CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SECOR - SINCOMAVI – SINCOMACO

- SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO

- SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO

- SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DE SÃO PAULO

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 - CNPJ nº 48.592.240/0001-59; Carta Sindical Processo nº 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 Assembleia Geral Extraordinária em 22/06/2022, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. José Pereira da Silva Neto**, portador do CPF/MF n.º 014.037.848-09, assistido pelo advogado, **Dr. Paulo Cesar Flaminio** - OAB/SP nº 94.266 e CPF/MF nº 002.349.928-16; e de outro, como representantes das categorias econômicas, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO,** Carta Sindical expedida em 18/10/1934, conf. Proc. DNT 20.666/1934 e Registro Sindical Processo 24000.001666/90 do Ministério do Trabalho e Emprego, inscrito no CNPJ sob nº 62.809.769/0001-02, com sede nesta capital na Rua Boa Vista nº 356, 15º andar, Centro, neste ato representado por seu Presidente **Reinaldo Pedro Correa,** CPF nº 813.087.448-20, assistido por seu advogado, **Dr. Dawison Pires de Oliveira,** OAB/SP nº 93.304 e CPF 539.233.328-15, nos termos da assembleia realizada em 21/09/2022 e o **SINCOMACO - SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DE SÃO PAULO ,** Carta Sindical expedida em 15/05/1941, registrada no livro 01, folhas 79 do Ministério do Trabalho e Emprego, inscrito no CNPJ sob nº 61.786.075/0001-34, com sede nesta capital na Rua Abolição nº, 66, Conj. 23 – CEP: 01319-010, neste ato representado por seu Presidente, **Cláudio Elias Conz,** CPF nº 531.174.338-72, assistido por seu advogado, **Dr. Roberto Mateus Ordine,** OAB/SP nº 26.528 e CPF nº 019.502.078-20, nos termos da assembleia realizada em 21/09/2022, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1ª - REAJUSTAMENTO - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, já reajustados em 01 de outubro de 2021, serão reajustados a partir de 01 de outubro de 2022, data-base da categoria profissional, da seguinte forma:

I – Até o limite de R$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais) mediante a aplicação do percentual de 7,19% (sete vírgula dezenove por cento).

II – Acima de R$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R$ 683,05 (seiscentos e oitenta e três reais e cinco centavos), observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2021 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2022".

Parágrafo primeiro – As empresas poderão conceder o reajuste previsto nesta cláusula em até 2 (duas) parcelas, ambas calculadas sobre o salário vigente em 01/10/2021, sendo a primeira a partir de 01/10/2022 e a segunda a partir de 01/02/2023, da seguinte forma:

I – A partir de 01 de outubro de 2022 – Os salários até R$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais), vigentes em 01/10/2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 3,59% (três virgula cinquenta e nove por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de R$ 341,05 (trezentos e quarenta e um reais e cinco centavos) e

II – A partir de 01 de fevereiro de 2023 – Os salários até R$ 9.500,00 (nove mil e quinhentos reais), vigentes em 01/10/21 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 7,19% (sete vírgula dezenove por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe R$ 683,05 (seiscentos e oitenta e três reais e cinco centavos).

Parágrafo segundo – A segunda parcela (prevista no inciso II acima) deverá ser antecipada para cômputo no cálculo de eventuais verbas rescisórias e de férias que ocorrerem entre os meses de outubro de 2022 e janeiro de 2023.

Parágrafo terceiro – Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de outubro de 2022 poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de novembro de 2022, permitida a compensação de quaisquer valores que já tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2021 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2022".

Parágrafo quarto – O recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo anterior se dará com a competência da data de seu pagamento.

Parágrafo quinto – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção quanto aquelas já processadas a partir de 01 de outubro de 2022, contando-se, inclusive, a hipótese da projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo terceiro 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 ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber essas diferenças.

Parágrafo sexto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto na cláusula nominada "SALÁRIOS DE ADMISSÃO",

Parágrafo sétimo – Somente no caso da empresa optar pelo parcelamento do reajuste em duas parcelas, conforme o parágrafo primeiro, ela concederá a todos os comerciários que integrarem seu quadro de empregados, um abono pecuniário a título de indenização, que poderá ser quitado em até 2 (duas) parcelas, a serem pagas juntamente com os salários dos meses de competência de janeiro e abril de 2023, observando-se a data de admissão e a seguinte tabela:

ADMITIDOS		VALOR DO
DE	ATÉ	ABONO
	15/10/21	R$300,00
16/10/21	15/11/21	R$275,00
16/11/21	15/12/21	R$250,00
16/12/21	15/01/22	R$225,00
16/01/22	15/02/22	R$200,00
16/02/22	15/03/22	R$175,00
16/03/22	15/04/22	R$150,00
16/04/22	15/05/22	R$125,00
16/05/22	15/06/22	R$100,00
16/06/22	15/07/22	R$75,00
16/07/22	15/08/22	R$50,00
16/08/22	15/09/22	R$25,00
16/09/22		R$0,00

Parágrafo oitavo – O abono previsto no parágrafo acima tem caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos trabalhistas, previdenciários ou tributários e nem será incorporado à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT.

Parágrafo nono – Só farão jus ao abono previsto nos dois parágrafos anteriores, os trabalhadores que anuírem com quaisquer das contribuições sindicais laborais previstas nesta convenção;

2ª - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2021 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2022: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

TABELA PROPORCIONAL		01/10/2022	ACIMA DE	01/02/2023	ACIMA DE
ADMITIDOS		APLICAR	R$9.500,00	APLICAR	R$9.500,00
DE	ATÉ	ÍNDICE	SOMAR	ÍNDICE	SOMAR
	15/10/21	1,0359	R$341,05	1,0719	R$683,05
16/10/21	15/11/21	1,0329	R$311,72	1,0657	R$624,30
16/11/21	15/12/21	1,0298	R$282,55	1,0596	R$565,89
16/12/21	15/01/22	1,0268	R$253,55	1,0535	R$507,82
16/01/22	15/02/22	1,0238	R$224,73	1,0474	R$450,08
16/02/22	15/03/22	1,0208	R$196,06	1,0413	R$392,67
16/03/22	15/04/22	1,0178	R$167,57	1,0353	R$335,60
16/04/22	15/05/22	1,0148	R$139,23	1,0294	R$278,85
16/05/22	15/06/22	1,0118	R$111,06	1,0234	R$222,43
16/06/22	15/07/22	1,0089	R$83,06	1,0175	R$166,34
16/07/22	15/08/22	1,0059	R$55,21	1,0116	R$110,57
16/08/22	15/09/22	1,0029	R$27,53	1,0058	R$55,13
16/09/22		1,0000	R$0,00	1,0000	R$0,00

Parágrafo primeiro – Se a empresa optar pelo parcelamento, o índice a ser concedido em 01/02/2023 será calculado sobre o salário vigente em 01/10/2021.

Parágrafo segundo – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os índices e a parcela fixa previstos para 01/02/2023 já a partir de 01/10/2022.

Parágrafo terceiro - Aplica-se ao reajustamento proporcional aqui previsto o disposto na cláusula "REAJUSTAMENTO" concernente a eventuais diferenças salariais, recolhimento de encargos sobre essas diferenças, rescisões de contrato de trabalho e férias

3 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTAMENTO" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2021 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2022" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/2021 a 30/09/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – APRENDIZES: Os aprendizes que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/10/21 a 30/09/22, 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 cláusula "REAJUSTE SALARIAL" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

5 – TAREFEIROS: A presente Convenção se aplica aos tarefeiros, cuja remuneração consista em importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas desta Convenção.

6 - JORNADA DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários será de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, permitida a sua distribuição durante a semana e também o previsto na Cláusula **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS**, além do abaixo disposto:

§1º - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão, através da celebração de TERMO DE ADESÃO às condições dos incisos I ao IV abaixo, ao qual desde já se obrigam as respectivas entidades patronal e profissional, contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, observado o que segue:

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial 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 art. 130 da CLT;

d) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - 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 art. 130 da CLT;

d) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

III - 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) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

d) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

IV - 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.

a) Não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, pois o excesso é compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

b) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

c) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

d) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

§ 2º - A solicitação para celebração de TERMO DE ADESÃO para as jornadas especiais acima será encaminhada online à respectiva entidade patronal que, após análise em conjunto com a entidade laboral, emitirá o respectivo ATESTADO DE ADESÃO para exibição em eventuais fiscalizações ou ações trabalhistas.

7 - TRABALHO INTERMITENTE: Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, e observadas as condições abaixo, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente através da celebração de prévio acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo também obrigatória, sob pena de nulidade, a assistência da respectiva entidade patronal.

§ 1º - Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito;

§ 2º - O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA", conforme o caso, desta Convenção Coletiva.

§ 3º - A solicitação prévia para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada online à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade, operacionalização e complementação.

8 – 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, nos termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT;

c) as horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" deste instrumento;

d) para efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do § 2º do art. 59 da C.L.T. fica ajustado em 180 (cento e oitenta) dias para compensação de horas extraordinárias, contado da data da prestação de cada hora extra, podendo eventual saldo positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas, ser transferido para o semestre seguinte;

e) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

f) 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 e o saldo eventualmente existente para compensação;

g) o saldo individual de horas extras do comerciário não pode ser superior a 100 (cem horas);

h) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

9 – 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, nos termos da lei, 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 01/10/22, 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 outubro de 2022, no percentual de 3% (três por cento), será feito pelas empresas até o dia 15/12/22, 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, acorrera multa prevista no artigo 600 da CLT.

§ 5º - 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.

§ 6º - 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.

§ 7º - O sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação, comunicado aos trabalhadores acerca da oposição à contribuição assistencial contida nessa cláusula, informando a data e o local do recebimento das manifestações, a saber: dias 14, 16 a 18, 21 a 25 e 28 de novembro de 2.022, no horário das 09h00min ás 16h30min, no seguinte endereço: Rua Laura Josefa dos Santos, 400 - Parque Jandaia - Carapicuíba/SP (Rodoanel na Saída de Carapicuíba - Clube dos Comerciários), sendo após essas datas, na sede da entidade.

a) - No ato da oposição o comerciário informará ao sindicato se deseja se opor ao desconto da contribuição referente ao mês de outubro (3% sobre o salário reajustado em 01/10/2022, 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).

b) - As empresas, quando notificadas através de edital publicado em jornal de grande circulação,

deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento e a relação nominal dos empregados da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

c) - As empresas divulgarão aos seus empregados as condições estipuladas nessa cláusula, principalmente quanto ao direito de oposição dos trabalhadores, sindicalizados ou não, aos descontos das contribuições aqui previstos.

§ 8º - Ocorrendo disputa judicial que também envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado escrito, contra recibo, ao sindicato laboral, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional beneficiário deverá ressarci-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.

10 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - Para ter direito aos serviços e benefícios prestados pela entidade patronal, todos os estabelecimentos (matriz e todas filiais) das empresas representadas, atacadistas ou varejistas, associadas ou não, quer tenham empregados ou não, deverão recolher ao sindicato representativo da respectiva categoria econômica, sua contribuição patronal e sua contribuição confederativa, nos valores máximos e conforme a tabela abaixo. As empresas que optarem em não recolher as contribuições deverão observar o disposto no § 6º abaixo.

MEs OPTANTES DO RDS (*) DE ZERO ATÉ 5 EMPREGADOS	**R$ 483,00**
DEMAIS MICROEMPRESAS	**R$ 601,00**
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	**R$ 1.203,00**
DEMAIS EMPRESAS	**R$ 2.539,00**
(*) RDS = Regime Diferencial de Salários, previsto na Cláusula SALÁRIOS DE ADMISSÃO abaixo. **OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 360.000,00** **EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 4.800.000,00.**	

§1º - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, até o dia 10 de novembro de cada ano para a contribuição patronal e até 30 de junho de cada ano para a contribuição confederativa, através de boleto bancário que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

§2º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

§3º - Nos municípios não abrangidos por sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

§4º - O recolhimento das contribuições efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 10% (dez 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.

§5º - As empresas que recolherem a contribuição patronal prevista no caput e mais a contribuição sindical ou associativa (inclusive as ME´s e EPP´s), nos seus prazos regulamentares, ficam isentas da contribuição confederativa acima estipulada e do pagamento do reembolso de despesas previsto no parágrafo abaixo.

§6º - Para manutenção dos serviços prestados pelas entidades patronais e como forma de justiça para com as empresas contribuintes foi determinado, em assembleia geral, que as empresas que não estiverem em dia com suas contribuições ficam sujeitas ao pagamento de reembolso de despesas, quando da solicitação de cada serviço prestado, tais como o fornecimento de atestados, declarações ou certificados, notadamente os previstos nas cláusulas nominadas SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS, JORNADAS DE TRABALHO, TRABALHO AOS DOMINGOS, TRABALHO EM FERIADOS e TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO dessa convenção coletiva, de acordo com a seguinte tabela:

TABELA DE REEMBOLSO DE DESPESAS		
Microempresas	-	R$ 613,00
Empresas de Pequeno Porte	-	R$ 1.227,00
Demais empresas	-	R$ 2.609,00

11 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

12 – GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de

menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

13 – 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, integrando esse ao contrato de trabalho para todos os efeitos.

14 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

15 – 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.

16 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 189,73 a partir de 01/10/2022, por empregado e por infração, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, com exceção daquelas que contenham penalidade específica.

17 – 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 art.º 6º, da Lei nº 605/49.

18 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal, no valor de R$ 96,47 a partir de 01/10/2022.

§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 da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

19 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO: Ficam estipulados para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 horas semanais de trabalho, os seguintes salários de admissão a vigorar a partir de 01/10/2022. As empresas que optarem pelo parcelamento do reajuste salarial, previsto na cláusula "REAJUSTAMENTO" deveram observar, a partir de 01/10/22, o piso previsto nessa respectiva coluna e a partir de 01/02/23 o piso determinado nessa coluna . As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão observar, já a partir de 01/10/22, o piso completo previsto na coluna referente à 01/02/2023:

§ 1º - EMPRESAS COM 10 (DEZ) OU MAIS EMPREGADOS:	**01/10/22**	**01/02/23**
a) Empregados em geral	R$ 1.701,98	R$ 1.761,13
b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R$ 1.361,17	R$ 1.408,48
c) Comissionistas puros	R$ 2.042,80	R$ 2.113,79

§ 2º - EMPRESAS COM MENOS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS:	**01/10/22**	**01/02/23**
a) Empregados em geral	R$ 1.532,10	R$ 1.585,34
b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R$ 1.274,16	R$ 1.318,44
c) Comissionistas puros	R$ 1.837,69	R$ 1.901,55

Como forma de incentivo para o progresso e crescimento das empresas e de geração de empregos, fica estabelecido o **RDS - Regime Diferencial de Salários** para as empresas com menos de 10 (dez) empregados, que poderão, observadas todas as disposições a respeito, em especial o § 7º abaixo, praticar os salários de admissão previstos acima.

§3º - Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

§4º - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa no dia 30/09/2022.

§5º - Qualquer salário de admissão acima, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44

horas semanais de trabalho, não poderá ser inferior a um salário mínimo nacional.

§6º - O descumprimento desta cláusula sujeitará o infrator a uma multa correspondente a R$ 778,20 distribuídos na proporção de 50% a favor do empregado prejudicado e 50% a favor do sindicato laboral.

§7º - Para praticar os salários previstos no § 2º acima (Empresas com menos de 10 (dez) empregados), a empresa deverá requerer e obter, junto ao sindicato patronal respectivo, a expedição de Certificado que comprove essa situação, sob pena de aplicação dos salários previstos no § 1º acima e da multa prevista no § 6º acima. O certificado expedido pela entidade patronal será enviado, mediante relação e contra recibo, para o controle do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região e deverá ser arquivado pela empresa para exibição em eventuais fiscalizações trabalhistas.

20 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia da remuneração mínima prevista para essa função na cláusula "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO**", nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

21– NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTAMENTO" e "REAJUSTAMENTO PROPORCIONAL".

22 – INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES NO CÁLCULO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 3 (três) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo único: Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional dos últimos 3 (três) meses, podendo a diferença do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga ou descontada até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

23 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal 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.

24 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 3 (três) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis.

25 – CHEQUES DEVOLVIDOS: Os empregados que receberem cheques de clientes e que não atendam as normas e requisitos administrativos da empresa, ficarão sujeitos ao desconto dos valores correspondentes em seus salários, se esses cheques forem devolvidos pelos bancos sacados.

26 – AVISO PRÉVIO: Em observância à Lei nº 12.506, de 11/10/2011, publicada no DOU de 14/10/2011, ficam definidas as seguintes regras para a concessão do Aviso Prévio Proporcional:

a) O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011;

b) O empregado demitido sem justa causa fará jus ao acréscimo de 3 (três) dias para cada ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o limite máximo de 90 (noventa) dias, conforme previsto na Nota Técnica CGRT/SRT/MTE 184/2012;

c) recaindo o término do aviso prévio proporcional, ou sua projeção no caso de aviso prévio indenizado, nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado dispensado à indenização prevista na Lei 7.238/84.

d) recaindo o término do aviso prévio proporcional, ou sua projeção no caso de aviso prévio indenizado, após a data base, de acordo com a 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.

27 – PRAZO DE FECHAMENTO E PAGAMENTO DAS COMISSÕES: As comissões apuradas sobre vendas, cujo fechamento não poderá ocorrer antes do dia 23 (vinte e três), deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do fechamento do mês a que corresponderem.

28 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade legal estabelecida pela Lei nº 2.761/1956 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, salvo os atendimentos emergenciais, também serão reconhecidos os atestados e as declarações de médicos ou odontólogos habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos ou odontólogos dos órgãos da saúde federal, estadual ou municipal, ou por plano de saúde eventualmente oferecido pela empresa.

§1º - A apresentação da declaração ou atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 3 dias da data de sua emissão.

§2º - Em caso de afastamento do empregado além do 15º dia, consecutivo ou não, pelo mesmo motivo, fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra os prazos previstos do E Social.

§3º - Para cumprimento do acima disposto, a empresa manterá essas informações em seu quadro de avisos, no contrato de trabalho ou no Regulamento Interno.

29 – REMUNERAÇÃO DOS PRIMEIROS QUINZE DIAS DO AUXÍLIO-DOENÇA: A remuneração dos primeiros quinze dias do auxílio-doença dos comissionistas, será calculada pela média das comissões auferidas nos 3 (três) últimos meses imediatamente anteriores ao mês em que deva ser efetuado o pagamento.

30 – GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado o emprego aos empregados em geral, homens ou mulheres, em vias de aposentadoria nos termos das normas em vigor na data base, no período anterior à concessão do benefício previdenciário, como segue:

TEMPO NA EMPRESA (ACIMA DE)	ESTABILIDADE
20 anos	2 anos
10 anos	1 ano
5 anos	6 meses

§1º - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a), além do cumprimento do tempo de trabalho na empresa, deverá apresentar extrato oficial de informações previdenciárias, ou documento que venha substituí-lo, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para 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 como mencionado no caput deste artigo.

§2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por 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 pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou a indenização correspondente prevista no parágrafo anterior.

§4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor na data base, as mesmas deverão ser adaptadas ou, na impossibilidade dessa adaptação, os signatários deverão manter nova negociação.

31 – DIA DO COMERCIÁRIO: Ao comerciário contribuinte do sindicato laboral será concedido um abono, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa 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.

Parágrafo único: Mediante pedido formal do empregado e concordância da empresa, um dos dois dias previstos na letra "c" acima poderá ser substituído por folga ao trabalho, ao longo da vigência da presente convenção, ou acrescido ao final de suas férias.

32 – INÍCIO DAS FÉRIAS: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado e também não poderá se iniciar em dias já compensados.

33 – FÉRIAS (NATAL E ANO NOVO): Na hipótese de férias no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dia de segunda à sexta feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

34 – 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.

35 – 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.

36 – 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.

37 – ABONO DE FALTAS À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, conforme previsão da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", tendo suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

§1º – O Direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, 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.

38 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais ou de vestibular, que coincidam com o horário de trabalho, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

39 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

40 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

41 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO 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 do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo Único: Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

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

43 – 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.

44 – AUXÍLIO-FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao valor do salário de admissão previsto na alínea "a" do parágrafo primeiro da cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", para auxiliar nas despesas com o funeral.

45 – 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.

§ Único - 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 de reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo e mensalidade sindical, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

46 – TRABALHOS AOS DOMINGOS: Fica autorizada a prestação de serviços facultativos dos comerciários abrangidos no âmbito da representação das entidades, em dias de domingos, desde que

obedecidas as seguintes disposições:

§1º – O trabalho em dias de domingos será facultativo, condicionado à vontade do trabalhador em laborar nesses dias, vedada a convocação compulsória por parte da empresa.

§2º – Poderão ser adotadas as seguintes escalas de trabalho aos domingos:

a) *trabalho em domingos alternados - sistema 1x1* – (um por um) -, ou seja, a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso;

b) *trabalho aos domingos pelo sistema 2x1 (dois por um)*, ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, fazendo jus ao comerciário que cumprir tal jornada a até mais 2 (dois) dias anuais de folga, de acordo com o inciso II abaixo;

I - As folgas adicionais do sistema 2x1 deverão ser concedidas e gozadas em até 30 (trinta) dias antes da data do término desta norma coletiva;

II - As folgas adicionais para o sistema 2x1 se dará na seguinte proporção:

a) de 10 a 26 domingos trabalhados ..... 1 folga

b) acima de 26 domingos trabalhados ..... 2 folgas

§3º – O descanso compensatório, em qualquer escala, deverá ser concedido, no máximo, em até 6 (seis) dias após o domingo trabalhado.

§4º – A jornada máxima estabelecida para os domingos é de 08 (oito) horas, sendo que em caso de ser ultrapassada esta jornada por motivo excepcional, as eventuais horas extras trabalhadas, no máximo de 02 (duas), serão acrescidas do adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal, não podendo ser incorporadas em eventual Banco de Horas mantido pela empresa.

§5º – As empresas concederão vale transporte, antecipada e gratuitamente, aos empregados que trabalharem aos domingos.

§6º – Fica estabelecida a concessão do vale refeição, ou indenização pela alimentação, em dinheiro, aos empregados que trabalharem aos domingos no valor de R$ 42,88, ressalvado o disposto no parágrafo seguinte.

§7º – As empresas que fornecem refeição, nos termos do PAT, poderão continuar a fornecê-las aos seus funcionários, vedado o fornecimento de marmitex.

§8º – Fica estabelecida a multa de R$ 171,50 por empregado, pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas aqui convencionadas, revertidas em prol da parte prejudicada.

§9º - Para abertura aos domingos a empresa deverá requerer e obter, junto ao sindicato patronal respectivo, a expedição de certificado que comprove o cumprimento de todas as disposições legais e dessa convenção coletiva. O certificado expedido pela entidade patronal será enviado, mediante relação e contra recibo, para o controle do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região e deverá ser arquivado pela empresa para exibição em eventuais fiscalizações trabalhistas e de órgãos municipais.

47 – TRABALHOS EM FERIADOS: Na forma da legislação federal, estadual e municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, calculando-se a remuneração do repouso semanal dos comissionistas na forma disposta na Convenção Coletiva vigente;

b) Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados em sistema de banco de horas;

c) As empresas concederão vale transporte, antecipada e gratuitamente, aos empregados que trabalharem nos feriados;

d) as empresas que fornecem refeição aos empregados, nos termos do PAT, ficam obrigadas a fornecê-la sem custos aos que trabalharem nesses dias, vedado o fornecimento de marmitex. Na hipótese de não oferecerem refeição, fornecerão vale-refeição no valor de R$ 53,60 ou pagarão indenização, pela alimentação, esse valor em dinheiro, sem qualquer desconto posterior;

e) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento);

f) a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;

g) serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores ao ora estabelecidos, sendo indispensável a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados;

h) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento; e

i) O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa Infratora multa de R$ 113,62 por empregado.

j) Para abertura aos feriados, neles incluso o primeiro de maio, a empresa deverá requerer e obter, junto ao sindicato patronal respectivo, a expedição de certificado que comprove o cumprimento de todas as disposições legais e dessa convenção coletiva. O certificado expedido pela entidade patronal será enviado, mediante relação e contra recibo, para o controle do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região e deverá ser arquivado pela empresa para exibição em eventuais fiscalizações trabalhistas e de órgãos municipais.

Parágrafo Único – TRABALHO NO DIA PRIMEIRO DE MAIO: Fica estipulado o pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas, limitada a jornada nesse dia a 6 (seis) horas, de acordo com as demais condições abaixo:

I – proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

II – as empresas fornecerão vale-refeição no valor de R$ 33,23 ou pagarão indenização pela alimentação, esse valor em dinheiro, vedado qualquer desconto posterior.

III – vale transporte gratuito;

IV – o descumprimento de qualquer disposição desse parágrafo ensejara para a empresa infratora multa de R$ 601,34 por empregado.

48 - TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO: Para os empregados que trabalharem nesses dias durante a vigência desta Convenção, será concedido, como prêmio, uma folga a cada 3 (três) feriados trabalhados, a serem gozados ao final de seu período de férias. Essas folgas poderão, a pedido do empregado e concordância da empresa, ser transformadas em pecúnia, a título de indenização, o mesmo ocorrendo em caso de rescisão contratual, quando serão indenizadas juntamente com as demais verbas rescisórias.

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 § 2º do artigo 457 da CLT.

49 – GARANTIA AO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Ao empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) será garantido o emprego, desde a comprovação dessa condição, mediante atestado e laudo médico, até o seu afastamento pelo INSS.

Parágrafo Único: Durante o período de garantia provisória desta cláusula, o empregado nessas condições não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de pedido de demissão, encerramento da empresa, mútuo consentimento entre empregado e empresa ou por justa causa.

50 – ISONOMIA SALARIAL: A empresa se obriga a tratar seus empregados com justiça, consideração, respeito profissional e pessoal, não discriminando nenhum candidato em razão de cor, sexo, idade, religião, raça, nacionalidade ou tendência política.

51 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos acordantes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, nos termos do Art. 617 da CLT, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem as categorias econômicas representadas pelos sindicatos patronais signatários.

52 – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: Em respeito ao comerciário e para sua melhor capacitação e aperfeiçoamento profissional, o SINCOMAVI disponibilizará, na vigência da presente Convenção, duas vagas gratuitas nos cursos por ele ministrados. O preenchimento dessa vaga será feito por indicação do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região.

53 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença fica concedida garantia de emprego ou salário por período de 30 dias, contados a partir da alta previdenciária, podendo essa garantia ser transformada em indenização, nesse caso, integrando esse período ao contrato de trabalho para todos os fins e efeitos.

54 – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias usufruídos de férias, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultado à empresa o pagamento de indenização da garantia relativo ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

55 - 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:

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

a) estar disponível no local de trabalho;

b) permitir a identificação de empregador e empregado;

c) possibilitar a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

II - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel.

III - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente e contra recibo, cópia de seu registro de ponto.

IV - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem em hipótese nenhuma admitir:

a) Restrições à marcação do ponto;

b) Marcação automática do ponto;

c) exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,

d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

56 – HOMOLOGAÇÃO - ATO DE ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas aderentes ao **Regime Diferencial de Salários**, nos termos da cláusula nominada "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO**", deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao sindicato laboral 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.

§ 1º - No ato do procedimento previsto no caput, as empresas aderentes ao **RDS - Regime Diferencial de Salários**, deverão exibir o Certificado a que se refere o §7º da cláusula nominada "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO**" comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT.

§ 2º - 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.

§ 3º - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho 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.

§ 4º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

§ 5º - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador 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.

§ 6º - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

§ 7º - 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 e justificadas as ressalvas anotadas.

57 - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - As empresas que desejarem obter o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o art. 507-B, da CLT, deverão requerê-lo inicialmente ao sindicato patronal, que enviará a solicitação ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região.

§ 1º - O sindicato laboral, em face da regularidade do pagamento das verbas correspondentes ao período solicitado, emitirá o Termo, mediante o pagamento, pela empresa, de uma taxa retributiva pelo serviço.

§ 2º - No ato do procedimento previsto no caput, as empresas aderentes ao **Regime Diferencial de Salários**, deverão exibir o Certificado a que se refere o §7º da cláusula nominada "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO**" comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT.

§ 3º - 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.

58 - 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, sugerir aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, visando ganhos de produtividade, economias materiais e de mão de obra, além de melhorias nas relações interpessoais.

59 - EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: 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, devidamente comprovadas mediante certidão expedida pelo cartório competente.

60 - FORNECIMENTO DE CAFÉ: As empresas que possuam mais de 50 empregados e cujo turno de trabalho se inicie até as 9:00 horas, deverão fornecer, gratuitamente, café da manhã (composto de no mínimo, café, leite, pão, manteiga ou margarina) a todos os seus empregados, dentro dos 15 minutos iniciais da jornada de trabalho. Recomenda-se que esse beneficio seja concedido também pelas empresas que tenham menos de 50 empregados.

61 – ABRANGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional dos comerciários e a categoria econômica das empresas do comércio varejista de materiais para construção em geral; maquinismos novos e usados (máquinas e equipamentos industriais e comerciais, bem como seus componentes, máquinas de terraplanagem, máquinas de escritório, equipamentos de computação, máquinas de costuras e etc.); ferragens em geral; ferramentas; tintas; vidros (planos em geral para engenharia, quadros, espelhos, outros artigos de vidraçaria e artigos de vidro para uso doméstico); louças (de uso doméstico, peças de cerâmica, louças sanitárias e etc.); fogões e aquecedores a carvão; balanças; bicicletas (novas e usadas); e equipamentos e produtos para piscina e as empresas do comércio atacadista, importador, exportador e distribuidor de material de construção, de material elétrico, de mármores e granitos, de equipamentos elétricos de uso pessoal e doméstico (exceto as categorias de máquinas, aparelhos e equipamentos de artigos odonto-medicohospitalares, de laboratórios, de diagnóstico, de óptica, de fisioterapia e de toucador - de uso humano e veterinário), de aparelhos eletrônicos de uso pessoal e doméstico, de lustres, luminárias e abajures, e do comércio atacadista e distribuidor de energia elétrica Barueri, Carapicuíba, Embu das Artes, Itapevi, Jandira, Osasco e Taboão da Serra.

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

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

64 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023 e seus efeitos se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT.

Osasco, SP, 07 de novembro de 2.022

Sr. José Pereira da Silva Neto
Presidente

Paulo Cesar Flaminio
Advogado - OAB/SP 94.266

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO

Reinaldo Pedro Correa
Presidente

Dr. Dawison Pires de Oliveira
Advogado - OAB/SP nº 93.304

Pelo SIND. DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO

Cláudio Elias Conz
Presidente

Dr. Roberto Mateus Ordine
Advogado - OAB/SP nº 26.528

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DE SÃO PAULO