DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2021-2022

COMERCIÁRIOS DE OSASCO

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 *04/08/2021*, 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 representante da categoria econômica, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO – FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical nº 25797/42 e do CNPJ nº 62.658.182/0001-40, SR01203, com sede na Rua Dr. Plínio Barreto n.º 285, Bela Vista – São Paulo – Capital – CEP 01313-020, tendo realizado Assembleia Geral em 26/04/2021, neste ato representada por seu Diretor Vice-Presidente, ***Sr. Ivo Dall'Acqua Júnior***, inscrito no CPF/MF sob o nº 747.240.708-97, assistida pelos advogados ***Delano Coimbra***, inscrito na OAB/SP sob o nº 40.704 e no CPF/MF sob o nº 240.004.008-78; ***Fernando Marçal Monteiro***, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.368 e no CPF/MF sob o nº 872.801.598-34 e ***Paula Tateishi Mariano***, inscrita na OAB/SP sob o nº 270.104 e no CPF/MF sob o nº 302.486.138.63, que representam também os seguintes sindicatos:

Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool e Bebidas em Geral no Estado de São Paulo – CNPJ nº 60.936.622/0001-58 e Registro Sindical nº 2.127.86072-6, com sede na rua Afonso sardinha nº 95 – 11º andar – conj. Nº 114 – São Paulo (SP) – CEP 05076-000 – Assembleia Geral realizada 03/08/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Bijuterias do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 53.452.769/0001-07 e Registro Sindical Processo 32042283, com sede na Rua Barão do Triunfo nº 751, São Paulo (SP) - CEP 04602-003 – Assembleia Geral realizada em 11/09/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Couros, Peles e Sintéticos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.746.419/0001-19 e Registro Sindical Processo nº 52.828/44, com sede na Rua Belchior Carneiro, nº 27 – Letra A - Lapa de Baixo São Paulo (SP) – CEP 05068-050 – Assembleia Geral realizada em 09/08/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e**

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Exportador de Frutas do Estado de São Paulo – CNPJ nº 47.192.950/0001-29 e Registro Sindical Processo nº 46010.000867/95, com sede na Rua Miguel Carlos, nº 41 – 4º andar, conjunto 42, Centro – São Paulo (SP) – CEP 01023-900 – Assembleia Geral realizada em 29/07/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.809.777/0001-59 e Registro Sindical 46219.020284/2009-42, com sede na Rua Major Sertório, nº 88 – 4º andar – sala 402/403 – Vila Buarque São Paulo (SP) – CEP 01222-000 Assembleia Geral realizada em 27/07/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 96.473.962/0001-37 e Registro Sindical Processo nº 24440.005152/91-15, com sede na Rua São Bento, nº 59, lado ímpar – conjunto 3B, Centro – São Paulo – CEP 01011-000 – Assembleia Geral realizada em 27/07/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Maquinismos em Geral, Equipamentos e Componentes para Informática da Grande São Paulo** – CNPJ nº 62.803.119/0001-50 e Registro Sindical Processo nº 46.000.008995/00, com sede na Rua Santa Isabel, nº 160 – 2º andar – conjunto 26, Vila Buarque - São Paulo (SP) – CEP 01221-010 – Assembleia Geral realizada em 14/08/2019; **Sindicato do Comércio Atacadista de Papel, Papelão, Artigos de Escritório e de Papelaria do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.660.410/0001-16 e Registro Sindical Processo nº 46000.117789/95, com sede na Praça Sílvio Romero, nº 132 – 7º andar – conjunto 71 – Tatuapé - São Paulo (SP) – CEP 03323-000 – Assembleia Geral realizada em 27/05/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Sucata Ferrosa e Não Ferrosa do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 38.891.073/0001-93 e Registro Sindical Processo nº 24440.048149/90, com sede na Rua Rui Barbosa, nº 95 – 5º andar – conjunto 51/52 - Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01326-010 – Assembleia Geral realizada em 11/05/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuários e Armarinhos do Estado de São Paulo** - CNPJ 62.202.759/0001-04 e Registro Sindical nº SD83299, com sede na Avenida Angélica, nº 688 – 13º andar - Conj. 1301/1306 - Santa Cecília - São Paulo (SP) - CEP 01228-000 – Assembleia Geral realizada em 29/03/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Vidro Plano, Cristais e Espelhos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.803.085/0001-01 e Registro Sindical Processo nº 131-360, livro 23, página 25 no ano de 1954, com sede na Rua da Mooca, nº 2316 – sala 3 - Mooca - São Paulo (SP) – CEP 03104-002 – Assembleia Geral realizada em 29/07/2021;

celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I – DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de maio de 2021 serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, da seguinte forma:

I – Até o limite de **R$ 9.000,00** (nove mil reais) mediante a aplicação do percentual de **10,42%** (dez vírgula quarenta e dois por cento).

II – Acima de **R$ 9.000,00** (nove mil reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de **R$ 938,00** (novecentos e trinta e oito reais), observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2020 até 31 de agosto/2021"***.

Parágrafo primeiro – Em decorrência das restrições governamentais ao funcionamento dos estabelecimentos em razão da pandemia, as empresas tem a opção de conceder o reajuste previsto nesta cláusula em até 2 (duas) parcelas, ***ambas calculadas sobre o salário vigente em 1º de maio de 2021***, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2021 e a segunda a partir de 1º de janeiro de 2022, da seguinte forma:

I – A partir de 1º de setembro de 2021 – Os salários até **R$ 9.000,00** (nove mil reais), *vigentes em 1º de maio de 2021*, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de ***6%*** (seis por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de **R$ 540,00** (quinhentos e quarenta reais).

II – A partir de 1º de janeiro de 2022 – Os salários até **R$ 9.000,00** (nove mil reais), ***vigentes em 1º de maio de 2021*** serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **10,42%** (dez vírgula quarenta e dois por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe **R$ 938,00** (novecentos e trinta e oito reais). O valor resultante será o salário a partir do mês de competência janeiro de 2022.

Parágrafo segundo – Nas rescisões contratuais, a segunda parcela deverá ser antecipada para cômputo no cálculo das verbas rescisórias, o mesmo se aplicando para os empregados que saírem de férias entre os meses de setembro e dezembro de 2021.

Parágrafo terceiro – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2021 poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de novembro de 2021, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada ***"Compensação"***, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2020 até 31 de agosto/2021"***.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

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 1º de setembro de 2021, considerando-se, inclusive, a hipótese de 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 as diferenças rescisórias.

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

CLÁUSULA SEGUNDA – ABONO PECUNIÁRIO

Caso a empresa opte pelo parcelamento do reajuste, concederá a todos os comerciários que integravam seu quadro de empregados em 31 de agosto de 2021, excluídos os comissionistas puros, abono pecuniário a título de indenização, que poderá ser quitado em até 3 (três) parcelas, a serem pagas juntamente com os salários dos meses de competência de fevereiro, março e abril de 2022, observada a seguinte tabela:

	Até	De	De	De	De	Acima de
FAIXAS DE SALÁRIO	R$ 3.000,00	R$ 3.000,01 a R$ 4.500,00	R$ 4.500,01 a R$ 6.000,00	R$ 6.000,01 a R$ 7.500,00	R$ 7.500,01 a R$ 9.000,00	R$ 9.000,00
PERÍODO DE ADMISSÃO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	400,00	700,00	1.000,00	1.300,00	1.600,00	1.800,00
DE 16.09.20 A 15.10.20	366,67	641,67	916,67	1.191,67	1.466,67	1.650,00
DE 16.10.20 A 15.11.20	333,33	583,33	833,33	1.083,33	1.333,33	1.500,00
DE 16.11.20 A 15.12.20	300,00	525,00	750,00	975,00	1.200,00	1.350,00
DE 16.12.20 A 15.01.21	266,67	466,67	666,67	866,67	1.066,67	1.200,00
DE 16.01.21 A 15.02.21	233,33	408,33	583,33	758,33	933,33	1.050,00
DE 16.02.21 A 15.03.21	200,00	350,00	500,00	650,00	800,00	900,00
DE 16.03.21 A 15.04.21	166,67	291,67	416,67	541,67	666,67	750,00
DE 16.04.21 A 15.05.21	133,33	233,33	333,33	433,33	533,33	600,00
DE 16.05.21 A 15.06.21	100,00	175,00	250,00	325,00	400,00	450,00
DE 16.06.21 A 15.07.21	66,67	116,67	166,67	216,67	266,67	300,00
DE 16.07.21 A 15.08.21	33,33	58,33	83,33	108,33	133,33	150,00
A PARTIR DE 16.08.21	-	-	-	-	-	-
Obs: Abono pecuniário a ser pago em até três parcelas a partir do mês de competência de fevereiro de 2022						

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo primeiro – O abono terá caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT.

Parágrafo segundo – O direito ao abono previsto nesta cláusula será restrito aos trabalhadores que anuírem a quaisquer das contribuições sindicais laborais previstas nesta norma coletiva.

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1° DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021

O reajuste será proporcional à data de admissão, conforme a tabela a seguir:

TABELA PROPORCIONAL	1°SET/21	Salário acima de R$ 9 mil	1° JAN/22	Salário acima de R$ 9 mil
PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR POR	SOMAR APENAS PARCELA FIXA	MULTIPLICAR POR	SOMAR APENAS PARCELA FIXA
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,0600	540,00	1,1042	938,00
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0549	494,00	1,0951	856,00
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0498	448,00	1,0861	775,00
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0447	402,00	1,0772	695,00
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0396	356,00	1,0683	615,00
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0346	311,00	1,0595	536,00
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0296	266,00	1,0508	457,00
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0246	221,00	1,0422	379,00
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0196	177,00	1,0336	302,00
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0147	132,00	1,0251	226,00
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0098	88,00	1,0167	150,00
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0049	44,00	1,0083	75,00
A PARTIR DE 16.08.21	1,0000	-	1,0000	-

CLÁUSULA QUARTA – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1° de Setembro/2020 até 31 de Agosto/2021"*** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2020 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA QUINTA – PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2021, 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 12.790/13:

A partir de 1° de setembro de 2021:

a) Empregados em geral.....R$ 1.645,00
(um mil, seiscentos e quarenta e cinco reais);

b) Garantia do comissionista.....R$ 1.947,00
(um mil, novecentos e quarenta e sete reais).

Valores para empresas que optarem pelo parcelamento

A partir de 1° de setembro de 2021:

a) Empregados em geral.....R$ 1.579,00
(um mil, quinhentos e setenta e nove reais);

b) Garantia do comissionista.....R$ 1.947,00
(um mil, novecentos e quarenta e sete reais).

A partir de 1° de janeiro de 2021:

a) Empregados em geral.....R$ 1.645,00
(um mil, seiscentos e quarenta e cinco reais);

b) Garantia do comissionista.....R$ 1.947,00
(um mil, novecentos e quarenta e sete reais).

Parágrafo primeiro – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1° de janeiro de 2022 já a partir de 1° de setembro de 2021, podendo as diferenças dos meses de setembro e outubro serem pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de novembro de 2021.

Parágrafo segundo – 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, do piso fixado para a mesma função.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA SEXTA – 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 aufira 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 parágrafo primeiro 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 conter as seguintes informações:
a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; telefone de contato e *e-mail*;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME), Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Microempreendedor Individual (MEI) no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS:

c) comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"*** e ***"Contribuição para Custeio da Negociação Coletiva da FecomercioSP"***.

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

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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 patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo oitavo – A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à 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:

A partir de 1° de setembro de 2021

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

a) empregados em geral.....R$ 1.546,00
(um mil, quinhentos e quarenta e seis reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.851,00
(um mil, oitocentos e cinquenta e um reais).

Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's):

a) empregados em geral.....R$ 1.466,00

(um mil, quatrocentos e sessenta e seis reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.750,00
(um mil, setecentos e cinquenta reais).

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Valores para empresas que optarem pelo parcelamento:

A partir de 1° de setembro de 2021

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

a) empregados em geral.....R$ 1.484,00
(um mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.851,00
(um mil, oitocentos e cinquenta e um reais).

Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's):

a) empregados em geral.....R$ 1.408,00

(um mil quatrocentos e oito reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.750,00
(um mil, setecentos e cinquenta reais).

A partir de 1° de janeiro de 2022

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

a) empregados em geral.....R$ 1.546,00
(um mil, quinhentos e quarenta e seis reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.851,00
(um mil, oitocentos e cinquenta e um reais).

Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's):

a) empregados em geral.....R$ 1.466,00

(um mil, quatrocentos e sessenta e seis reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 1.750,00
(um mil, setecentos e cinquenta 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 2021.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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 convenentes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de até 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 – REPIS –*** 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$ 709,00*** (setecentos e nove 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA SÉTIMA – 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.

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

CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

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

CLÁUSULA NONA – PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES

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

CLÁUSULA DÉCIMA – CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente à respectiva jornada, 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 denominada "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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

CLÁUSULA ONZE – 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 auxílio-doença 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 meses de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

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

CLÁUSULA DOZE – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

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

CLÁUSULA TREZE – 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 Comissionista"*** 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/2020 até 31 de agosto/2021"***.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA QUATORZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

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

CLÁUSULA QUINZE – QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa terá direito a um pagamento por quebra de caixa no valor de ***R$ 91,00*** (noventa e um reais) mensais a partir de 1º de setembro de 2021, que será pago juntamente com o seu salário.

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

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

CLÁUSULA DEZESSEIS – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

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

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

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

CLÁUSULA DEZESSETE – 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 conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

CLÁUSULA DEZOITO – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês, adiantamento de salário aos empregados.

CLÁUSULA DEZENOVE – 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.

CLÁUSULA VINTE – APRENDIZES

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/20 até 31/08/21, 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 denominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de Setembro/2020 até 31 de Agosto/2021"*** e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA VINTE E UM – JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/13 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 não poderá ser concedido após 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:

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

I – JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS

Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, 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 PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS

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 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 art. 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

III – 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 de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT.

IV – 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, encaminhado 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*; comprovante de recolhimento das contribuições patronal e laboral previstas neste instrumento.

Parágrafo terceiro – A entidade patronal emitirá e fornecerá às empresas solicitantes o ***Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho*** no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação, mediante a comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo quarto – O ***Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho*** terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo quinto – A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o ***Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho***.

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

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

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

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de vigência desta norma, contado a partir da data da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência, para o semestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (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 denominada ***"Remuneração de Horas Extras"***;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

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

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

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

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

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA VINTE E TRÊS – 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.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, a faculdade de

praticar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

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

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

CLÁUSULA VINTE E CINCO – 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA VINTE E SEIS – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme o disposto no inciso X, do artigo 611-A da CLT e na Portaria MTE 373/2011, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

I – Estar disponível no local de trabalho;

II – Permitir a identificação de empregador e empregado;

III – Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio e através da Central de Dados, do registro das marcações realizadas.

Parágrafo primeiro – Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo segundo – Os sistemas 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 prévia para marcação de sobrejornada; e,

IV – A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo terceiro – As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

III – DAS GARANTIAS

CLÁUSULA VINTE E SETE – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º do Decreto nº 27.048/1949 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

Parágrafo segundo – A ordem de prioridade mencionada no *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, ao qual o empregado tenha aderido, salvo no caso de emergência médica.

CLÁUSULA VINTE E OITO – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	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 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade

inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

Parágrafo terceiro – O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

CLÁUSULA VINTE E NOVE – 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 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.

CLÁUSULA TRINTA – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

CLÁUSULA TRINTA E UM – 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.

CLÁUSULA TRINTA E DOIS – 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 1º 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.

IV – DAS FÉRIAS

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – FÉRIAS

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

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

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

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

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO – 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.

CLÁUSULA TRINTA E CINCO - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO

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

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – ABONO DE FALTA À MÃE OU PAI COMERCIÁRIOS

A comerciária ou comerciário que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada ***"Atestados Médicos e Odontológicos"***, 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

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

CLÁUSULA TRINTA E SETE – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas 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.

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

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

VI – OUTROS BENEFÍCIOS E GARANTIAS

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – DIA DO COMERCIÁRIO (ABONO)

Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro – será concedido ao comerciário contribuinte do sindicato, que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia, um abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2021, 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 01 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo primeiro – Aplica-se ao presente abono, se for o caso, o disposto no parágrafo terceiro da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial"***.

Parágrafo segundo – As empresas que já tenham antecipado a concessão do abono previsto nesta cláusula ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem sua implementação.

CLÁUSULA QUARENTA – 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.

CLÁUSULA QUARENTA E UM – 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário, para auxiliar nas despesas com o funeral, com valor equivalente a 1 (um) salário normativo, conforme a função e correspondentes previsões nas cláusulas nominadas ***"Piso Salarial Para as Empresas em Geral"*** e ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"***.

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

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – CONVÊNIO-FARMÁCIA

Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.

CLÁUSULA QUARENTA E CINCO – 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. 4°, § 2º, inciso V, da CLT, na redação da Lei 13.467/2017.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS – PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS (PENSE)

As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento visando, através das experiências individuais acumuladas nas funções, o recebimento de sugestões de aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, objetivando ganhos de produtividade, economias de materiais e de mão de obra, além de melhorias nas relações interpessoais.

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

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

VII – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA QUARENTA E SETE – 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, de 19/12/2000, 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:

I – Adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, em domingos alternados, em que a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

II – 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;

III – Adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

IV – O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;

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

VI – Jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;

VII – Remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)***.

Parágrafo primeiro – Quando a jornada de trabalho for de 06 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de ***R$ 31,00*** (trinta e um reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*.

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

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

Parágrafo quarto – O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada ***"Multa".***

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA QUARENTA E OITO – TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, 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:

I – 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;

II – Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

III – Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) Descanso Semanal Remunerado.

IV – Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)"***;

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

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

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

I – Empresas com até 100 empregados.....R$ 46,00 (quarenta e seis reais);

II – Empresas com mais de 100 empregados.....R$ 59,00 (cinquenta e nove reais).

Parágrafo terceiro – Fica expressamente proibida a estipulação de jornada no feriado superior àquela normalmente cumprida.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo quarto – 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.

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

Parágrafo sexto – Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal.

Parágrafo sétimo – O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

Parágrafo oitavo – 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 nono – Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo dez – O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo onze – O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada ***"Multa"***.

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – 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 terceiro da cláusula nominada ***"Trabalho em Feriados"***:

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

II – 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).

III – Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR.

IV – Pagamento de ***R$ 28,00*** (vinte e oito 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$ 569,00*** (quinhentos e sessenta e nove reais) por empregado prejudicado.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

CLÁUSULA CINQUENTA – TRABALHO EM FERIADOS (PRÊMIO)

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

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

VIII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

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

Parágrafo primeiro – No ato do procedimento previsto no *caput*, as empresas aderentes, 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.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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 comerciário 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 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.

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – 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.

CLÁSULA CINQUENTA E TRÊS – 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.

IX – DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos oriundos das relações de trabalho e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores, as entidades profissional e patronal convenentes reconhecem e elegem a ***Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem***, nos termos do artigo 75, da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo primeiro – Pelas despesas com a manutenção e desenvolvimento desse serviço, as empresas beneficiárias ressarcirão as entidades patrocinadoras com valor fixado e rateado de comum acordo por estas, nos termos estabelecidos mediante convênio.

Parágrafo segundo – Respeitadas as disposições do *caput*, as decisões das demandas submetidas à Conciliação Prévia serão obrigatoriamente acatadas, constituindo título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será implementada pelo órgão responsável pela ***Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos***, a ser estabelecido pelas partes mediante convênio celebrado entre estas.

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

O ***Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas*** de que trata o artigo 507-B, da CLT, bem como o *Acordo Extrajudicial* entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT, deverão ser submetidos ao órgão responsável pela ***Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos*** a ser estabelecido pelas partes, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

CLÁUSULA CINQUENTA E SETE – ACORDOS COLETIVOS

Objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, as entidades convenentes 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 art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

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

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

CLÁUSULA CINQUENTA E OITO – 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.

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

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

CLÁUSULA CINQUENTA E NOVE – GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO

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

CLÁUSULA SESSENTA – MULTA

Fica estipulada multa no valor de ***R$ 84,00*** (oitenta e quatro reais) a partir de 1º de setembro de 2021, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

X – DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA SESSENTA E UM – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme autorização expressa dos comerciários através da Assembleia Geral Extraordinária realizada pelo SECOR em sua sede, no dia ***04/08/2021***, 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***, uma contribuição assistencial 3% (três por cento), calculada sobre o salário de Setembro de 2021, a título de contribuição assistencial, observado o limite para desconto de R$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) e 1,5% (um vírgula cinco por cento) ao mês, a partir de novembro, limitado este desconto a R$ 32,00 (trinta e dois reais).

Parágrafo primeiro – O recolhimento da contribuição no percentual de 3% (três por cento) deverá ser feito até o dia 14/12/2021, mediante guia fornecida pelo sindicato, através do Banco do Brasil. O recolhimento da contribuição mensal no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) deverá ser feito pelas empresas por meio de boletos emitidos pelo Banco do Brasil, com vencimento todo dia 10 (dez) de cada mês ou primeiro dia útil subsequente ao vencimento.

Parágrafo segundo – O desconto dos empregados admitidos após a data-base será efetuado por ocasião do primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo terceiro – O recolhimento desta contribuição efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos primeiro e segundo será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, incidirá a multa prevista no artigo 600 da CLT.

Parágrafo quarto – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individualmente perante o sindicato representativo da categoria profissional em até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo quinto – A presente clausula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia Geral realizada pelo ***Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região***, que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo sexto – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo sétimo – 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 via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá 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.

CLÁUSULA SESSENTA E DOIS – CONTRIBUIÇÕES – DIREITO DE OPOSIÇÃO

O sindicato representante da categoria profissional fará publicar, em jornal de grande circulação, comunicado aos trabalhadores acerca da oposição à contribuição assistencial contida na cláusula nominada ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"***, informando o prazo e o local do recebimento das manifestações, a saber: Dias 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19 e 22 de novembro de 2021, ininterruptamente, 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) e na sede da entidade após esse período. Informações no site www.secor.org.br.

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

CLÁUSULA SESSENTA E TRÊS – 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.

CLÁUSULA SESSENTA E QUATRO – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DA FECOMERCIO SP

Nos termos da legislação vigente, que estabelece a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho (CF, art. 8º, VI), fica instituída uma contribuição para custeio do processo negocial, aplicável a todas as empresas integrantes da categoria econômica inorganizada beneficiada pela norma coletiva, no valor único de **R$ 600,00** (seiscentos reais).

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

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

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

CLÁSULA SESSENTA E CINCO - 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 as seguintes tabelas e condições:

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

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE BIJUTERIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 300,00	R$ 653,00
De R$ 300,01 até R$ 600,00	R$ 1.045,00
De R$ 600,01 até R$ 1.000,00	R$ 1.062,00
Acima de R$ 1.000,00	R$ 1.423,00

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE COUROS, PELES E SINTÉTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 3.000,00	R$ 322,00
De R$ 3.000,00 até R$ 5.000,00	R$ 396,00
De R$ 5.000,00 até R$ 7.000,00	R$ 592,00
De R$ 7.000,00 até R$ 9.000,00	R$ 713,00
Acima de R$ 9.000,01	R$ 908,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 30.000,00	R$ 430,00
De R$ 30.000,01 até R$ 60.000,00	R$ 680,00
De R$ 60.000,01 até R$ 90.000,00	RS 760,00
Acima de R$ 90.000,00	R$ 940,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE LOUÇAS, TINTAS E FERRAGENS NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FATURAMENTO BRUTO DO EXERCÍCIO ANTERIOR	**VALOR**
Até R$ 360 mil	R$ 419,00
Acima de R$ 360 mil até R$ 3,6 milhões	R$ 840,00
Acima de R$ 3,6 milhões	R$ 1.770,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
PORTE DE EMPRESA	**VALOR**
Microempresas registradas na Junta Comercial como ME	R$ 453,00
Empresas de Pequeno Porte – EPP	R$ 907,00
Demais empresas	R$ 1.815,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MAQUINISMOS EM GERAL, EQUIPAMENTOS E COMPONENTES PARA INFORMÁTICA DA GRANDE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 10.000,00	R$ 380,00
De R$ 10.000,01 até R$ 30.000,00	R$ 495,00
De R$ 30.000,01 até R$ 80.000,00	R$ 980,00
De R$ 80.000,01 até R$ 300.000,00	R$ 1.350,00
Acima de R$ 300.000,01	R$ 1.522,00

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região – SECOR
Rua Antonio B. Coutinho, 118 - Centro
CEP 06013-050 – Osasco – SP
Tel. 3685-0355

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

DS JPDSN DS PCF DS IDJ DS FMM DS DS PJM

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE PAPEL, PAPELÃO, ARTIGOS DE ESCRITÓRIO E DE PAPELARIA DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 50.000,00	R$ 377,85
De R$ R$ 50.000,01 até 500.000,00	R$ 755,71
Acima de R$ 500.000,00	R$ 2.118,30

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE SUCATA FERROSA E NÃO FERROSA DO ESTADO DE SÃO PAULO	
CONTRIBUIÇÃO ANUAL	R$ 850,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE TECIDOS, VESTUÁRIOS E ARMARINHOS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 58.000,00	R$ 400,00
De R$ 58.000,01 até R$ 65.000,00	R$ 800,00
Acima de R$ 65.000,00	R$ 1.000,00

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE VIDRO PLANO, CRISTAIS E ESPELHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	**VALOR**
De R$ 0,01 até R$ 99.999,00	R$ 314,00
De R$ 100.000,00 até R$ 2.500.000,00	R$ 764,00
Acima de R$ 2.500.000,00	R$ 2.002,00

CLÁUSULA SESSENTA E SEIS – SINDICALIZAÇÃO

As empresas da categoria econômica, quando solicitadas em conjunto pelas entidades convenentes, se comprometem a facilitar o agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sindicalização.

XI – OUTRAS CONDIÇÕES

CLÁUSULA SESSENTA E SETE – DO TRABALHO REMOTO DA GESTANTE

Durante a vigência do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, fica autorizado o trabalho remoto das empregadas gestantes, em conformidade ao disposto na Lei nº 14.151/2021, independentemente de ajuste prévio entre empregada e empregador.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo primeiro – Nos termos do disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, fica facultado ao empregador, no período indicado no *caput*, designar novas atribuições à empregada gestante compatíveis com a sua condição pessoal.

Parágrafo segundo - Durante o trabalho realizado remotamente, ficam assegurados às gestantes todos os direitos e mantidas as obrigações previstas na CLT.

Parágrafo terceiro - Em conformidade com o disposto no art. 75-C, da CLT, ainda que temporariamente, as atribuições da gestante a serem exercidas remotamente devem constar em aditamento ao contrato individual de trabalho.

CLÁUSULA SESSENTA E OITO – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Fica autorizada a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, **mediante concordância formal do empregado**, nos termos do disposto no art. 476-A da CLT.

Parágrafo primeiro – O curso ou programa de qualificação profissional e respectiva suspensão dos contratos de trabalho poderá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 5 (cinco) meses, podendo restringir-se a determinados empregados, setores ou departamentos da empresa.

Parágrafo segundo – No período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à de uma bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do disposto no art. 2º-A da Lei 7.998/1990, desde que comprove frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) no curso ou programa de qualificação profissional, que no período da pandemia deverá ser ministrado exclusivamente à distância *(on-line)*.

Parágrafo terceiro – A empresa deverá notificar o respectivo sindicato laboral com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

Parágrafo quarto – Para implementação do benefício de que trata o parágrafo 2º, o empregador deverá observar a Resolução CODEFAT nº 591/2009, informando à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (ou Gerência Regional) a suspensão do contrato de trabalho, acompanhada dos seguintes documentos:

a) cópia desta convenção coletiva de trabalho, a ser homologada pelo órgão;

b) relação dos trabalhadores a serem beneficiados pela medida;

c) plano pedagógico e metodológico do curso ou programa de qualificação profissional, a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e o SENAC, contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo quinto - Os cursos ou programas de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:
I – 120 (cento e vinte) horas para contratos suspensos pelo período de 2 (dois) meses;

II – 180 (cento e oitenta) horas para contratos suspensos pelo período de 3 (três) meses;

III – 240 (duzentos e quarenta) horas para contratos suspensos pelo período de 4 (quatro) meses;

IV – 300 (trezentas) horas para contratos suspensos pelo período de 5 (cinco) meses.

Parágrafo sexto – Os cursos deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:

I – Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;

II – Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

Parágrafo sétimo – Para requerer o benefício bolsa de qualificação profissional, o trabalhador deverá comprovar os mesmos requisitos previstos para obtenção do seguro-desemprego e apresentar na Superintendência ou Gerência Regional do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

I – Cópia da presente norma coletiva;

II – Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com a anotação da suspensão do contrato de trabalho;

III – Cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste;

IV – Documento de identidade e CPF;

V – Comprovante de inscrição no PIS;

VI – Três últimos holerites.

Parágrafo oitavo – Os empregados terão direito aos benefícios voluntariamente concedidos pela empresa e terão asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.

Parágrafo nono – Em complementação à bolsa de qualificação profissional, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual.

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

Parágrafo dez – Ocorrendo a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa em valor equivalente à última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Parágrafo onze – Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para a empresa, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como à multa prevista nesta norma coletiva.

Parágrafo doze – O prazo limite fixado no parágrafo primeiro poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional no respectivo período.

Parágrafo treze – O contrato de trabalho não poderá ser suspenso para qualificação profissional mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses.

CLÁUSULA SESSENTA E NOVE – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, a forma de remuneração, bem como os dias e o horário de trabalho, que serão ajustados de comum acordo entre as partes.

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

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

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

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

DS JPDSN DS PCF DS IDJ DS FMM DS DS PJM

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

XII – DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA SETENTA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

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

CLÁUSULA SETENTA E UM – ABRANGÊNCIA

Esta Convenção abrange as empresas integrantes das categorias econômicas do atacado e do varejo representadas pela FECOMERCIO SP em sua base inorganizada, no município de São Paulo, bem como as empresas integrantes das categorias econômicas do atacado e do varejo representadas pelos demais sindicatos subscritores.

CLÁUSULA SETENTA E DOIS – ADESÃO

Outros sindicatos patronais do comércio poderão aderir à presente Convenção Coletiva de Trabalho através da assinatura de Termo de Adesão, com participação obrigatória da FECOMERCIO SP e do ***Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco.***.

Parágrafo único - Para requerer a adesão, o sindicato deverá encaminhar à FECOMERCIO SP manifestação e procuração específicas para esse fim - salvo se já tiver encaminhado - através do e-mail assuntos.sindicais@fecomercio.com.br, no prazo de até 10 (dez) dias a partir da assinatura desta norma.

CLÁUSULA SETENTA E TRÊS – FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das normas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA SETENTA E QUATRO – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

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

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região – SECOR
Rua Antonio B. Coutinho, 118 - Centro
CEP 06013-050 – Osasco – SP
Tel. 3685-0355

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

DocuSign Envelope ID: D7E7A58E-7D44-48C5-9335-E1566F399903

São Paulo, 08 de novembro de 2021.

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

DocuSigned by:
José Pereira da Silva Neto
JOSÉ PEREIRA DA SILVA NETO
Presidente

DocuSigned by:
Paulo Cesar Flamínio
PAULO CESAR FLAMÍNIO
OAB/SP - nº 94.266

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

DocuSigned by:
Ivo Dall'Acqua Junior
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
Diretor Vice-Presidente

DocuSigned by:
DELANO COIMBRA
OAB/SP - nº 40.704

DocuSigned by:
Fernando Marçal Monteiro
FERNANDO MARÇAL MONTEIRO
OAB/SP - nº 86.368

DocuSigned by:
Paula Tateishi Mariano
PAULA TATEISHI MARIANO
OAB/SP - nº 270.104

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região – SECOR
Rua Antonio B. Coutinho, 118 - Centro
CEP 06013-050 – Osasco – SP
Tel. 3685-0355

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