**§1º** - 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.

§2º - 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* desta cláusula.

**11 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas denominadas "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS, SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 6 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS e QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas denominadas "REAJUSTE SALARIAL e REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/21 ATÉ 31/08/22".

**12 - APRENDIZES:** Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/21 até 31/08/22, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na denominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/21 ATÉ 31/08/22" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

**13 - 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.

**14 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** Conforme autorização expressa dos comerciários através da assembleia geral extraordinária realizada pelo SECOR em sua sede, bem como em atendimento ao quanto disposto no acordo judicial celebrado entre a entidade sindical profissional e o Ministério Público do Trabalho nos autos do processo nº 119900-41.2008.5.02.0381, as empresas se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, 3% (três por cento), incidentes sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2022, a título de contribuição assistencial, observado o limite para desconto de R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais), e 1,5% (um vírgula cinco por cento) a ser descontado mensalmente, limitado a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

§1º - O recolhimento da contribuição do mês de setembro de 2022 no percentual de 3% (três por cento), será feito pelas empresas até o dia 30/11/2022 mediante guia fornecida pelo sindicato, através do Banco do Brasil. O recolhimento da contribuição mensal, no percentual de 1,5% (um e meio por cento), será feito pelas empresas, também por meio de boletos emitidos pelo Banco do Brasil, vencíveis sempre até o dia 10 de cada mês, ou primeiro dia útil após.

§2º - Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

§3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

§4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, ocorrerá multa prevista no artigo 600 da CLT.

§5º - Aos comerciários admitidos após a data base, fica garantido o exercício do direito de oposição

aos descontos após o prazo de 60 (sessenta) dias da data da contratação.

§6º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individual e pessoalmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa no prazo de até 15 (quinze) dias.

**15 - CONTRIBUIÇÕES – DIREITO DE OPOSIÇÃO:** O Sindicato representante da categoria profissional fará publicar, em jornal de grande circulação, comunicado aos trabalhadores acerca da oposição à contribuição assistencial contida na cláusula nominada “ CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS”, informando o prazo e o local do recebimento das manifestações, a saber: dias 26, 27, 28, 29 e 30 de setembro e 3, 4, 5, 6 e 7 de outubro, ininterruptamente, no horário das 09h00min às 16h30min, no seguinte endereço: Rua Laura Josefa dos Santos, 400 – Parque Jandaia – Carapicuíba –SP (Rodoanel na saída de Carapicuíba – Clube dos Comerciantes) e na sede da entidade, após esse período.

§1º - No ato da oposição, o comerciante informará ao sindicato se deseja se opor ao desconto da contribuição referente ao mês de setembro (3% sobre o salário reajustado em 01/09/2022, (até o limite de R\$ 138,00) e/ou em relação aos descontos mensais (1,5% mensalmente, até o limite mensal de R\$ 35,00).

§2º - As empresas, quando notificadas através de edital publicado em jornal de grande circulação, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias a relação nominal dos empregados e as respectivas guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

§3º - O direito de oposição somente poderá ser exercido pelo trabalhador após 60 (sessenta) dias contados do início do contrato de trabalho.

**16 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** As empresas integrantes do **Sindicato do Comércio Varejista de Carnes Frescas do Estado de São Paulo**, quer sejam associadas ou não, deverão recolher a contribuição assistencial no valor de R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais), conforme tabela abaixo:

Vencimento	VALOR
31/03/2023	R\$ 330,00
31/05/2023	R\$ 330,00
31/07/2023	R\$ 330,00

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal ao qual constará a data de vencimento.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial prevista nessa cláusula independe da contribuição sindical, conforme estabelecida na CLT.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora de prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial patronal é devida por todos os estabelecimentos, independentemente se matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos, obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

**17 - 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.

§1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

§2º - 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.

**18 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula n.º 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) ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo Único** - Os atestados médicos e/ou declarações, deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 10 (dez) dias de sua emissão.

**19 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

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

§1º - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 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 aposentar-se.

§2º - 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.

§3º - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no 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.

§4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

**20 - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado 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 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.

**21 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE:** Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

**22 - DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro, ao comerciário que autorizar o desconto de quaisquer das contribuições assistenciais laborais previstas nessa norma coletiva, será concedido um abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2022, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 60 (sessenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 61 (sessenta e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**23 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos 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 de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data 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 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 denominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" deste instrumento;

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 extras 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 trabalhadas;

g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "e" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

h) a suspensão do direito à compensação previsto na alínea "g" obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

**24 - 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.

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

§1º - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

§2º - 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.

**26 - FÉRIAS EM DEZEMBRO:** Na hipótese de férias 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 2 (dois) dias em suas férias.

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

**28 - 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 de férias.

**29 - 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.

**30 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da denominada "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.

§1º - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciante se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

§2º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.



**31 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior 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. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

**32 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

**33 - 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.

**34 - AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário de admissão, conforme a função, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**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* desta cláusula.

**35 - 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.

§1º - Os descontos objetos 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, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

§2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30 % (trinta por cento), da remuneração, salvo condições mais benéficas.

**36 - TRABALHO AOS DOMINGOS:** Atendido ao disposto na Lei nº 605/1949 e em seu Decreto Regulamentador sob nº 27.048/1949 c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como na legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:

- a) Trabalho em domingos alternados 1X1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- 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, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, situação permitida desde que haja a elaboração de escala de trabalho com antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

- d) Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- e) Jornada de 08 (oito) horas, remuneradas como dia normal de trabalho;
- 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 denominada "compensação de horário de trabalho".

§1º - Quando a jornada de trabalho for de 06 (seis), ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais), para empresas com até 100 empregados e R\$ 63,00 (sessenta e três reais), para empresas com mais de 100 empregados, ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

§2º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

§3º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§4º - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada "MULTA".

§5º - Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, sem qualquer ônus, pelo sindicato patronal.

**37 - TRABALHO EM FERIADOS:** Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949 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 **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 ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo, e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade de trabalho;
- b) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:
  - I) O feriado a ser trabalhado;
  - II) A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e
  - III) O dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo sempre a número legal ao dos feriados laborados;
- c) Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR.
- d) Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula denominada "compensação de horário de trabalho".
- e) Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- f) A folga dos feriados de acordo com a vontade das partes poderá ser compensada monetariamente, desde que o pagamento do valor seja feito juntamente com o salário do

mês referente ao feriado compensado.

§1º - As folgas compensatórias devidas em razão de trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias contados a partir do mês seguinte ao trabalhado sob pena de dobra.

§2º - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

§3º - 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, fornecerão auxílio alimentação conforme segue, não sendo permitida a concessão de “marmitex”:

I – empresas com até 100 (cem) empregados:.....R\$ 50,00  
(cinquenta reais); e.

III – empresas com mais de 100 (cem) empregados:.....R\$ 63,00  
(sessenta e três reais);

§4º - Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior aquela normalmente cumprida;

§5º - A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado. Entretanto, caso o empregado assine o termo concordando com o trabalho, sua ausência aos serviços no feriado designado será considerada falta injustificada, sujeitando-o às penalidades legais.

§6º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos aqui estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes.

§7º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

§8º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

§9º - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada “MULTA”.

§10º - Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, sem qualquer ônus, pelo Sindicato Patronal.

**38 - 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 3º da cláusula nominada “TRABALHO EM FERIADOS”:

I – Limite máximo de 06 (seis) horas de trabalho;

II – Proibição de horas extras que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos);

III – pagamento em dobro das horas trabalhadas – 12 (doze) horas;

IV – 02 (duas) folgas a serem gozadas em até 60 (sessenta) dias;

V – Pagamento de R\$ 29,00 (vinte e nove reais) em vale compra;

VI – 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 **RS 618,00** (seiscentos e dezoito reais) por empregado, sem prejuízo daquela prevista na cláusula denominada “MULTA” deste instrumento.

**39 – MULTA:** Fica estipulado multa no valor de **RS 96,00 (noventa e seis reais)** a partir de 1º de setembro de 2023, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

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

§1º - Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT, devendo dar ciência ao Sindicato Profissional no prazo de 12 dias úteis, contados da data do recebimento do pedido.

§2º - Na hipótese de o Sindicato Profissional tomar ciência diretamente pela empresa interessada em firmar acordo coletivo, este deverá notificar em 24 horas, contados da data do recebimento do pedido, a Entidade Patronal respectiva, que deverá apreciar a proposta e remeter resposta ao Sindicato Profissional no prazo máximo de 12 dias úteis.

§3º - A ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, no prazo assinalado, implica na concordância tácita dos termos e acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e empresas.

**41 - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO:** Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observado o seguinte:

§1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - Estar disponível no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado;

III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

§2º - Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

§3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

§4º - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e.

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**42 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**43 - CONVÊNIO-FARMÁCIA:** Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, 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.

**44 - 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 1 (um) mês, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

**45 - GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS:** O empregado que retornar das férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

**46 - CAFÉ DA MANHÃ:** As empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) empregados e cujo turno de trabalho se inicie até 9:00 horas, o fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores, em 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, na redação da Lei nº 13.467/2017.

**47 - PENSE - PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS**  
- As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento, visando – através das experiências individuais acumuladas nas funções o recebimento de sugestões de aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, objetivando ganhos de produtividade, economias de materiais e de mão de obra, além de melhorias nas relações interpessoais.

**Parágrafo Único:** Como estímulo à colaboração dos trabalhadores, na forma disposta no caput, será ofertado pela empresa prêmio incentivo aos projetos aprovados, que será atribuído diretamente aos seus idealizadores.

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

**49 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período trabalhado.

**50 - CONDUTA ANTISSINDICAL –** Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam

interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho para as devidas medidas legais.

**51 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMÓAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL:** Ambos os Sindicatos convenientes reconhecem que as vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, também abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

**Parágrafo Único:** O reconhecimento nas duas hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União, 08.2010).

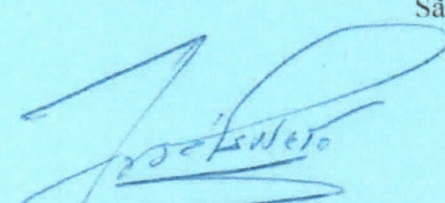
**52 - SINDICALIZAÇÃO:** As empresas da categoria econômica, quando solicitadas em conjunto pelas entidades convenientes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sindicalização.

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

**54 - VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

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


São Paulo, 22 de setembro de 2022.



**José Pereira da Silva Neto**  
Presidente


CPF/MF n.º 014.037.848-09

**SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO**



**Manuel Henrique Farias Ramos**  
Presidente

CPF/MF n.º 216.631.578-04  
**SINDICATO DO  
COMÉRCIO VAREJISTA DE CARNES  
FRESCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**



**Paulo Cesar Flaminio**

Advogado

OAB/SP n.º 94.266