

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023/2024

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 48.592.240/0001-59 e Carta Sindical Processo nº 323.282/75, SR06054, com base territorial nos municípios de Osasco, Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Taboão da Serra e Embu das Artes com sede na Rua Antônio Bernardo Coutinho, nº 118, Centro, Osasco, SP, CEP: 06013-050, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 07/08/2023 na sua sede social, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **Luciano Pereira Leite**, inscrito no CPF/ME sob o nº 160.976.218-50 e assistido por seu advogado **Paulo Cesar Flaminio**, inscrito na OAB/SP sob o nº 94.266, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, detentor do Registro Sindical – Processo 46219016700/2012-11 – SR 06781 e do CNPJ/ME nº 49.087.232/0001-18, com sede na Rua Galvão Bueno, nº 212 – 5º Andar - Conj. 51 B, Liberdade, São Paulo, SP, CEP: 01506-000, conforme edital da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 14/11/2023 na Sede do Sindicato, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **João Roberto Ferraro**, inscrito no CPF/ME sob o nº 896.354.858-91, assistido por seu advogado, Dr. **João Antonio Navarro Belmonte**, inscrito na OAB/SP sob o nº 25.922, devidamente autorizados por suas Assembleias Gerais, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I - DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

1 - REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, serão reajustados a partir de 1º Setembro de 2023, da seguinte forma:

- a) Para salários até o limite de R\$ 11.000,00 (onze mil reais), mediante aplicação do percentual de 5,00% (cinco por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2022;
- b) Para salários a partir de R\$ 11.000,01 (treze mil reais e um centavo), mediante livre negociação, garantido a parcela fixa mensal de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais).

Parágrafo primeiro – Eventuais diferenças salariais, relativas aos meses de setembro, outubro, novembro, dezembro de 2023 e janeiro de 2024, inclusive 13º salário, férias + 1/3 e demais valores das cláusulas econômicas, deverão ser pagas em duas parcelas atualizadas, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de fevereiro e março de 2024, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada “COMENSAÇÃO”, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023”.

Parágrafo Segundo – Os encargos de natureza previdenciária, tributária e trabalhista, serão deduzidos e recolhidos juntamente com aquele relativo ao reajuste salarial previsto nesta CCT, a partir dos quais os valores passarão a ser devidos.

Parágrafo terceiro – 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 1º de setembro de 2023, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, deverão ser pagas de uma única vez, considerando o percentual de 5%, retroativo a setembro/2023, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo Quarto - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS”.

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023 - O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão,

conforme tabela abaixo:

Admitidos no Período de:	Multiplicar o Salário de Admissão por:	Parcela fixa (R\$)
Admitidos até 15/09/2022	1,0500	550,00
De 16/09/2022 a 15/10/2022	1,0457	504,13
De 16/10/2022 a 15/11/2022	1,0415	458,30
De 16/11/2022 a 15/12/2022	1,0373	412,47
De 16/12/2022 a 15/01/2023	1,0331	366,64
De 16/01/2023 a 15/02/2023	1,0289	320,81
De 16/02/2023 a 15/03/2023	1,0247	274,98
De 16/03/2023 a 15/04/2023	1,0205	229,15
De 16/04/2023 a 15/05/2023	1,0164	183,32
De 16/05/2023 a 15/06/2023	1,0123	137,49
De 16/06/2023 a 15/07/2023	1,0082	91,66
De 16/07/2023 a 15/08/2023	1,0041	45,83
A partir de 16/08/2023	0,00%	0,00

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas **PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**" e **"REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS"**.

3 - COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **"REAJUSTE SALARIAL"** e **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023"**, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa nesse interregno e até a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL - Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2023, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013:

a) empregados em geral.....R\$ 1.879,00
(mil, oitocentos e setenta e nove reais);

b) garantia do comissionista.....R\$ 2.225,00
(dois mil, duzentos e vinte e cinco reais).

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

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

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

valores fixados.

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

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

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME); Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Microempreendedor Individual (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS” e “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL”.

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

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

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

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

Parágrafo oitavo - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo nono - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”, conforme o caso, a saber:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's)

a) empregados em geral.....R\$ 1.767,00
(mil, setecentos e sessenta e sete reais);

b) garantia do comissionista.....R\$ 2.115,00
(dois mil cento e quinze reais).

Parágrafo dez - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2023.

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

Parágrafo doze - Para as empresas que iniciarem suas atividades no curso da vigência desta norma, o

prazo para adesão será de até 90 (noventa) dias a partir da primeira contratação.

Parágrafo treze - Não se aplica às empresas aderentes ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea “e” da cláusula nominada “**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**”. No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo quatorze - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

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

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

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

Parágrafo dezoito - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula, sem o Certificado de Adesão, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

6 - GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**” e “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**”, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013.

7 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS - As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentas e vinte) para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada “**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**”. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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

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

10 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E

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

- a) férias (integrais ou proporcionais), serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;
- b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado, serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;
- c) 13º Salário, serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

Parágrafo único - O estabelecido nesta cláusula se aplica na rescisão contratual, bem como para os empregados que se ativam em jornada intermitente.

11 - 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.

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

13 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES - Aos valores fixados nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”; “GARANTIA DO COMMISSIONISTA” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS”, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

14 - QUEBRA DE CAIXA - A partir de 1º de setembro de 2023, o empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa no valor de R\$ 114,00 (cento e catorze reais) mensais, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

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

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

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

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

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

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

refere o *caput*.

Parágrafo segundo - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão a que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo terceiro - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica subrogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

17 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) - As empresas concederão, até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento de salário aos funcionários na proporção de 40% (quarenta por cento) do salário.

Parágrafo único: Fica facultado a empresa converter 10% do adiantamento do salário em vale compra.

18 - 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.

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

20 - APRENDIZES - Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2022 até 31/08/2023 terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada “**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023**”, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

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

Parágrafo primeiro - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados para outras modalidades de jornada, **MEDIANTE ADESÃO**, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS - Considera-se aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, obedecidos ainda 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 8 (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 artigo 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- 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 artigo 130 da CLT.

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) o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

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

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

Parágrafo terceiro - A entidade patronal emitirá e fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO ÀS JORNADAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação, mediante o compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS” e “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL”.

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

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

Parágrafo sexto - TRABALHO INTERMITENTE: Nos termos dos artigos 611-A, VIII, 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente, que somente poderá ocorrer, sob pena de nulidade, através da celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

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

Parágrafo oitavo - 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”; “GARANTIA DO COMISSIONISTA” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)”, conforme o caso, desta Convenção Coletiva.

Parágrafo nono - A solicitação 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.

22 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno,

isto é, até as 22h00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413, da CLT;

e) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

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

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

23 - CARGOS DE CONFIANÇA - Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo primeiro - Para caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função na forma do parágrafo único do artigo 62 da CLT, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa, operacional ou comercial.

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

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

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

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

Parágrafo terceiro - Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, a critério do empregador, de forma equivalente à redução.

25 - 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.

26 - ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICO-ODONTOLÓGICAS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

27 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos 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

Parágrafo primeiro - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

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

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

28 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE - Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas 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.

29 - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) 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.

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

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

Parágrafo primeiro - O início das férias individuais ou coletivas, deverá coincidir com o primeiro dia útil subsequente ao descanso semanal remunerado ou feriado não trabalhado e jamais poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados.

Parágrafo segundo - Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais

em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos, cada um.

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

32 - FÉRIAS EM DEZEMBRO - Na hipótese de férias individuais concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo, e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

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

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

35 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA - A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidades de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada “**ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS**”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

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

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

36 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE - Desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá o empregado deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

37 - 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.

Parágrafo único - O benefício garantido no *caput* desta cláusula não poderá ser objeto de permuta e/ou compensação com qualquer outro direito relativo ao contrato de trabalho.

38 – CLÁUSULA DIA DO COMERCIÁRIO (ABONO): Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro -, será concedido ao comerciário que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia, um abono a ser pago de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2023, a ser paga obrigatória e 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 – As empresas que já tenham antecipado a concessão do abono previsto nesta cláusula ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem a sua implementação.

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

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

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

Parágrafo terceiro - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

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

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

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

40 - 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.

41 - AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS EM GERAL” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS”, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo Primeiro - 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.

42 - 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.

43 - TRABALHO AOS DOMINGOS - 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 domingos no comércio em geral, 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 6 (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, que deverá ser concedido, no máximo 6 (seis) dias de trabalho consecutivo, situação permitida desde que haja a elaboração de escala de trabalho com antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

- d) o DSR deverá ser concedido até o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- f) jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho;
- g) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 08 (oito) horas diárias, vedada a compensação.

Parágrafo primeiro – Independentemente da existência de lei permitindo, será fornecido, pela respectiva entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto de cada município, nos termos da Lei vigente, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias.

Parágrafo segundo - Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de “marmitex”.

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

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

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

44 - TRABALHO EM FERIADOS - Na forma da Lei nº 605/1949 e de sua regulamentação, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

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

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

I - o feriado a ser trabalhado;

II - a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

III - a definição da forma da remuneração do feriado, observado o disposto na alínea “c”.

IV - 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.

c) *J pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, com exceção das horas extras, sendo que as empresas ficam autorizadas a converter o pagamento em folga (no prazo de até 30 (trinta dias)), obedecida a mesma proporção, ou seja, a cada feriado laborado 2 (duas) folgas adicionais. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) Descanso Semanal Remunerado;*

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

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

Parágrafo primeiro - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento com o adicional de 100% das horas trabalhadas nos feriados, não podendo ser computado para a

doobra aqui prevista.

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

I - Empresas com até 100 empregados.....R\$ 51,00
(cinquenta e um reais).

II - Empresas com mais de 100 empregados.....R\$ 69,00
(sessenta e nove reais).

Parágrafo terceiro - Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida;

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

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

Parágrafo sexto - Será fornecido, pela respectiva entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM FERIADOS, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto nº 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 14.776/2008, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias.

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

Parágrafo oitavo - O DSR deverá ser concedido até o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

45 - 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 2º da cláusula nominada “TRABALHO EM FERIADOS”:

I - Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho.

II - Pagamento com o adicional de 100% das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR.

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

IV - Pagamento de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) em vale-compras ou dinheiro.

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

Parágrafo único - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 645,00 (seiscentos e quarenta e cinco reais) por empregado prejudicado.

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

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

Parágrafo Segundo – O empregado que não gozar suas férias na vigência desta norma coletiva ou, no caso de ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, a concessão mencionada no “caput” de 3 (três) dias, será

indenizada junto com as verbas rescisórias.

47 - TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL (HOMOLOGAÇÃO) - O ato de assistência na rescisão contratual, a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, será obrigatório a todas às empresas, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias e serão, obrigatoriamente, realizadas no Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região - Secor, sob pena de nulidade e invalidade do instrumento rescisório, através de agendamento, pela própria empresa no site da entidade dos trabalhadores, possibilitando atendimento de forma especial, em dia e hora de sua preferência e ficará sujeito ao pagamento, pela empresa, de taxa retributiva pelos serviços prestados, a ser fixada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral.

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

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

Parágrafo terceiro – A entidade sindical patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de rescisão contratual, relação das empresas que receberam o Certificado de Adesão ao REPIS.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo dez – 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.

48 - DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE - DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS - Ocorrendo dispensa posterior à 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 percentual de reajuste salarial.

49 – ACORDOS COLETIVOS - As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, salvo nas hipóteses previstas nos parágrafos segundo e terceiro desta cláusula.

Parágrafo primeiro – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas na assistência da entidade sindical patronal deverão lhe dar ciência para que esta assumam a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

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

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

50 – 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.

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

52 – MULTA - Fica estipulada multa no valor de R\$ 96,00 (noventa e seis reais), a partir de 1º de setembro de 2023, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

53 - 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 2023, 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 devida no mês de setembro de 2023 no percentual de 3% (três por cento), será feito pelas empresas até o dia 12/02/2024 mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, 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.

54 - 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 local do recebimento das manifestações, a saber: dias 22, 23, 24, 25 e 26,

29, 30 e 31 de janeiro/2024 e de 1º a 2 de fevereiro de 2024, no horário das 09h00 min às 16h30 min, no seguinte endereço: Rua Laura Josefa dos Santos, 400 – Pq. Jandaia – Carapicuíba /SP (Próximo ao Rodoanel), após essas datas na sede da entidade.

§1º - No ato da oposição o comerciário informará ao sindicato se deseja se opor ao desconto da contribuição referente ao mês de setembro (3% sobre o salário reajustado em 01/09/2023, 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, as guias de recolhimento e a relação nominal dos empregados da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

§3º – As empresas divulgarão as condições estipuladas nessa cláusula, principalmente quanto ao direito de oposição dos trabalhadores, sindicalizados ou não, aos descontos das contribuições aqui previstos.

§4º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado sob protocolo ao Sindicato dos Comerciários de Osasco e Região, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual sob pena de se responsabilizar, de forma exclusiva, pelo resultado da ação. Em caso de condenação desses valores, o Sindicato dos Comerciários de Osasco e Região deverá ressarcir a empresa no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do em julgado da sentença condenatória ou homologação de acordo judicial, mediante recibo correspondente ou ordem de pagamento identificada.

55 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - Nos termos da legislação vigente e considerando-se ainda a vinculação da representação sindical, a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, para o custeio da representação sindical e das negociações coletivas, com fulcro no artigo 513, alínea “e”, da CLT, conforme a seguinte tabela e condições:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SAGASP:

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - MEI	R\$ 120,00
Capital Social de R\$ 0,01 até R\$ 36.000,00	R\$ 690,00
Capital Social de R\$ 36.000,01 até R\$ 58.000,00	R\$ 1.130,00
Capital Social de R\$ 58.000,01 até R\$ 65.000,00	R\$ 1.260,00
Capital Social de R\$ 65.000,01 até R\$ 300.000,00	R\$ 1.530,00
Capital Social de R\$ 300.000,01 até R\$ 600.000,00	R\$ 3.200,00
Capital Social acima de R\$600.000,00	R\$ 4.000,00

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

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

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

56 – PROMOTORES - Os empregados vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

57 - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

58 - CAFÉ DA MANHÃ - As empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) empregados e cujo turno de trabalho se inicie até 09:00 horas, 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, Parágrafo 2º, inciso V, da CLT, na redação da Lei 13.467/2017.

59 - AUXÍLIO CRECHE - As empresas com 20 (vinte) ou mais empregadas concederão, a título de AUXÍLIO CRECHE, o valor mensal de 10% (dez por cento) do piso salarial fixado para os empregados em geral.

Parágrafo Primeiro - Esta gratificação será concedida a partir do retorno da licença maternidade até 24 meses de vida da criança, devendo ser mantidas as condições mais vantajosas e benéficas já concedidas pelas empresas.

60 - 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.

61 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/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 homo afetiva 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).

62 – 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.

63 - 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 não trabalhado.

64 - CONTROLE DE PONTO ALTERNATIVO - As empresas ficam autorizadas a utilizarem o sistema de controle de ponto alternativo, desde que preenchidos todos os requisitos como previstos na Portaria MTE nº 373/2011.

Parágrafo 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.

Parágrafo 2º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu

registro de ponto.

Parágrafo 3º - 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 sobre jornada; e,

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

65 – SESMT – SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO - As empresas ficam autorizadas a valerem-se do disposto na Portaria TEM NR 4 – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO instituído pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978, prevalecendo o maior Grau de Risco.

66 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.

67 – ABRANGÊNCIA - Esta Convenção abrange as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo sindicato patronal e seus respectivos trabalhadores, no âmbito das bases de representação das categorias patronal e laboral.

68 - VIGÊNCIA - A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024, e a data base 1º de setembro.

Osasco, SP, aos 17 de janeiro de 2024.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO
SECOR

SINDICATO DO COMÉRCIO
ATACADISTA DE GÊNEROS
ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO
PAULO - SAGASP

LUCIANO PEREIRA LEITE
PRESIDENTE
CPF/ME Nº 160.976.218-50

JOÃO ROBERTO FERRARO
PRESIDENTE
CPF/ME Nº 896.354.858-91

PAULO CESAR FLAMINIO
ADVOGADO - OAB/SP Nº 94.266

JOÃO ANTONIO NAVARRO BELMONTE
ADVOGADO - OAB/SP Nº 25.922