

2022 - 2023

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

SINCOMERCIO
ABC



ÍNDICE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022/2023

| CLÁUSULA | TÍTULO | PÁG. |
|----------|--|-----------|
| | I – DO CONTRATO DE TRABALHO | 2 |
| 001 | DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO | 2 |
| 002 | ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS) | 2 |
| 003 | CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – SUSPENSÃO E RECONTRATAÇÃO/ COM PRAZO DETERMINADO POR DIAS CORRIDOS DE TRABALHO | 3 |
| 004 | CONTRATO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE MULTIFUNÇÃO | 3 |
| 005 | CONTRATO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS) | 4 |
| | II – DAS JORNADAS DE TRABALHO | 5 |
| 006 | CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO – JORNADA NORMAL | 5 |
| 007 | TRABALHO AOS DOMINGOS | 5 |
| 008 | TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS | 7 |
| 009 | TRABALHO NOTURNO | 10 |
| 010 | DOS HORÁRIOS DE TRABALHO | 10 |
| 011 | DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO | 10 |
| 012 | CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO – PONTO ELETRÔNICO | 11 |
| 013 | REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO | 12 |
| 014 | JORNADA ESPECIAL REDUZIDA | 13 |
| 015 | JORNADA ESPECIAL PARCIAL | 13 |
| 016 | JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS | 14 |
| 017 | SEMANA ESPANHOLA, JORNADA 12 X 36 E JORNADA INTERMITENTE | 16 |
| | III – DOS SALÁRIOS | 17 |
| 018 | REAJUSTAMENTO SALARIAL | 17 |
| 019 | COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS | 18 |
| 020 | EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE | 19 |
| 021 | APLICAÇÃO DO REAJUSTE AOS CARGOS EXECUTIVOS DE GESTÃO | 19 |
| 022 | DIFERENÇAS SALARIAIS APÓS APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE REAJUSTE | 19 |
| 023 | SALÁRIOS NORMATIVOS | 20 |
| 024 | SALÁRIO NORMATIVO PARA A FUNÇÕES DE “OPERADORES DE CAIXA” E “MULTIFUNÇÃO” | 20 |
| 025 | GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA AO COMISSIONISTA | 21 |
| 026 | PISO SALARIAL ESPECIAL POR ADEÇÃO CONDICIONADA - REPIS | 22 |
| | TABELA PRÁTICA DE APLICAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS DE MULTIFUNÇÃO E NORMATIVO | 27 |
| | IV – DOS PAGAMENTOS E DESCONTOS DOS SALÁRIOS | 29 |
| 027 | GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO | 29 |
| 028 | SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO | 29 |
| 029 | PROMOÇÃO | 29 |
| 030 | PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMISSÕES | 29 |
| 031 | PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUE | 29 |
| 032 | ATRASO DE PAGAMENTO | 30 |
| 033 | ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS | 30 |
| 034 | TRANSFERÊNCIA – GARANTIA DE SALÁRIOS | 30 |
| 035 | AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS | 30 |
| 036 | CHEQUE DE CLIENTE | 30 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 037 | COMPROVANTE DE PAGAMENTOS | 31 |
| 038 | CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) | 31 |
| 039 | INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA | 32 |
| 040 | CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS DE EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS) | 32 |
| 041 | CÁLCULO DE VERBAS PARA LICENÇAS DE EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS) | 32 |
| 042 | IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO | 33 |
| | V – DAS HORAS EXTRAS | 33 |
| 043 | PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS | 33 |
| 044 | CÁLCULO E PAGAMENTO – HORAS EXTRAS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS | 33 |
| 045 | CONTRATO INDIVIDUAL DE HORAS DE TRABALHO COM REGISTRO OBRIGATÓRIO NOS SINDICATOS (CIHTROS) – BANCO DE HORAS | 34 |
| | VI – DAS FÉRIAS | 37 |
| 046 | CONCESSÃO DE FÉRIAS | 37 |
| 047 | INÍCIO DE FÉRIAS | 37 |
| 048 | CASAMENTO | 38 |
| | VII – DAS LICENÇAS E FALTAS REMUNERADAS | 38 |
| 049 | LICENÇA PATERNIDADE | 38 |
| 050 | LICENÇA PARA EMPREGADA (O) ADOTANTE | 38 |
| 051 | ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS PARA MÃE COMERCIÁRIA | 38 |
| 052 | ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO | 38 |
| 053 | ABONO DE FALTAS POR ABORTO ESPONTÂNEO | 39 |
| 054 | FALTAS JUSTIFICADAS | 39 |
| | VIII – DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO | 40 |
| 055 | ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS | 40 |
| 056 | DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO COMPARTILHADO (SESMT COMPARTILHADO) | 40 |
| 057 | EXAMES MÉDICOS DO TRABALHO | 41 |
| 058 | COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA) | 41 |
| 059 | UNIFORMES, CRACHÁS E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) | 41 |
| | IX – DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E PROFISSIONAIS | 42 |
| 060 | PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO | 42 |
| 061 | FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS | 42 |
| 062 | PREENCHIMENTO DE VAGAS | 42 |
| 063 | BENEFÍCIOS SOCIAIS | 42 |
| 064 | DIA DO COMERCIÁRIO | 43 |
| 065 | AJUDA DE CUSTO PARA COMISSIONISTA | 43 |
| 066 | VALE TRANSPORTE | 43 |
| 067 | ASSISTÊNCIA JURÍDICA | 44 |
| 068 | CRECHE | 44 |
| 069 | PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS | 45 |
| 070 | AUXÍLIO FUNERAL | 45 |
| | X – DAS GARANTIAS DE EMPREGO E/OU SALÁRIOS | 45 |
| 071 | SALÁRIO À GESTANTE | 45 |
| 072 | EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR DO FUTURO APOSENTADO | 46 |
| 073 | DO FUTURO APOSENTADO | 46 |
| 074 | AO ACIDENTADO E AO AFASTADO POR DOENÇA | 47 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| | XI – DO AVISO PRÉVIO | 47 |
| 075 | DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU PEDIDO DE DEMISSÃO | 47 |
| 076 | DAS CONDIÇÕES DO AVISO PRÉVIO | 48 |
| 077 | DA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DURANTE O AVISO PRÉVIO | 48 |
| 078 | DISPENSA DO AVISO PRÉVIO | 48 |
| 079 | VEDAÇÃO DE ALTERAÇÕES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO | 49 |
| | XII – DAS HOMOLOGAÇÕES | 49 |
| 080 | HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL | 49 |
| 081 | HOMOLOGAÇÃO | 50 |
| | XIII – DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA | 51 |
| 082 | CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA | 51 |
| 083 | CARTA AVISO DE DISPENSA | 51 |
| 084 | SISTEMAS DE REVISTA | 51 |
| 085 | BANCOS E CADEIRAS | 52 |
| 086 | PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL (PPP) | 52 |
| 087 | CARTA DE REFERÊNCIA | 52 |
| 088 | RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA | 52 |
| 089 | QUADRO DE AVISOS | 52 |
| 090 | E-SOCIAL | 53 |
| | XIV – DOS SINDICATOS | 53 |
| 091 | DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AOS SINDICATOS | 53 |
| 092 | DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC | 53 |
| 093 | CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DEVIDA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO | 56 |
| 094 | DO PRÍNCIPIO DA UNICIDADE SINDICAL | 58 |
| 095 | SINDICALIZAÇÃO | 59 |
| 096 | DIRIGENTES SINDICAIS | 59 |
| 097 | AGENTES SINDICAIS | 59 |
| 098 | ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO | 59 |
| 099 | CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ABC (CINTEC-ABC) | 60 |
| 100 | ESGOTAMENTO DE MEDIDAS CONCILIATÓRIAS | 62 |
| 101 | DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS | 62 |
| 102 | COMISSÃO PERMANENTE DE CONCILIAÇÃO | 62 |
| 103 | COMUNICAÇÃO PRÉVIA - REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES | 63 |
| | XV – DAS MULTAS | 63 |
| 104 | MULTAS PREVISTAS | 63 |
| | XVI – DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO | 64 |
| 105 | DIFERENÇAS NA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL | 64 |
| 106 | PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS | 64 |
| 107 | CATEGORIA PROFISSIONAL – ABRANGÊNCIA | 65 |
| 108 | PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO | 65 |
| 109 | PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO | 65 |
| 110 | JUÍZO COMPETENTE | 66 |
| 111 | VIGÊNCIA | 66 |

Convenção Coletiva de Trabalho

2022/2023

Registrado no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho

Sob nº _____ Em _____

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO (SEC ABC)** representante legal da categoria profissional dos empregados (Lei 12.790 de 14 de março de 2013), com base territorial nas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, detentor do **Registro Sindical n.º M.T.I.C. 195.565 de 1957 e do CNPJ/MF n.º 57.605.214/0001-09**, com sede à Rua Padre Manoel de Paiva n.º 55, Bairro Jardim, Santo André - SP, CEP. 09070-230, neste ato representado por seu presidente, **SR. ADEMAR GONÇALVES FERREIRA, CPF/MF N.º 048.082.308-10**, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC (SINCOMERCIO ABC)**, representante legal das empresas de comércio com estabelecimento nas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, detentor do **Registro Sindical n.º DNT. 14455/44 e do CNPJ/MF n.º 57.540.080/0001-95**, com sede à Rua General Glicério n.º 826, Centro, Santo André - SP, CEP. 09015-191, neste ato, representado por seu presidente **SR. JOSÉ CARLOS BUCHALA MOREIRA, CPF/MF N.º 035.457.098-68**, devidamente autorizados por suas respectivas Assembleias Gerais, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a qual se regerá pelas seguintes Cláusulas:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

I – DO CONTRATO DE TRABALHO

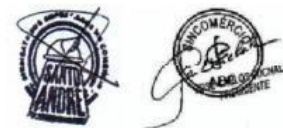
CLÁUSULA 001 – DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, autorizada pelas Assembleias Gerais Extraordinárias dos Sindicatos signatários fixa obrigações e direitos aos empregados de comércio em geral, e às empresas de comércio que tenham empregados e que tenham estabelecimentos na região do ABC Paulista, que visa a proteção dos direitos e garantias individuais e coletivos do trabalho, e, a manutenção da segurança jurídica, Constitucionalmente garantido pelo artigo 60 §4º inciso IV, visando sua prevalência sobre acordos coletivos e leis ordinárias, evitando-se o retrocesso dos direitos sociais conquistados (caput. Artigo 7º da Constituição Federal), bem como a proteção ao hipossuficiente, (inciso XXVI da Constituição Federal), objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e problemas de seus representados, os sindicatos convenentes, se obrigam à negociação e celebração conjunta de acordos coletivos de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva Categoria econômica.

CLÁUSULA 002 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)

Serão anotadas, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário por ele percebido e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

- a)** A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em dois dias úteis e, a entrega de documentos à empresa, será feita mediante recibo;
- b)** Na hipótese da retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado.
- c)** Na hipótese da retenção da CTPS do empregado pelo prazo excedente a 02 (dois) dias úteis, a empresa incorrerá na indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.



CLÁUSULA 003 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – SUSPENSÃO E RECONTRATAÇÃO / COM PRAZO DETERMINADO POR DIAS CORRIDOS DE TRABALHO

a) SUSPENSÃO E RECONTRATAÇÃO

O contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de doença comum, mediante atestado médico do SUS ou conveniados, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, no prazo de 06 (seis) meses.

b) COM PRAZO DETERMINADO POR DIAS CORRIDOS DE TRABALHO

O empregado pode ser contratado por período de experiência de até 90 (noventa) dias corridos sendo permitida uma única prorrogação dentro do período de 90 (noventa) dias.

O empregado que for demitido ou se demitir durante o período de experiência terá o direito ou a obrigação de indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário do período restante.

Após 90 (noventa) dias o empregado passa a ter o direito ou a obrigação ao “aviso prévio” previsto na cláusula 076 deste instrumento, vez que o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

CLÁUSULA 004 – CONTRATO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE MULTIFUNÇÃO

O empregado contratado na modalidade multifunção poderá exercer em constante revezamento todas as funções inerentes à atividade econômica da empresa, excluídas a faxina e aquelas que exijam especialidade técnica.

A modalidade de contratação de multifunção será restrita ao máximo de até 20% (vinte por cento) do seu quadro geral de empregados (por CNPJ) sendo vedada a alteração dos contratos de trabalho vigentes, salvo celebração de Acordo Coletivo de Trabalho.

A contratação de empregados na modalidade multifunção é uma cláusula de adesão à Convenção Coletiva de Trabalho, e as empresas interessadas deverão seguir o procedimento a seguir:

a) Mediante a apresentação no SINCOMERCIO ABC, de duas vias do formulário disponível no site: www.sincomercioabc.com.br, contendo a concordância expressa e por escrito do empregado, assistido o menor por seu representante legal.

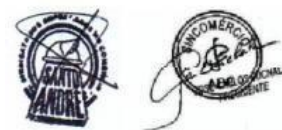
b) Somente será admitida recusa por parte dos Sindicatos Convenentes em função de infringência de norma legal ou convencional vigente, devidamente fundamentada, sob pena de aprovação tácita após 60 dias corridos e ininterruptos do protocolo junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e região. Em caso de aprovação tácita por decurso de prazo o Sindicato do Comércio Varejista do ABC, emitirá certificado de aprovação e fará realizar audiência no CINTEC ABC atestando o fato.

CLÁUSULA 005 - CONTRATO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS) E CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho do comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas, de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado.

- a) É expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano;
- b) As empresas não poderão reduzir os percentuais fixados para as comissões salvo por acordo coletivo sempre com a intermediação dos Sindicatos subscritores;
- c) As taxas de comissões sempre serão anotadas na CTPS, mesmo quando escalonadas.

PARÁGRAFO ÚNICO - A empresa deverá consignar na CTPS e/ou no Contrato de Trabalho, a forma de remuneração efetivamente contratada, sob pena de multa conforme cláusula 104, item "a", independentemente de outras cominações previstas em lei.



II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA 006 - CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO – JORNADA NORMAL

As empresas poderão contratar empregados para trabalhar em Jornada NORMAL que NÃO necessita de autorização, nas condições abaixo:

- a) Com jornada legal de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas.
- b) A cada 12 meses o empregado terá direito a férias mais 1/3 (um terço) do valor correspondente, conforme cláusula 046.
- c) Com jornada normal de até 08 (oito) horas efetivamente trabalhadas por dia.
- d) Com máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, que poderão ser compensadas ou indenizadas de acordo com a cláusula 043 ou cláusula 045.
- e) Com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas.
- f) Com intervalo entre o término de trabalho de um dia e o início da jornada de trabalho do outro dia de, no mínimo, 11 (onze) horas.
- g) A cada (02) dois domingos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 01 (um) domingo de descanso.
- h) O descanso semanal remunerado (DSR) deverá ser concedido em até 6 (seis) dias de trabalho consecutivos, sendo vedada sua postergação.
- i) A escala de trabalho ou qualquer alteração nestas condições estarão sujeitas à acordo entre os Sindicatos convenientes.
- j) As empresas deverão conceder o horário de refeição, com no mínimo 3 (três) horas e no máximo 5 (cinco) horas após o início da jornada de trabalho quando a mesma for de 8 (oito) horas e não houver acordo diverso entre empresa e empregado.

CLÁUSULA 007 – TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos EMPREGADOS nas empresas comerciais aos domingos, independentemente de gênero do empregado e do porte da empresa, será regulamentado da seguinte forma:



a) DA ABERTURA DA EMPRESA

A abertura das empresas comerciais nos domingos em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

As empresas poderão contratar empregados para trabalhar aos domingos também em Jornada Normal, que **NÃO** necessitam de autorização, nas seguintes condições:

b) DO TRABALHO

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

b.1) a adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, em domingos alternados, em que a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

b.2) a adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo;

b.3) a adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, não podendo este ser concedido após o 7º (sétimo) dia de trabalho consecutivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados na cláusula 008, que dispõe sobre o trabalho dos empregados em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.

PARÁGRAFO TERCEIRO – No Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos, cláusula 045, o empregado obrigatoriamente terá conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas manifestando sua concordância por escrito.

c) DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo o valor de R\$ 27,65 (vinte e sete reais e sessenta e cinco centavos) à título de refeição, além do vale transporte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor acordado no item “c” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado mediante contrarrecibo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos empregados, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no domingo, além do vale transporte.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A importância mencionada no item “c” desta cláusula poderá ser objeto de negociação entre a empresa e o empregado, sempre com a participação dos sindicatos subscritores.

d) DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho aos domingos incorrerá na multa no valor de R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais) prevista na Cláusula 104, item “a”, por domingo trabalhado, por infração e por empregado, multa essa que se reverterá sempre a favor do empregado.

CLÁUSULA 008 – TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

O trabalho dos empregados nas empresas comerciais em dias considerados feriados, independentemente de gênero do empregado e do porte da empresa, será regulamentado conforme segue:

a) DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA

A regulamentação para abertura das empresas comerciais nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas interessadas no trabalho de seus empregados nesses dias poderão optar por registrar seu Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS), disponibilizado nos sites: www.sincomercioabc.com.br ou www.cihtros.com.br, conforme cláusula 045.

b) DA OPÇÃO AO TRABALHO

b.1) - Os empregados que trabalharem no dia considerado feriado farão jus ao recebimento em dobro das horas efetivamente trabalhadas, além de adquirir o direito de acrescentar 01 (hum) dia nas suas férias a cada 02 (dois) feriados efetivamente trabalhados.

b.2) - O empregado somente terá direito à 01 (hum) dia de acréscimo em um de seus períodos de férias após o acúmulo de 02 (dois) feriados efetivamente trabalhados.

b.3) - O empregado que houver, ao fim do período de vigência deste instrumento compreendido entre 01.10.2022 e 30.09.2023, trabalhado em apenas 01 (hum) feriado, não obterá o direito ao acréscimo em suas férias, fazendo jus apenas ao recebimento em dobro das horas efetivamente trabalhadas.

O acréscimo dos dias nas férias do empregado deverá respeitar as regras para concessão e início de gozo de férias, previstas no Capítulo VI deste instrumento. Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

Os dias acrescidos serão remunerados no mês seguinte ao retorno das férias, e caso não sejam gozados, deverão ser remunerados no ato da quitação do contrato de trabalho.

b.4) – A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo de 60 minutos para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

b.5) – Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados nas cláusulas que dispõem sobre o trabalho dos empregados em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.

b.6) – No Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS), cláusula 045, o empregado obrigatoriamente terá

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas manifestando sua concordância por escrito.

b.7) – A solicitação para trabalho em dias considerados feriados, recebida pelo SINCOMERCIO ABC, será protocolada no Sindicato dos Empregados do Comércio de Santo André e Região, que terá até 40 (quarenta) dias para se pronunciar sobre aceitação ou recusa fundamentada, sob pena de aprovação tácita após o decurso do período.

b.8) – O dia de eleições gerais, quando coincidir com domingo, não será considerado feriado, obrigando-se as empresas que iniciarem seu funcionamento antes das 12:00 horas, a destinar tempo hábil para que assegure a seus empregados o direito de votar livremente e sem transtornos.

c) DA REMUNERAÇÃO

Os empregados que se ativarem nos dias considerados feriados farão jus ao recebimento das horas efetivamente trabalhadas nesses dias, acrescidas do adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre a hora normal, inclusive os vendedores comissionistas.

d) DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados o valor de R\$ 35,30 (trinta e cinco reais e trinta centavos), em dinheiro, a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor acordado no item “d” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado mediante contrarrecibo.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos empregados, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no dia considerado feriado, além do vale transporte.

e) DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

a) A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho em dias considerados feriados incorrerá na multa no valor de R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais)

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

prevista na Cláusula 104, item “a”, por infração, por feriado trabalhado e por empregado, multa essa que se reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na Cláusula 104 item “b”.

- b) A Empresa que se utilizar do trabalho de seus empregados em dias considerados feriados sem o protocolo para sua utilização e ou ausência de homologação dos sindicatos para utilização da cláusula estará sujeita a multa no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais) prevista na Cláusula 104, item “b”. O montante recolhido por descumprimento desta cláusula será revertido em favor do Empregado no momento da sua rescisão, sendo cumulativa com a multa prevista na Cláusula 104 item “a”.

CLÁUSULA 009 - TRABALHO NOTURNO

O período compreendido entre às 22h (vinte e duas horas) e às 06h (seis horas) será considerado como "horário noturno", durante o qual será pago um adicional de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o salário diurno do dia trabalhado, sem prejuízo da hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

CLÁUSULA 010 - DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Do Estudante - A jornada de trabalho do empregado estudante, durante o período letivo, não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviços.

Da amamentação - A comerciária mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, a dois intervalos de meia hora cada um, para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica facultado à comerciária, de comum acordo com a empresa utilizar o período previsto no “caput” desta cláusula acumulando os dois intervalos, isto é, perfazendo uma hora diária para amamentação.

CLÁUSULA 011 – PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO

As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer empregado, nos seguintes dias e horários:

NATAL: Excepcionalmente para o ano de 2022, das 20:00 (vinte) horas do dia 24 de dezembro de 2022, retornando no dia 26 de dezembro de 2022 no horário habitual de trabalho do empregado.

ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2022, retornando no dia 02 de janeiro de 2023 no horário habitual de trabalho do empregado. Qualquer alteração de horário deverá ser feito através de acordo coletivo.

a) DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho no Natal e no Ano Novo incorrerá na multa prevista na Cláusula 104, item “a”.

CLÁUSULA 012 – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO – PONTO ELETRÔNICO

Mediante **AUTORIZAÇÃO EXPRESSA** dos sindicatos subscritores, as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, conforme previsto na portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho, nas seguintes condições:

- a) Protocolar formulário próprio disponível no site www.sincomercioabc.com.br
- b) Após a autorização dos Sindicatos subscritores as empresas poderão utilizar o Sistema CIHTROS (www.cihtros.com.br) com as seguintes informações:
 - b.1) Cadastro da empresa;
 - b.2) Cadastro dos Empregados com nome completo e CPF/MF, que serão abrangidos por este controle.
- c) Identificar a escala de trabalho que será cumprida pelo empregado;
- d) Selecionar o mês de trabalho e imprimir a folha de ponto, que deverá ser preenchida e assinada diariamente pelo empregado (disponível no site www.cihtros.com.br);
- e) Ao fim do mês trabalhado, as empresas poderão informar no Sistema CIHTROS a carga horária que foi preenchida na folha de ponto do empregado para apuração automática.
- f) A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao Controle Alternativo de Ponto incorrerá na multa prevista na cláusula 104, item “b”.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que adotarem o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho deverão disponibilizar mensalmente cópia do registro de ponto a todos os seus empregados (já disponível automaticamente no Sistema CIHTROS), que deverão manifestar expressamente sua concordância com as informações constantes no controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA 013 – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

As empresas poderão solicitar ao SINCOMERCIO ABC através de formulário disponível em site www.sincomercioabc.com.br/jornadaesalario, a implantação da redução de até 30% (trinta inteiros por cento) na jornada de trabalho e de até 30% (trinta inteiros por cento) de redução no salário:

- a) por prazo de 3 (três) meses, prorrogável por mais 3 (três) meses, ou seja, prazo máximo total 6 (seis) meses;
- b) com compromisso de garantia de emprego e ou salário de 1/3 (um terço) após o tempo total da redução da jornada de trabalho;
- c) Autorizada somente em Jornada Normal, ficando vedada a aplicação desta redução nas Jornadas Reduzida, Parcial e Jornada para Sábados, Domingos e Feriados;
- d) Todos os informes da empresa, como: Razão Social, CNPJ, endereço completo, contabilidade responsável, endereço de e-mail e número de empregados abrangidos pela solicitação.
- e) A solicitação recebida pelo SINCOMERCIO ABC será protocolada no Sindicato dos Empregados do Comércio de Santo André e Região, que terá até 40 (quarenta) dias para se pronunciar sobre aceitação ou recusa fundamentada, sob pena de aprovação tácita após o decurso do período, além da multa prevista na cláusula 104 “c”.
- f) Após o pronunciamento, as entidades convenientes realizarão audiência na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista ABC (CINTEC ABC), que emitirá Ata de Homologação ou recusa da solicitação, a qual será encaminhada à empresa interessada.
- g) A Empresa que se utilizar da Redução de Jornada de Trabalho e Salário sem o protocolo para sua utilização e ou ausência de homologação dos sindicatos para utilização da cláusula estará sujeita a multa no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais) prevista na Cláusula 104, item “b”. O montante recolhido por descumprimento desta cláusula será revertido em favor do empregado no momento da sua rescisão, sendo cumulativa com a multa prevista na Cláusula 104 item “a”.

CLÁUSULA 014 – JORNADA ESPECIAL REDUZIDA

As empresas também poderão contratar empregados para trabalhar em JORNADA ESPECIAL REDUZIDA sempre com prévia autorização expressa dos Sindicatos convenientes e nas condições abaixo:

- a) Registro na C.T.P.S. com especificação de jornada semanal.
- b) Com jornada legal de no mínimo 26 (vinte e seis) horas e no máximo 40 (quarenta) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- c) Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho em Jornada Especial Reduzida, o empregado terá direito a férias, conforme cláusula 046;
- d) Com jornada normal de até 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, sendo vedada hora extra.
- e) O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 04 (quatro) dias e de no máximo 40 (quarenta) horas semanais.
- f) Se na jornada semanal de 04 (quatro) dias, estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 03 (três) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 4º (quarto) domingo.
- g) Com intervalo para refeição de no mínimo 60 (sessenta) minutos.
- h) Com intervalo entre o término de trabalho de um dia e o início de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- i) O cálculo de salário mensal de Jornada Especial Reduzida será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa dividido (÷) por 44 horas semanais e multiplicado (x) pelo número de horas semanais contratadas igual (=) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Reduzida.

O DSR será calculado tomando por base a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo permitida sua proporcionalidade pela carga horária efetivamente trabalhada.

CLÁUSULA 015 – JORNADA ESPECIAL PARCIAL

As empresas também poderão contratar empregados para trabalhar em JORNADA ESPECIAL PARCIAL, sempre com prévia autorização expressa dos Sindicatos convenientes e nas condições abaixo

- a) Registro na C.T.P.S. com especificação de jornada semanal.



- b) Formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos convenientes para se utilizar a jornada escolhida nos moldes convencionados.
- c) Com jornada legal de até 26 (vinte e seis) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d) Com jornada normal de até 08 (oito) horas diárias de trabalho regular.
- e) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho em Jornada Especial Reduzida, o empregado terá direito a férias, conforme cláusula 046;
- f) O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 03 (três) dias e de no máximo 26 (vinte e seis) horas semanais.
- g) Com intervalo para refeição de no mínimo 60 (sessenta) minutos.
- h) Com intervalo entre o término de trabalho de um dia e o início da jornada de trabalho do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- i) Se na jornada semanal de até 03 (três) dias estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 03 (três) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 4º (quarto) domingo.
- j) Quando o dia considerado feriado coincidir com os dias de semana contratados para trabalhar, serão aplicadas as regras para dias considerados feriados previstas na cláusula 008.
- k) O cálculo do salário mensal de Jornada ESPECIAL PARCIAL será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa dividido (+) por 44 horas semanais e multiplicado (x) pelo número de horas semanais contratadas igual (=) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Parcial.

- l) O DSR será calculado tomando por base a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo permitida sua proporcionalidade pela carga horária efetivamente trabalhada.

CLÁUSULA 016 – JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS.

As empresas poderão contratar empregado para trabalho em JORNADA PARA SÁBADOS DOMINGOS E FERIADOS, desde que cumpridas as seguintes exigências:

- a) Registro na C.T.P.S. do empregado com especificação da jornada de trabalho.
- b) Formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos convenientes que contenha especificação dos dias e horas de trabalho em que a atividade será

desenvolvida, bem como os Feriados, desde que NÃO coincidentes com Sábados e Domingos.

- c) Nos Sábados, Domingos e Feriados, a jornada de trabalho será de até 08 horas diárias, nunca excedendo 02 horas extras por dia.
- d) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho em Jornada Especial Reduzida, o empregado terá direito a férias, conforme cláusula 046;
- e) Fica estipulado que a cada 06 (seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo.
- f) Com intervalo para refeição de no mínimo 60 (sessenta) minutos.
- g) Fornecimento de Refeição e Transporte, ou respectivos vales, para trabalho:
 - g.1)** Em FERIADOS no seguinte valor:
 - A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar no feriado o valor de R\$ 35,30 (trinta e cinco reais e trinta centavos) a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.
 - g.2)** Em DOMINGOS no seguinte valor:
 - A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar no domingo o valor de R\$ 27,65 (vinte e sete reais e sessenta e cinco centavos) à título de refeição, além do vale transporte.
 - g.3)** O valor acordado deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado mediante contrarrecibo.
 - g.4)** A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos empregados, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no dia considerado feriado, além do vale transporte.
- h) Respeitar o mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho.
- i) Quando o dia considerado feriado coincidir com sábado ou domingo, o empregado terá direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado, conforme previsto na cláusula 008;
- j) O cálculo de salário mensal de Jornada Especial para Sábados e Domingos, será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa dividido (÷) por 44 horas semanais e multiplicado (x) pelo número de horas semanais contratadas igual (=) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada ESPECIAL para Sábados e Domingos.

- k) O DSR será calculado tomando por base a carga horária de 44 (quarenta quatro) horas semanais, sendo permitida sua proporcionalidade pela carga horária efetivamente trabalhada.
- l) O cálculo de remuneração do feriado será feito com base no salário mensal do empregado da seguinte forma:

Salário mensal do empregado contratado para Jornada ESPECIAL para Sábados e Domingos dividido (÷) pelo número de horas contratadas por mês, multiplicado (x) pelo número de horas trabalhadas no Feriado, multiplicado (x) por 02 (dois) igual (=) ao salário do dia de Feriado trabalhado.

- m) O DSR será calculado tomando por base a carga horária de 44 (quarenta quatro) horas semanais, sendo permitida sua proporcionalidade pela carga horária efetivamente trabalhada.

n) DA AUTORIZAÇÃO

Será necessária formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos convenientes para se utilizar a jornada escolhida nos moldes convencionados.

CLÁUSULA 017 – SEMANA ESPANHOLA, JORNADA 12 X 36 E JORNADA INTERMITENTE

A empresa que se interessar em praticar as jornadas conhecidas como

- a) “Semana Espanhola”,
b) “Jornada 12x36” ou
c) “Jornada Intermitente”,

Deverão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos convenientes, conforme procedimento que segue:

A solicitação recebida pelo SINCOMERCIO ABC será protocolada no Sindicato dos Empregados do Comércio de Santo André e Região (SEC ABC) que terá até 40 (quarenta) dias para se pronunciar sobre a aceitação ou sobre a recusa fundamentada, sob pena de aprovação tácita após o decurso do prazo, além da multa prevista na cláusula 104 “c”.

Havendo aceitação do Sindicato dos Empregados do Comércio de Santo André e Região (SEC ABC) que verificará o cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa será chamada pelos sindicatos para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho que autorizará as jornadas escolhidas.

Em não havendo aceitação do Sindicato dos Empregados do Comércio de Santo André e Região (SEC ABC), as entidades convenentes poderão realizar audiência na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC (CINTEC ABC) que emitirá ata de homologação ou recusa da solicitação, a qual será encaminhada à empresa interessada.

- a) A adoção da Semana Espanhola, caracterizada pela jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais em uma semana e 40 horas em outra, com uma média de 44 horas semanais entre as duas deverá ser feita através de Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com os sindicatos convenentes.

a.1) As jornadas de trabalho do respectivo sistema serão as seguintes:

- Semana "A" – 05 (cinco) dias de trabalho, com jornada normal de 08 (oito) horas por dia, perfazendo 40 (quarenta) horas semanais;
- Semana "B" – 06 (seis) dias de trabalho, com jornada normal de 08 (oito) horas por dia, perfazendo 48 (quarenta e oito) horas semanais.

- b) A Jornada de Trabalho 12x36 se caracteriza pela jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

b.1) Os trabalhadores em escala 12x36 não têm o direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados.

- c) A Jornada de trabalho intermitente caracteriza-se pelo trabalho esporádico, em dias alternados ou por algumas horas, sendo remunerado por período trabalhado.

c.1) Os trabalhadores em jornada de trabalho intermitente têm o direito à remuneração em dobro pelos feriados trabalhados.

III - DOS SALÁRIOS

CLÁUSULA 018 - REAJUSTAMENTO SALARIAL

a) Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos comerciários serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2022, mediante aplicação do índice de 7,19% (sete inteiros e dezenove décimos por cento), correspondente ao INPC do período compreendido entre 1º de outubro de 2021 até 30 de setembro de 2022, até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais);

b) Os comerciários com salários fixos ou parte fixa dos salários mistos superior ao teto fixado no item “a” desta cláusula receberão a partir de 1º de outubro de 2022, a título de reposição salarial, um valor fixo mensal de R\$ 647,10 (seiscentos e quarenta e sete reais e dez centavos), podendo o aumento acima desse valor ser livremente reajustado mediante negociação entre as partes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas poderão parcelar o reajuste previsto na alínea “a” desta cláusula em até duas parcelas, sendo:

- a) Em 1º de outubro de 2022, como adiantamento o percentual de 3,60% (três inteiros e sessenta décimos por cento) sobre os salários vigentes;
- b) Em 1º de janeiro de 2023 o percentual de 7,19% (sete inteiros e dezenove décimos por cento) **compensado o adiantamento**, perfazendo o reajuste total de 7,19% sobre os salários vigentes em 1º de janeiro de 2022.
- c) Caso a empresa opte pelo parcelamento previsto neste parágrafo, as diferenças salariais referentes aos meses de outubro, novembro, dezembro e 13º salário de 2022 deverão ser pagas a título de abono que poderá ser parcelado em até 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela na folha de pagamento de janeiro de 2023 e a segunda parcela na folha de pagamento de fevereiro de 2023.
- d) Os abonos previstos nesta cláusula terão 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 - As empresas que já concederam antecipação do reajuste mediante aplicação do índice de 7,19% (sete inteiros e dezenove décimos por cento), correspondente ao INPC a partir de 1º de outubro de 2022, ficam dispensadas do previsto no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA 019 - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas após outubro de 2021 a setembro de 2022, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de: promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade, e/ou término de aprendizado.

CLÁUSULA 020 - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos comerciários admitidos após 01.10.2021 e até 30.09.2022, será assegurado reajustamento proporcional conforme cálculos dos índices da tabela abaixo, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme acordado na cláusula 018, desde que não ultrapasse o salário do comerciário mais antigo na mesma função.

| ÍNDICE A SER APLICADO EM 1º DE OUTUBRO DE 2022 | |
|---|--------------------------------|
| Multiplicar o salário de admissão por: | |
| Mês de Admissão | Para salários até R\$ 9.000,00 |
| Outubro/2021 | 1,0719 |
| Novembro/2021 | 1,0659 |
| Dezembro/2021 | 1,0599 |
| Janeiro/2022 | 1,0539 |
| Fevereiro/2022 | 1,0479 |
| Março/2022 | 1,0419 |
| Abril/2022 | 1,0360 |
| Maió/2022 | 1,0300 |
| Junho/2022 | 1,0240 |
| Julho/2022 | 1,0180 |
| Agosto/2022 | 1,0120 |
| Setembro/2022 | 1,0060 |

CLÁUSULA 021 – APLICAÇÃO DO REAJUSTE AOS CARGOS EXECUTIVOS DE GESTÃO

Em função das especialíssimas condições de contratação, o reajuste não se aplica aos exercentes dos cargos executivos de gestão, assim considerados Presidente, Vice-Presidentes, Diretores e Expatriados que atuem nas sedes administrativas.

CLÁUSULA 022 – DIFERENÇAS SALARIAIS APÓS APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE REAJUSTE

As empresas deverão efetuar o pagamento de eventuais diferenças salariais e/ou verbas rescisórias decorrentes da aplicação do índice de reajuste previsto na cláusula 18 até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2022. Em caso de não cumprimento, as empresas incorrerão na multa da Cláusula 104 “a”.

CLÁUSULA 023 - SALÁRIOS NORMATIVOS

Para as empresas que não optarem pelo parcelamento, a partir de 1º de outubro de 2022 ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 3º e 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

- a) Para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.691,78 (Hum Mil Seiscentos e Noventa e Um Reais e Setenta e Oito Centavos) |

- b) Para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.808,55 (Hum Mil Oitocentos e Oito Reais e Cinquenta Cinco Centavos) |

- c) Para os empregados comerciários exercentes das funções de **Office-boys, empacotadores e em serviços de limpeza**, independentemente do número de empregados que se ativavam na empresa, o salário normativo será de:

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.449,25 (Hum Mil Quatrocentos e Quarenta e Nove Reais e Vinte e Cinco Centavos) |

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2022.

CLÁUSULA 024 – SALÁRIO NORMATIVO PARA AS FUNÇÕES DE “OPERADORES DE CAIXA” E “MULTIFUNÇÃO”

A partir de 1º de outubro de 2022 fica assegurado aos empregados exercentes da função **exclusiva** de “operador de caixa” um salário normativo diferenciado, que obedecerá aos seguintes critérios (art. 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013):

- a) Para os comerciários exercentes da função exclusiva de “operador de caixa” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.773,70 (Hum Mil Setecentos e Setenta e Três Reais e Setenta Centavos) |

- b) Para os comerciários exercentes da função **exclusiva** de “operador de caixa” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.929,20 (Hum Mil Novecentos e Vinte e Nove Reais e Vinte Centavos) |

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2022.

- c) Para os comerciários exercentes da função de “**multifunção**” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.809,16 (Hum Mil Oitocentos e Nove Reais e Dezesseis Centavos) |

- d) Para os comerciários exercentes da função de “**multifunção**” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

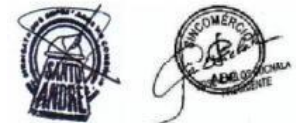
| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.967,78 (Hum Mil Novecentos e Sessenta e Sete Reais e Setenta e Oito Centavos) |

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2022.

CLÁUSULA 025 - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA AO COMISSIONISTA

Para as empresas que não optarem pelo parcelamento, a partir de 1º de outubro de 2022 ao comissionista remunerado somente com comissões em percentuais pré-ajustadas (comissionista puro), ou ao que é remunerado com parte fixa e comissões em percentuais pré-ajustadas (comissionista com salário misto), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal, nela incluída o pagamento do descanso semanal remunerado (DSR), e que somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não atingirem os valores da garantia acordada nesta cláusula e, se cumprida integralmente à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

Essa garantia de remuneração obedecerá aos seguintes critérios:



- a) Para os comerciários da empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.974,79 (Hum Mil Novecentos e Setenta e Quatro Reais e Setenta e Nove Centavos) |

- b) Para os comerciários da empresa na base territorial que contava em 30.09.2022 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 2.126,29 (Dois Mil Cento e Vinte e Seis Reais e Vinte e Nove Centavos) |

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de empregados que se ativavam na empresa em 30.09.2022.

CLÁUSULA 026 – PISO SALARIAL ESPECIAL POR ADESÃO CONDICIONADA **Regime Especial de Piso Salarial (REPIS)**

Considerando a publicação da Lei Complementar n.º 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os Sindicatos convenientes vêm manter a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas e empresas de pequeno porte da atividade de comércio varejista, na região de representação dos subscritores deste Instrumento, no âmbito de piso salarial a ser aplicado aos empregados previamente admitidos e mantidos pelo REPIS ou os admitidos a partir de **1º de outubro de 2022**.

O tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas e empresas de pequeno porte acima referenciado será gerido pelas normas a seguir especificadas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se “microempreendedor individual (MEI)” o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), “microempresa” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se “empresa de pequeno porte” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta 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).

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido atividade, inclusive as frações de meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O enquadramento do empresário individual e do empresário de sociedade simples ou empresária, como: “microempreendedor individual (MEI)”, “microempresa” ou “empresa de pequeno porte” para efeito de **APLICAÇÃO DE PISO SALARIAL DIFERENCIADO (REPIS) SOMENTE SERÁ EFETIVADA APÓS EXPRESSA APROVAÇÃO DOS SINDICATOS** Convenentes e mediante as seguintes condições:

- a) O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção (30 de setembro de 2023);
- b) Mediante solicitação da empresa, endereçada ao SINCOMERCIO ABC para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário anterior e protocolada na sede do SINCOMERCIO ABC no seguinte endereço: Rua General Glicério, 826 - Santo André - SP, CEP. 09015-191.
- c) A prova documental do enquadramento será feita por declaração sob responsabilidade, assinada pelo empresário e ou pelo contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site: www.sincomercioabc.com.br ou na sede do SINCOMERCIO ABC, até o dia 31 de março de 2023 ou até 30 dias após a admissão do primeiro empregado e que conste as seguintes informações e declarações:
 - c.1) Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, Endereço Completo, Atividade de Comércio e Identificação do Sócio e ou do Contabilista Responsável.
 - c.2) Declaração de que a RECEITA TOTAL auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite ENQUADRAR a empresa na faixa de MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS).
 - c.3) Comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta convenção e de responsabilidade pela declaração, **além da ciência de se tratar de uma cláusula de adesão condicionada à Convenção Coletiva de Trabalho sujeita à aprovação dos sindicatos convenentes.**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

- c.4) Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.
- d) As empresas que já estão enquadradas no REPIS deverão solicitar a expressa renovação da autorização junto ao SINCOMERCIO ABC, até o dia 31 de março de 2023, que se encarregará do protocolo junto ao SEC ABC seguindo o mesmo procedimento do item “c” desta cláusula.
- e) A aplicação do sistema REPIS **não** implicará em equiparação salarial com os empregados existentes pelo prazo de 2 (dois) anos de tempo de serviço.
- f) As empresas **somente poderão praticar os pisos especiais após ter aprovada a inclusão ou o pedido de renovação do REPIS junto aos sindicatos convenentes**, sendo que o prazo para aprovação ou recusa FUNDAMENTADA, sob pena de aprovação tácita será de até **60 dias** corridos e ininterruptos do protocolo junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região. Em caso de aprovação tácita por decurso de prazo o Sindicato do Comércio Varejista do ABC, emitirá certificado e fará realizar audiência no CINTEC ABC atestando o fato.
- g) Os sindicatos convenentes farão realizar audiência na CINTEC- ABC para apreciação dos documentos, que na conformidade, emitirá ATA com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta Convenção, aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2022, ata que constituirá documento hábil junto ao SEC ABC e questionamentos junto à Justiça Federal do Trabalho.
- h) Caso a empresa **NÃO** se enquadre nas exigências do REPIS, a mesma deverá praticar os pisos previstos nas cláusulas 023, 024 e 025 deste Instrumento, inclusive com pagamento das diferenças retroativas.
- i) As empresas já enquadradas no REPIS, que hoje praticam o piso de MEI, ME e EPP, poderão continuar praticando o mesmo com os reajustes previstos nas cláusulas 018 e 020 deste instrumento até 31 (trinta e um) de março de 2023, quando – se não readmitidas no REPIS – deverão praticar os salários previstos nas cláusulas 023, 024 e 025 deste Instrumento retroativamente à 1º de outubro de 2022.

- j) As Empresas admitidas no REPIS e interessadas no trabalho de seus empregados nos dias considerados **feriados, poderão opcionalmente** utilizar-se do Contrato Individual de Horas de Trabalho Com Registro Obrigatório nos Sindicatos (**CIHTROS**), de acordo com a cláusula 045;
- k) As Empresas admitidas no REPIS e interessadas na **Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas) poderão opcionalmente** utilizar-se do Contrato Individual de Horas de Trabalho Com Registro Obrigatório nos Sindicatos (**CIHTROS**), de acordo com a cláusula 045;
- l) As empresas que por quaisquer motivos não se enquadrarem no REPIS, serão expressamente informadas pelo SINCOMERCIO ABC.
- m) A empresa que utilizar o REPIS sem a autorização dos Sindicatos estará sujeita a multa conforme cláusula 104, item “b”, que deverá ser aplicada no momento da rescisão contratual em favor do empregado prejudicado.

Salários Normativos do Regime Especial de Piso Salarial (REPIS):

Para as empresas que não optarem pelo parcelamento, a partir de 1º de outubro de 2022 ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para integrantes da categoria profissional comerciária, para as empresas admitidas no Regime Especial de Piso Salarial, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas.

- a) Para os empregados de empresa na base territorial expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME)

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.449,25 (Hum Mil Quatrocentos e Quarenta e Nove Reais e Vinte e Cinco Centavos) |

- b) Para os empregados da empresa na base territorial expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.512,27 (Hum Mil Quinhentos e Doze Reais e Vinte e Sete Centavos) |

- c) Para os operadores de caixa: fica assegurado ao empregado admitido a partir de 1º de outubro de 2022 que exerçam da função exclusiva de “operador de caixa” nas empresas enquadradas no REPIS um salário normativo diferenciado que obedecerá aos seguintes critérios:

- c.1) Para os empregados exercentes da função exclusiva de “operador de caixa” na empresa expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME):

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.525,67 (Hum Mil Quinhentos e Vinte e Cinco Reais e Sessenta e Sete Centavos) |

- c.2) Para os empregados exercentes da função exclusiva de “operador de caixa” na empresa expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

| |
|--|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.602,08 (Hum Mil Seiscentos e Dois Reais e Oito Centavos) |

- d) Garantia de remuneração mínima ao comissionista: fica assegurado ao comissionista puro ou comissionista com salário misto, admitido a partir de 1º de outubro de 2022 nas empresas enquadradas no REPIS, a garantia de remuneração mínima mensal, nela incluída o pagamento de descanso semanal remunerado (DSR) e que somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não atingir os valores da garantia acordada nesta cláusula e, se cumprida integralmente à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas, que obedecerá aos seguintes critérios.

- d.1) para os comissionistas de empresa expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME):

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.691,90 (Hum Mil Seiscentos e Noventa e Um Reais e Noventa Centavos) |

- d.2) para os comissionistas de empresa expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.870,21 (Hum Mil Oitocentos e Setenta Reais e Vinte e Um Centavos) |

e) Para os contratados na modalidade multifunção: fica assegurado ao empregado admitido a partir de 1º de outubro de 2022 que exerçam da função de “multifunção” nas empresas enquadradas no REPIS um salário normativo diferenciado que obedecerá aos seguintes critérios:

e.1) Para os empregados exercentes da função de “multifunção” na empresa expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME):

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.556,18 (Hum Mil Quinhentos e Cinquenta e Seis Reais e Dezoito Centavos) |

e.2) Para os empregados exercentes da função de “multifunção” na empresa expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

| |
|---|
| Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2022 |
| R\$ 1.634,12 (Hum Mil Seiscentos e Trinta e Quatro Reais e Doze Centavos) |

Tabela Prática de Aplicação dos Pisos Salarias na modalidade MULTIFUNÇÃO

| PISO SALARIAL MULTIFUNÇÃO | PISOS PRATICADOS ATÉ 01.01.2022 | PISOS A PARTIR DE 01.10.2022 |
|----------------------------------|--|---|
| ATÉ 20 EMPREGADOS | R\$ 1.687,81 | R\$ 1.809,16 |
| MAIS DE 20 EMPREGADOS | R\$ 1.835,79 | R\$ 1.967,78 |

| PISO SALARIAL MULTIFUNÇÃO NO REPIS | PISOS PRATICADOS ATÉ 01.01.2022 | PISOS A PARTIR DE 01.10.2022 |
|---|--|---|
| EMPRESAS M.E.I. e ME | R\$ 1.451,79 | R\$ 1.556,18 |
| EMPRESAS EPP | R\$ 1.524,51 | R\$ 1.634,12 |

Tabela Prática de Aplicação dos Pisos Salarias

| PISO SALARIAL NORMATIVO | PISOS PRATICADOS ATÉ 01.01.2022 | PISOS REAJUSTADOS A PARTIR DE 01.10.2022 |
|--|------------------------------------|--|
| ATÉ 20 EMPREGADOS | R\$ 1.578,30 | R\$ 1.691,78 |
| MAIS DE 20 EMPREGADOS | R\$ 1.687,23 | R\$ 1.808,55 |
| OFFICE-BOYS – EMPACOTADORES E SERVIÇOS DE LIMPEZA | R\$ 1.352,04 | R\$ 1.449,25 |
| OPERADOR DE CAIXA ATÉ 20 EMPREGADOS | R\$ 1.654,72 | R\$ 1.773,70 |
| OPERADOR DE CAIXA MAIS DE ATÉ 20 EMPREGADOS | R\$ 1.799,80 | R\$ 1.929,20 |
| COMISSIONISTA ATÉ 20 EMPREGADOS | R\$ 1.842,33 | R\$ 1.974,79 |
| COMISSIONISTA MAIS DE 20 EMPREGADOS | R\$ 1.983,66 | R\$ 2.126,29 |

| PISO SALARIAL (REPIS) | PISOS PRATICADOS ATÉ 01.01.2022 | PISOS REAJUSTADOS A PARTIR DE 01.10.2022 |
|-------------------------------|------------------------------------|--|
| EMPRESAS M.E.I. e ME | R\$ 1.352,04 | R\$ 1.449,25 |
| EMPRESAS EPP | R\$ 1.410,83 | R\$ 1.512,27 |
| OPERADOR DE CAIXA M.E.I. e ME | R\$ 1.423,33 | R\$ 1.525,67 |
| OPERADOR DE CAIXA EPP | R\$ 1.494,62 | R\$ 1.602,08 |
| COMISSIONISTA M.E.I. e ME | R\$ 1.578,42 | R\$ 1.691,90 |
| COMISSIONISTA EPP | R\$ 1.744,76 | R\$ 1.870,21 |

IV – DOS PAGAMENTOS E DESCONTOS DOS SALÁRIOS

CLÁUSULA 027 - GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO

- a) Admitido o empregado para função de outro dispensado - salvo se exercente de cargo de confiança ou a partir do mês subsequente ao do enquadramento da empresa no regime especial de piso salarial - será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais;
- b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos na alínea "a" acima, será garantido o menor salário de cada função.

CLÁUSULA 028 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Caso o empregado venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 20 (vinte) dias, fará jus ao salário do empregado substituído, enquanto durar a substituição.

CLÁUSULA 029 – PROMOÇÃO

A promoção do empregado para cargo ou função superior ao exercido, será acompanhada de aumento salarial correspondente e respectiva anotação na CTPS.

CLÁUSULA 030 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMISSÕES

O pagamento de salários e das comissões deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA 031 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUE

Se o pagamento do salário do empregado for efetuado através de cheque e no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, à empresa obriga-se a conceder ao empregado o tempo necessário para sacar tais valores e que não sejam coincidentes com os intervalos de repouso e refeição.



CLÁUSULA 032 – ATRASO DE PAGAMENTO

Pelo atraso no pagamento de salários, comissões e do 13º salário, responderá a empresa pela multa de 1% (um inteiro por cento) por dia de atraso, sobre o montante do salário (fixo e/ou comissões) devido ao empregado, revertida em favor deste.

PARÁGRAFO ÚNICO – Salvo existência de contrato de trabalho com condições específicas, todas as comissões deverão ser pagas de uma só vez pelo empregador no prazo consignado na cláusula 030, mesmo que a venda tenha ocorrido através de pagamento parcelado e independentemente da adimplência do comprador, e/ou da entrega da mercadoria.

CLÁUSULA 033 – ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas pagarão aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação escrita, pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, excluídas aquelas decorrentes de legislação, acordo ou cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 034 – TRANSFERÊNCIA – GARANTIA DE SALÁRIOS

Nas transferências de locais de trabalho, bem como nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica a empresa obrigada a garantir ao comissionista a média das comissões dos últimos 04 (quatro) meses completos, anteriores ao mês da transferência.

CLÁUSULA 035 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Os descontos compreendidos no parágrafo primeiro do artigo 462 da CLT, não necessitam de autorização expressa do empregado.

CLÁUSULA 036 - CHEQUE DE CLIENTE

Fica proibido à empresa proceder ao desconto, no salário do empregado, de cheque de cliente, devolvido pela rede bancária, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa, estabelecidas por escrito, quanto ao recebimento de cheques.



PARÁGRAFO ÚNICO – Se o empregado receber cheques de clientes em desacordo com as normas e requisitos definidos pela empresa e pagar pelo cliente inadimplente, fica sub-rogado da titularidade do crédito.

CLÁUSULA 037 - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanham a remuneração, inclusive as horas extraordinárias, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado e, o valor do recolhimento do FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas obrigam-se a fornecer também, a cópia do contrato de trabalho, termo de opção do FGTS e contrato de experiência, a todos os seus empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa fica proibida de exigir o pagamento, de uma única vez, das prestações dos carnês financiados ao empregado que se desligar ou que for desligado do seu quadro de empregados, os pagamentos devem ser efetuados nos respectivos vencimentos.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Quando do efetivo funcionamento do programa “E-SOCIAL” esta cláusula ficará sem efeito devendo ser substituída por nova redação através de aditamento a presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA 038 - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

A remuneração dos repousos semanais dos comissionistas, bem como dos feriados, será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se esse total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os dias não trabalhados mediante compensação através da prorrogação diária em outros dias (cláusula 045), e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O DSR integral será sempre calculado tomando-se por base a carga horaria semanal contratada, sendo permitida sua proporcionalidade nos casos de jornadas especiais, cláusulas 014, 015 e 016 ou redução de jornada de trabalho e salário (cláusula 013).

CLÁUSULA 039 - INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exercerem **exclusivamente** a função de operadores de caixa, será assegurada uma indenização de 6% (seis inteiros por cento) do salário base contratado do operador, não se incorporando esta indenização ao salário para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, o empregado ficará isento de quaisquer responsabilidades por eventuais diferenças apuradas pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que não descontam de seus empregados operadores de caixa eventuais diferenças, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por quebra-de-caixa prevista no “caput” desta cláusula.

CLÁUSULA 040 – CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS DE EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMMISSIONISTAS)

O cálculo das verbas rescisórias e das férias, para os empregados comissionistas que percebem salários variáveis (comissionistas puros ou mistos) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR's dos 04 (quatro) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - No cálculo do 13º salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de setembro a dezembro, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro.

CLÁUSULA 041 – CÁLCULO DE VERBAS PARA LICENÇAS DE EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMMISSIONISTAS)

Todo cálculo para as licenças dos empregados que percebem salário variável deverá ser efetuado tomando-se por base a média das remunerações dos últimos 04 (quatro) meses completos anteriores ao mês do pagamento.

CLÁUSULA 042 - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida, na admissão, a igualdade de remuneração de mão-de-obra independente de gênero, executada na mesma empresa, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 (dois) anos na mesma função.

V – DAS HORAS EXTRAS

CLÁUSULA 043 – PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS

Para o pagamento de horas extras, serão obedecidos os seguintes critérios:

- a) Fica assegurado o pagamento adicional de 60% (sessenta inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, para todas as horas que excederem a jornada normal de trabalho ou que excederem as Jornadas contratadas ou compensadas, inclusive aos domingos.
- b) As empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão;
- c) As horas extraordinárias não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, salvo as previstas em acordos de compensação de horas (CIHTROS), conforme o disposto na cláusula 045.
- d) Serão garantidas as condições mais benéficas já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.
- e) Aos exercentes de cargo de confiança (por exemplo: gerentes) que já contem com acréscimo legal em sua remuneração, não serão devidas horas extras.

PARÁGRAFO ÚNICO – As horas extras trabalhadas em Feriados não poderão ser compensadas pelo sistema de Banco de Horas, devendo ser remuneradas com o adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, para todas as horas que excederem a jornada de trabalho nesses dias, salvo as previstas na cláusula 045.

CLÁUSULA 044 – CÁLCULO E PAGAMENTO – HORAS EXTRAS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS

O valor devido a título de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na Cláusula 043, conforme segue:

- a) Apurar a média das comissões auferidas no mês acrescidas do DSR;
- b) Dividir o valor encontrado no item “a” pelo número de horas mensais contratadas, para obter o valor médio da hora/comissão;
- c) Multiplicar o valor médio da hora/comissão, apurado no item “b”, por 1,60 conforme percentual da cláusula 043. O resultado é o valor da hora/comissão, já incluso o adicional de hora extra;
- d) Multiplicar o valor encontrado no item “c”, pelo número de horas extras do comissionista no mês. O resultado é o valor a ser pago ao comissionista a título de hora extra no mês.

CLÁUSULA 045 – COMPENSAÇÃO DE BANCO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) / CONTRATO INDIVIDUAL DE HORAS DE TRABALHO COM REGISTRO OBRIGATÓRIO NOS SINDICATOS (CIHTROS)

De acordo com o art. 59 da CLT, somente será possível a compensação das horas trabalhadas mediante formalização obrigatória com os sindicatos convenientes por Acordo Coletivo de Trabalho ou por Contrato Individual de Horas de Trabalho Com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS).

1) Acordo Coletivo de Trabalho:

a) Mediante solicitação da empresa, endereçada ao SINCOMÉRCIO ABC conforme formulário disponível no site www.sincomercioabc.com.br

b) Manifestação de vontade dos empregados, por escrito, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual concordando com a compensação;

c) Convocação e realização de assembleia geral na empresa pelo sindicato da categoria profissional, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da data do protocolo do pedido encaminhado pelo SINCOMÉRCIO ABC junto ao Sindicato dos Empregados. Condicionada à notificação da data da assembleia ao Sindicato Patronal com antecedência mínima de 03 (três) dias, sob pena de aplicação imediata da multa prevista na cláusula 104 “c” deste Instrumento.

A não realização da assembleia por parte do Sindicato profissional no prazo acima isentará a empresa EXCLUSIVAMENTE de sua realização podendo praticar a compensação por acordo coletivo;

d) O limite máximo de horas mensais compensáveis por comerciante e o prazo máximo de compensação serão fixados no Acordo Coletivo de Trabalho, não estando sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias, desde que compensadas dentro do período acordado. As horas trabalhadas, que excederem ao acordado, ficarão sujeitas aos adicionais

previstos nas Cláusulas 43 e 44 sobre a hora normal, do presente Instrumento, estando limitadas a até 02 (duas) horas extras por dia de trabalho;

e) Comprovação do cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho;

f) As empresas enquadradas no REPIS ficam autorizadas à Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas), independente de formalização de Acordo Coletivo de Trabalho;

g) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas;

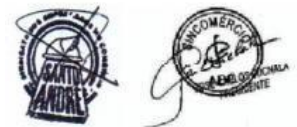
h) Informação ao empregado, mensalmente, do saldo atualizado de horas compensáveis, através do comprovante de pagamento de salários ou outro documento comprobatório;

i) Envio de requerimento solicitando Acordo de Compensação de Horas, acompanhado do documento previsto no item “a” ao Sindicato do Comércio Varejista do ABC (Sincomercio ABC), em duas vias, que após manifestação do Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região, será devolvido à empresa requerente devidamente protocolado, a partir de quando será iniciado o processo para a formalização do referido Acordo;

j) Os empregados que estiverem afastados da empresa por motivo de férias ou licença, por ocasião da assinatura da manifestação de vontade dos empregados, bem como os novos contratados, deverão assinar termos individuais que permanecerão de posse da empresa, a partir de seu retorno ou início de trabalho;

k) As regras constantes desta cláusula não são aplicáveis no caso de trabalho em dias considerados domingos e feriados e também nos casos de adoção da Semana Espanhola prevista na Cláusula 017;

l) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas com os acréscimos previstos nas Cláusulas 043 e 044, sobre o valor da remuneração na data da rescisão;



m) Caso seja constatada fraude ao controle de horas por parte da empresa, poderá ser denunciada a adesão da empresa ao Acordo de Compensação de Horas pelos Sindicatos Convenientes, ficando a empresa impedida de se utilizar deste Instrumento.

2) Contrato Individual de Horas Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS).

a) Mediante a apresentação no SINCOMERCIO ABC, de duas vias do formulário disponível nos sites: www.sincomercioabc.com.br ou www.cihtros.com.br , contendo a escala de trabalho escolhida e a concordância expressa por escrito da empresa.

b) A manifestação de vontade do comerciário também deverá ser expressa por escrito, assistido o menor por seu representante legal.

c) A escala escolhida no formulário do CIHTROS entre empresa e comerciário somente terá eficácia legal após o registro obrigatório no sindicato profissional (SEC-ABC) e no SINCOMÉRCIO-ABC.

d) A escala escolhida entre as partes terá sempre vigência máxima de acordo com a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho e suas possíveis prorrogações conforme prevista na cláusula 109.

e) Somente será admitida recusa por parte dos Sindicatos Convenientes em função de infringência de norma legal ou convencional vigente, devidamente fundamentada, sob pena de aprovação tácita após 60 dias corridos e ininterruptos do protocolo junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região. Em caso de aprovação tácita por decurso de prazo o Sindicato do Comércio Varejista do ABC, emitirá certificado de aprovação e fará realizar audiência no CINTEC ABC atestando o fato;

f) As regras constantes desta cláusula não são aplicáveis no caso de trabalho em dias considerados feriados.

g) Após a homologação, o Sindicato dos Empregados poderá realizar Assembleia Informativa aos trabalhadores abrangidos, sempre com a participação do Sindicato patronal.

VI – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA 046 – CONCESSÃO DE FÉRIAS

A concessão e o pagamento das férias obedecerão aos seguintes critérios:

- a) Após cada período de 12 (doze) meses trabalhados, em Jornada Normativa, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
- I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes injustificadas;
 - II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas injustificadas;
 - III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas injustificadas;
 - IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas injustificadas.
- b) as empresas comunicarão, por escrito, aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período do gozo das férias;
- c) em se tratando de empregados com salário misto (fixo mais comissões), tomar-se-á por base, a média das comissões dos últimos 04 (quatro) meses completos, que antecederem ao pagamento, mais o valor do último salário fixo percebido pelo empregado, se houver.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica facultado ao empregado com direito a férias gozá-las em parcelas de, no máximo, 03 (três) períodos, sendo obrigatoriamente um dos períodos de, no mínimo 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um, e desde que faça tal solicitação ao empregador por escrito. O acréscimo de 1/3 de férias deverá ser pago no momento do gozo do período de no mínimo 10 (dez) dias.

CLÁUSULA 047 – INÍCIO DE FÉRIAS

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



CLÁUSULA 048 – CASAMENTO

Fica facultado ao empregado com direito a férias, gozá-las no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa, com 60 (sessenta) dias de antecedência.

VII – DAS LICENÇAS E FALTAS REMUNERADAS

CLÁUSULA 049 - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, incluído o dia do parto e o do registro da criança, a exceção das empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã do Governo Federal que deverão obedecer às regras próprias da Lei 13.257/2016 e suas alterações.

CLÁUSULA 050 - LICENÇA PARA EMPREGADA(O) ADOTANTE

As empresas concederão licença maternidade ao empregada(o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO – A adoção ou guarda judicial conjunta, ensejará a concessão de licença maternidade a apenas um dos adotantes ou guardião.

CLÁUSULA 051 – ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS PARA MÃE COMERCIÁRIA

É assegurado o abono de 15 (quinze) faltas por ano, à mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica, a filho menor de até 14 (quatorze) anos, ou inválido, ou incapaz, mediante declaração médica de acompanhamento e/ou comprovação por atestado médico do SUS ou Conveniados, além das clínicas médicas dos sindicatos subscritores.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aplica-se o disposto no “caput” desta cláusula ao pai ou guardião em caso de ausência da mãe pelo falecimento ou abandono, devidamente comprovado.

CLÁUSULA 052 – ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares ou vestibulares, que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e, no prazo de 05 (cinco) dias, comprovado o comparecimento às provas, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitados, porém, às duas primeiras inscrições e ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), comunicadas ao empregador.

CLÁUSULA 053 – ABONO DE FALTAS POR ABORTO ESPONTÂNEO

É garantido à mulher em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico do SUS ou conveniados, além das clínicas médicas dos sindicatos subscritores, um repouso remunerado de até 02 (duas) semanas.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica também garantido o retorno da comerciária à mesma função que exercia antes de seu afastamento.

CLÁUSULA 054 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do seu salário e de direito à férias e DSR, comprovadamente por:

- a) até 03 (três) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra, ou de pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica;
- b) até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 01 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) até 02 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de obter título eleitoral;
- e) por 01 (um) dia, em caso de internação hospitalar, devidamente comprovada, do cônjuge, companheiro ou companheira designado na CTPS, ou filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou incapaz.
- f) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.
- g) Até 2 (dois) dias por ano para acompanhar pessoa idosa, acima de 60 anos, que viva sob sua comprovada dependência, em consultas médicas, exames ou internação, mediante a atestado médico cuja veracidade poderá ser verificada pela empresa.



VIII - DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO

CLÁUSULA 055 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas **deverão** aceitar os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos do SUS ou conveniados, das clínicas médicas dos sindicatos subscritores e os fornecidos pelos médicos pertencentes aos planos de saúde por ela custeados aos seus empregados, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor.

As empresas **poderão**, a seu critério, aceitar os atestados fornecidos pelos médicos de convênios particulares do empregado, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado deverá, assim que clinicamente possível, apresentar a declaração e/ou o atestado médico comprobatório de seu afastamento de forma eletrônica e o original no máximo até o dia do seu retorno ao trabalho, sob pena de serem consideradas faltas injustificadas. A declaração de afastamento deve ser assinada pelo médico, devendo dela constar todos os elementos exigidos para o atestado médico, inclusive o código (CID, com autorização do paciente) e período de afastamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em havendo desconto no salário do empregado a título de faltas relativas aos dias abonados pela apresentação do atestado médico, após a data do fechamento da folha de pagamento, a empresa reembolsará o empregado na folha de pagamento do mês imediatamente posterior a apresentação do atestado médico, não podendo considerar estes dias como falta por ocasião da concessão de férias.

CLÁUSULA 056 – DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO COMPARTILHADO (SESMT COMPARTILHADO)

O SINCOMERCIO ABC manterá um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT COMPARTILHADO) na sua sede visando garantir o total cumprimento das Normas Regulamentadoras previstas na CLT e aprovadas pelo Ministério do Trabalho, conforme regras estabelecidas no Anexo SESMT à esta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA 057 – EXAMES MÉDICOS DO TRABALHO

Conforme a Norma Regulamentadora nº 07, os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissional, demissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente, custeados pelo empregador.

Todos os exames médicos podem ser realizados no SESMT SINCOMERCIO ABC.

CLÁUSULA 058 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, instituída pela NR 05, do Ministério do Trabalho e Emprego, tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O Sindicato do Comércio Varejista do ABC – SINCOMERCIO ABC obriga-se a fornecer quando solicitado pelas empresas abrangidas por esta Convenção, orientação para o cumprimento da referida Norma Regulamentadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas se comprometem a comunicar ao Sindicato profissional, as datas, locais e horários agendados para realização das eleições da CIPA com até 20 (vinte) dias de antecedência, ficando autorizado o acompanhamento pelo referido sindicato.

CLÁUSULA 059 – UNIFORMES, CRACHÁS E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Quando o uso de crachás e uniformes, inclusive camisetas e calçados, forem exigidos pela empresa, esta fica obrigada a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo caso de injustificado extravio ou mau uso.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas são obrigadas a fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual, a todos os empregados que exerçam funções em locais insalubres ou que necessitam de tais equipamentos de proteção no desempenho de suas funções, sendo obrigatória a fiscalização por parte da empresa da utilização e reposição de tais equipamentos, sob pena das medidas cabíveis aos que desrespeitarem as normas.

IX - DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E PROFISSIONAIS

CLÁUSULA 060 – PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados pelas empresas e pelos sindicatos convenientes poderão fixar, suprimir ou alterar as cláusulas econômicas e sociais previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, se sobrepondo ao previsto neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA 061 - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS

Todos os cursos de comparecimento obrigatório pelo empregado, deverão ser realizados durante o expediente normal e, se ultrapassarem a jornada normal de trabalho, serão remuneradas, as horas excedentes, como horas extraordinárias, por representarem tempo à disposição da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Da referida Cláusula, fica dispensada a empresa, quando as reuniões de trabalho e/ou cursos de aperfeiçoamento, coincidirem com o fim de semana ou feriado, em localidade não coincidente com a do trabalho, desde que com a concordância do empregado e custeio de todas as despesas, inclusive locomoção, alojamento e refeições.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de pedido de demissão, a empresa poderá se ressarcir do valor despendido para custeio do curso de Graduação, Qualificação profissional ou intelectual, desde que previsto em Contrato Especial formalizado anteriormente entre as partes, com previsão expressa do período em que o empregado estará sujeito ao referido ressarcimento.

CLÁUSULA 062 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

CLÁUSULA 063 - BENEFÍCIOS SOCIAIS

As empresas que concedem benefícios sociais a seus empregados ficam obrigadas a estendê-los, pelo princípio da isonomia, a todos os integrantes de seu quadro funcional da base territorial do sindicato da categoria profissional, desde que ocupantes do mesmo cargo ou função.

CLÁUSULA 064 - DIA DO COMERCIÁRIO

Em Homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua remuneração mensal, auferida no respectivo mês de outubro 2022, 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 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias;

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O comissionista fará jus, no mês de outubro, ao acréscimo de DSR em sua remuneração, respeitadas as proporcionalidades, referente à gratificação do "Dia do Comerciário".

PARÁGRAFO SEGUNDO – A gratificação prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias, em gozo de licença maternidade, além daqueles cuja projeção do aviso prévio alcançarem o mês de outubro.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A gratificação prevista no "caput" deste artigo poderá ser substituída por até 02 (dois) dias de folga, por iniciativa do comerciário e mediante acordo entre as partes.

CLÁUSULA 065 – AJUDA DE CUSTO PARA COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados somente à base de comissões (comissionista puro), fica concedido uma ajuda de custo, correspondente a 8% (oito inteiros por cento) da garantia mínima do comissionista, que será pago uma única vez, no aniversário de admissão na empresa, não se incorporando a mesma ao salário para nenhum efeito.

CLÁUSULA 066 - VALE TRANSPORTE

Fica facultado às empresas comerciais o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de

INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício, custearão as despesas com transporte de seus empregados no equivalente à parcela que exceder 5% (cinco por cento) do salário básico dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que optarem pela concessão do benefício através do cartão ou bilhete, custearão as despesas com transporte de seus empregados no equivalente à parcela que exceder 6% (seis por cento) do salário básico dos mesmos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a competente complementação no prazo de até 5 dias.

PARÁGRAFO QUARTO – Nos termos do Decreto n.º 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, tais como advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas se obrigam a entregar ao empregado cópia da opção de vale transporte, quando houver.

PARÁGRAFO SEXTO – 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.

CLÁUSULA 067 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa, por intermédio de advogado que designar, é obrigada a proporcionar assistência jurídica ao empregado e, sem ônus para este, que no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa, for indiciado em inquérito criminal, ou, responder à ação penal.

CLÁUSULA 068 – CRECHE

As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres no seu quadro de empregados, com idade não inferior a 16 (dezesseis) anos, sem discriminação do estado civil, que não possuem creche própria, poderão optar por firmar convênio-creche, ou ainda, conceder o benefício do reembolso-

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

creche através de Acordo Coletivo de Trabalho formalizado com o sindicato da categoria profissional, sempre com anuência do sindicato da categoria econômica.

CLÁUSULA 069 – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Para cumprimento da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, as empresas que assim o quiserem, poderão adotar e aderir aos modelos de Contrato de Programa de Participação nos Lucros e Resultados oferecidos pelos Sindicatos convenientes em Termo de Aditamento à presente Convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os sindicatos subscritores se obrigam a colocar à disposição das grandes, médias, pequenas e microempresas, propostas que viabilizem a implementação de metas para a obtenção de resultados.

CLÁUSULA 070 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário devidamente comprovado perante o INSS com valor equivalente a um salário de ingresso, na conformidade das cláusulas 023, 024, 025 ou 026.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas que mantenham seguro para cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no “caput” desta cláusula.

X - DAS GARANTIAS DE EMPREGO E/OU SALÁRIOS

CLÁUSULA 071 - SALÁRIO A GESTANTE

Fica assegurada, a garantia de emprego e/ou salário à gestante, a partir da concepção e, até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença-maternidade, devidamente atestada somente por médico do INSS ou Entidades Conveniadas, além das clínicas médicas dos sindicatos subscritores.

- a) Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez.



- b) Essas empregadas não poderão ser dispensadas, a não ser por prática de falta grave, ou, por mútuo acordo entre empregada e empregador e, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.
- c) Esta garantia de emprego se estende ao pai, que obtiver guarda judicial em caso de falecimento ou abandono da criança pela mãe.

CLÁUSULA 072 – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a garantia provisória de emprego e/ou salário, ao empregado em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da convocação da classe e desde que realizado o alistamento no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos e até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar obrigatório ou da dispensa da incorporação, o que ocorrer primeiro.

- a) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A esses empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada;
- b) Esses empregados não poderão ser dispensados, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, sempre com assistência dos respectivos sindicatos convenientes.
- c) Estão excluídos da garantia da presente cláusula os refratários, os omissos, os desertores e os facultativos.

CLÁUSULA 073 – FUTURO APOSENTADO.

Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego como segue.

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



PARÁGRAFO PRIMEIRO – para a concessão da garantia acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, que ateste respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou seis meses restantes para implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitado ao tempo que faltar para aposentar-se.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá em uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por indenização correspondente ao salário 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 comprovante fornecido pelo INSS nos termos estipulados no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO QUARTO – Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

CLÁUSULA 074 - AO ACIDENTADO E AO AFASTADO POR DOENÇA

Fica assegurada a estabilidade de emprego e/ou salários aos empregados acidentados e que perceberam auxílio-doença acidentário, pelo período de 12 (doze) meses após a alta médica concedida pelo INSS, na conformidade do artigo 118 da Lei nº 8213/91.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurada a estabilidade de emprego e/ou salário ao empregado que retornar ao trabalho em razão de afastamento por doença concedida pelo INSS, a partir da alta previdenciária, na razão de 02 (dois) dias a cada período de 16 (dezesseis) dias ininterruptos de afastamento, limitada a 60 (sessenta) dias.

XI – DO AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 075 - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU PEDIDO DE DEMISSÃO

A comunicação de dispensa do empregado, mesmo sem justa causa, deverá ser procedida por escrito e contrarrecibo, inclusive com data, horário e local para a homologação ou recebimento dos valores devidos pela rescisão contratual ao empregado desligado do emprego, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Poderá o empregador colher a assinatura de 02 (duas) testemunhas, em caso de recusa de recebimento do comunicado de dispensa por parte do empregado e desde que presentes no ato da recusa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, deve ser:

I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado;

II – e na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), a data de afastamento a ser registrada será a do último dia efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA 076 – CONDIÇÕES DO AVISO PRÉVIO

A partir de 13 de outubro de 2011 todos os direitos e ou obrigações do “aviso prévio” são regidos pela lei nº 12.506/2011

PARÁGRAFO ÚNICO - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA 077 – REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DURANTE O AVISO PRÉVIO

Na rescisão sem justa causa, é facultado ao empregado, no ato do recebimento do aviso prévio, optar pela redução de 02 (duas) horas em sua jornada diária ou optar pela jornada sem a redução e faltar aos 07 (sete) últimos dias corridos ao serviço sem prejuízo de salário.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caso de **pedido de demissão**, o prazo máximo de cumprimento do aviso prévio será de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 078 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Se o empregado dispensado sem justa causa apresentar declaração de próprio punho ou do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir a dispensa do cumprimento

do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

O prazo de quitação será de 10 (dez) dias a contar do dia seguinte ao último dia efetivamente trabalhado, ou da apresentação da declaração, considerando o que se der por último.

CLÁUSULA 079 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÕES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Durante o cumprimento do aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo, por exercente de cargo de confiança.

XII – DAS HOMOLOGAÇÕES

CLÁUSULA 080 - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL

Visando trazer estabilidade nas relações e segurança jurídica na quitação do contrato de trabalho, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão homologar as rescisões contratuais no Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região.

- a) Nas rescisões por justa causa, o sindicato da categoria profissional, poderá limitar-se ao ato de consignar a assistência dos pagamentos efetuados.
- b) Em caso de não comparecimento do empregado, o Sindicato Profissional não poderá negar-se a fornecer ao empregador o documento comprobatório do seu comparecimento, desde que comprovado que o empregado foi avisado expressamente para comparecer na data, hora e local especificados para a prática do ato homologatório.
- c) No ato da homologação a empresa poderá fazer-se acompanhar de um ASSISTENTE DE HOMOLOGAÇÃO do Sindicato do Comércio Varejista do ABC (SINCOMERCIO ABC) que prestará assistência e orientação à empresa representada e fará consignar sua presença no termo de rescisão do contrato de trabalho. A solicitação da presença do Assistente de Homologação deverá ser feita através do e-mail: juridico@sincomercioabc.com.br ou através do telefone 4433-2877.



CLÁUSULA 081 - HOMOLOGAÇÃO

O valor do pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, preferencialmente, através de comprovante de depósito bancário na conta corrente, conta poupança ou ordem de pagamento, em nome do próprio empregado desligado ou através de cheque administrativo em nome do próprio empregado desligado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetivado em moeda corrente, o mesmo deverá ser efetuado na presença do agente homologador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O pagamento previsto no “caput” deverá ser efetuado em até 10 (dez) dias subsequentes ao término do contrato quando o aviso prévio for trabalhado, e até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Independentemente do pagamento e/ou depósito bancário das verbas rescisórias efetuado pela empresa, a homologação deverá ser obrigatoriamente efetivada até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte da data do pagamento previsto no parágrafo 2º desta cláusula, sob pena de multa no valor equivalente a 1 (hum) dia de trabalho do salário normativo previsto nas cláusulas 023, 024, 025, e 026 deste instrumento, por dia de atraso, sempre revertido a favor do empregado desligado.

PARÁGRAFO QUARTO – Quando o dia de vencimento do prazo coincidir com o sábado, domingo ou feriado, os prazos previstos nos parágrafos 2º e 3º serão prorrogados para o 1º (primeiro) dia útil seguinte.

PARÁGRAFO QUINTO – Além dos documentos legais para homologação, previsto na CLT, a empresa deverá apresentar neste ato os Certificados vigentes, referente às cláusulas de adesão às quais fez opção. Eventuais multas apuradas por falta dos Certificados de adesão, conforme previsto na cláusula 104 item “b”, deverão ser discriminadas e pagas no ato da quitação da rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEXTO – Se, por conveniência do empregador este desejar ser atendido de forma especial e em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento

de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os Sindicatos subscritores, destinada as despesas ao setor de homologação.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Havendo recusa do Sindicato dos Empregados em homologar a rescisão por discordância de itens ou valores, se obriga a entidade sindical a anotá-los no documento de rescisão.

XIII – OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA

CLÁUSULA 082 - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

As empresas que contratarem empregados de empresas terceirizadas são obrigadas a conceder a estes as mesmas condições e os mesmos benefícios econômico-sociais dos empregados da categoria comerciária, especialmente o salário normativo, além de efetuar os recolhimentos das contribuições desses empregados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, conforme previsto na cláusula 093, uma vez que esses empregados terceirizados são contemplados com todos os benefícios deste Instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em caso de não cumprimento da legislação trabalhista vigente e das cláusulas previstas neste Instrumento pela empresa terceirizada, a empresa tomadora de serviços e que se beneficiou do trabalho prestado pelos trabalhadores terceirizados responderá solidariamente por todas as obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições de contratação de mão de obra terceirizada, esta cláusula ficará sem efeito devendo ser substituída por nova redação através de aditamento a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 083 - CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado por prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contrarrecibo.

CLÁUSULA 084 – SISTEMAS DE REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista em seus empregados, o farão em local apropriado e adequado, por pessoa do mesmo sexo do empregado, evitando-se eventuais constrangimentos.

CLÁUSULA 085 - BANCOS E CADEIRAS

As empresas manterão bancos e cadeiras em seus estabelecimentos, para serem utilizados por seus empregados, no intervalo de atendimento entre um e outro cliente, desde que não haja outro serviço a executar.

As empresas comprometem-se a adequar os locais de trabalho nas condições previstas na NR 17 e seus anexos.

CLÁUSULA 086 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL (PPP)

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção do auxílio-doença: 05 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 10 (dez) dias úteis;

CLÁUSULA 087 - CARTA DE REFERÊNCIA

Em caso de dispensa do empregado, sem justa causa, quando solicitada, a empresa compromete-se a fornecer carta de referência do empregado demitido, desde que não existam motivos funcionais desabonadores.

CLÁUSULA 088 - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA

A carteira de trabalho e previdência social (CTPS), certidões de nascimento, casamento e outros documentos entregues pelo empregado, serão recebidos pela empresa mediante contrarrecibo.

CLÁUSULA 089 - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os estabelecimentos comerciais com mais de 40 (quarenta) empregados, colocarão, à disposição do sindicato da categoria profissional, quadro de avisos para afixação de comunicações de interesse da categoria, desde

que não contenham a divulgação de matéria político-partidária, ou expressões injuriosas que indisponham os empregados contra a empresa ou autoridade.

CLÁUSULA 090 – E SOCIAL

As cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que conflitarem com a regulamentação do E-SOCIAL (Programa do Governo Federal que irá unificar o envio de informações do Empregado pela Empresa), serão consideradas válidas quando compatíveis ou desconsideradas quando incompatíveis, até que sejam conjuntamente adaptadas pelas entidades convenentes.

XIV – DOS SINDICATOS

CLÁUSULA 091 – DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AOS SINDICATOS

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO** e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC**, representantes das categorias profissional e econômica, devidamente respaldados por decisão de suas Assembleias Gerais Extraordinárias, esclarecem que as Contribuições Assistenciais devidas aos respectivos sindicatos pelos empregados sindicalizados ou não e pelos empresários do comércio independentemente de associação ou filiação, de toda a base territorial e que se beneficiam direta ou indiretamente das cláusulas deste Instrumento obrigam-se a recolher aos cofres das entidades representativas as referidas contribuições previstas nas cláusulas 092 e 093, sob pena de incorrerem na multa prevista na cláusula 104, item “a” desta Convenção Coletiva de Trabalho, a favor da parte prejudicada, independentemente das sanções previstas na cláusula que regulamentam essas contribuições devidas ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO** e **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC**.

CLÁUSULA 092 – DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC

Conforme aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 26 de agosto de 2022, em convocação única às 14h00min – Publicado no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 19 de agosto de 2022 – todas as empresas do comércio estabelecidas na base territorial de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, associados e não associados a este Sindicato recolherão a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

VAREJISTA DO ABC, através de Ficha de Compensação Bancária fornecida pela entidade patronal, a Contribuição Assistencial Convencional que visa o custeio das atividades assistenciais do Sindicato da Categoria Econômica Patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho no exercício 2022/2023.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2022/2023 é encontrado de acordo com a quantidade de empregados – formais ou informais ou de acordo com o enquadramento especial salarial (REPIS), referente a cada estabelecimento comercial instalado na base territorial. Assembleia geral extraordinária aprovou ainda a concessão de desconto para as Empresas Comerciais que efetuarem o pagamento integral da Contribuição Assistencial Convencional de 2022/2023 conforme tabela a seguir:

| Vencimento | Original 21/10/2022 | Desconto até 30/09/2022 | Valor da Parcela | Vencimento das Parcelas | |
|---|------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------|-------------|
| Empresas que possuam mais de 20 empregados por estabelecimento | R\$ 2.970,00 | R\$ 2.680,00 | R\$ 270,00 | 30/09/2022 | 1ª Parcela |
| | | | | 31/10/2022 | 2ª Parcela |
| Empresas que possuam até 20 empregados por estabelecimento | R\$ 1.815,00 | R\$ 1.680,00 | R\$ 165,00 | 30/11/2022 | 3ª Parcela |
| | | | | 30/12/2022 | 4ª Parcela |
| Empresa de Pequeno Porte enquadrada no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS EPP) | R\$ 1045,00 | R\$ 900,00 | R\$ 95,00 | 31/01/2023 | 5ª Parcela |
| | | | | 28/02/2023 | 6ª Parcela |
| Microempresa enquadrada no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS ME) | R\$ 825,00 | R\$ 680,00 | R\$ 75,00 | 31/03/2023 | 7ª Parcela |
| | | | | 28/04/2023 | 8ª Parcela |
| Empresa sem Empregados | R\$ 506,00 | R\$ 460,00 | R\$ 46,00 | 31/05/2023 | 9ª Parcela |
| | | | | 30/06/2023 | 10ª Parcela |
| Empresa M.E.I. | R\$ 407,00 | R\$ 360,00 | R\$ 37,00 | 27/07/2023 | 11ª Parcela |

- a) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2022/2023 serão efetuados por FICHA DE COMPENSAÇÃO, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite para pagamento.
- b) Após a data limite de pagamento, pagável somente na Sede do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, à Rua General Glicério, n.º 826 - Bairro Casa Branca - Santo André - S.P, com o acréscimo de multa de 2% (dois inteiros por cento), seguido de 1% (um inteiro por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso.
- c) As empresas constituídas após 1º de outubro de 2022, recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa à 2022/2023 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo da alínea anterior.
- d) As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela Entidade Sindical Patronal recolherão a Contribuição Assistencial Convencional 2022/2023, referente a cada estabelecimento.
- e) A empresa que recolher valor maior em razão da quantidade de empregados e posteriormente for admitida em faixa especial (REPIS), mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga; pro rata mês.
- f) PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas estabelecidas na base territorial do ABC sendo elas Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, que não tenham como atividade principal ou secundária (CNAE 047), poderão por liberalidade aderir e recolher a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, para a utilização dos serviços prestados por esta entidade Sindical, com valores reduzidos e condições especiais.

Os valores serão pagos através de Ficha de Compensação Bancária fornecida pela entidade patronal, conforme tabela a seguir:



| Vencimento | Original 30/10/2022 | Valor Parcelado Em 10x |
|--|----------------------------|-----------------------------------|
| Empresas que possuam mais de 20 empregados por estabelecimento | R\$ 3.180,00 | 10x R\$ 318,00 |
| Empresas que possuam até 20 empregados por estabelecimento | R\$ 2.740,00 | 10x R\$ 274,00 |
| Empresa de Pequeno Porte | R\$ 1.860,00 | 10x R\$ 186,00 |
| Microempresa | R\$ 1.500,00 | 10x R\$ 150,00 |
| Empresa sem Empregados | R\$ 700,00 | 10x R\$ 70,00 |
| Empresas M.E.I. | R\$ 540,00 | 10x R\$ 54,00 |

CLÁUSULA 093 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DEVIDA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

Conforme aprovado pelos integrantes da categoria profissional em Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas entre os dias 11 a 18 de julho de 2022 nas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires, Mauá e Rio Grande da Serra, todas as empresas do ramo do comércio na base territorial do sindicato descontarão de seus empregados e recolherão ao Sindicato profissional a título de Contribuição Assistencial 1% (um por cento) da remuneração mensal dos trabalhadores, limitada ao teto máximo de R\$ 67,00 (sessenta e sete reais) por empregado, a partir do mês de outubro de 2022 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme clausula 111 do presente instrumento, também aprovada em Assembleias da entidade profissional, onde e quando autorizaram os trabalhadores sócios e não sócios a celebração da presente norma coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A presente Contribuição Assistencial representa uma forma de todos os trabalhadores representados pelo sindicato, filiados ou não à referida entidade, para fazer

face aos gastos com as campanhas salariais na data-base da categoria e noutras épocas e custear os gastos com assessorias econômicas, políticas, de comunicação e jurídicas nas negociações coletivas e nos dissídios coletivos de trabalho, além de outras despesas para bancar a luta em defesa de todos os trabalhadores e não somente dos associados. Ademais, na forma do art. 611 da CLT todos os trabalhadores, sócios e não sócios do sindicato, são beneficiados com todas as conquistas obtidas nas negociações coletivas, nos Dissídios Coletivos e Ações Coletivas do sindicato e na luta diária sindical, pelo que, não é justo que somente os sócios contribuam financeiramente para manter o sindicato (Processos TRT/2 nº 0000241-66.2013.5.02.0024, TRT1 nº 0000977-27.2012.5.01.0225 e TRT9 nº 0000580-06.2012.5.09.0011).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Democraticamente e como aprovado nas Assembleias da categoria profissional e assegurado nos autos da Ação Civil Pública, Proc. nº 0104300-10.2006.5.02.0038, transitado em julgado, bem como nos autos da Ação Civil Pública, Processo nº 1001511-09.2017.5.02.0432 também já transitado em julgado, que tramitou perante a Segunda Vara do Trabalho de Santo André, fica garantido ao trabalhador não associado do sindicato o direito de manifestar eventual oposição ao desconto da referida Contribuição Assistencial, por escrito, individualmente e protocolizada pessoalmente na sede do sindicato profissional, localizada na Rua Padre Manoel de Paiva, n.º 55, Bairro Jardim, Santo André, até 30 (trinta) dias contados à partir da publicação do edital com esta finalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista do parágrafo anterior, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis, à partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, fornecida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região, para que não se efetue os descontos convencionados.

PARÁGRAFO QUARTO – Não serão admitidos documentos plúrimos ou abaixo assinados, nem qualquer incentivo ou manifestação das empresas sobre eventual oposição dos trabalhadores ao referido desconto, que configura conduta antissindical, nos termos da cláusula 106.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas descontarão dos salários de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, abrangidos e beneficiados por este instrumento normativo, sindicalizados ou não ao sindicato, a partir do mês de outubro de 2022, independentemente da data da assinatura do presente instrumento normativo por tratar-se de decisão das Assembleias

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

Gerais dos empregados, a Contribuição Assistencial destinada ao Sindicato da categoria profissional nos valores, prazos e condições estabelecidas pelas referidas Assembleias.

PARÁGRAFO SEXTO – Os valores descontados até o 5º (quinto) dia útil de cada mês e os montantes arrecadados na forma acima serão recolhidos até o 10º (décimo) dia útil de cada mês, junto à Caixa Econômica Federal, através de Guias próprias fornecidas pelo Sindicato, sendo 80% (oitenta por cento) destinados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, do valor líquido arrecadado.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 5º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

PARÁGRAFO OITAVO – Os valores descontados dos salários dos empregados a título de Contribuição Assistencial não repassada ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO até 30 (trinta) dias após o seu desconto será considerado crime de apropriação indébita e terá o competente encaminhamento judicial.

PARÁGRAFO NONO – Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal, que será corrigido pela variação do IGPM-FGV do período em atraso.

PARÁGRAFO DÉCIMO – O Sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação, ficando as empresas e o SINCOMERCIO ABC livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

CLÁUSULA 094 – DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e

empregados deverá ser realizada sempre com a participação dos Sindicatos subscritores deste Instrumento, sob pena de nulidade e multa prevista na cláusula 104, item “c”.

CLÁUSULA 095 – SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão à disposição do sindicato da categoria profissional, local e meios para sindicalização dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - Com a **anuência prévia e expressa** dos empregados, as empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento a mensalidade sindical dos que forem associados ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO, comprometendo-se, ainda, a recolher aos cofres da Entidade os valores descontados.

CLÁUSULA 096 - DIRIGENTES SINDICAIS

Recomenda-se às empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados e, que possuam em seus quadros funcionais empregados eleitos dirigentes sindicais, que garantam os seus licenciamentos, para trabalharem exclusivamente para o sindicato da categoria profissional, pagando-lhes integralmente suas remunerações.

CLÁUSULA 097 - AGENTES SINDICAIS

Fica assegurado aos sindicatos convenientes, a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de verificação do cumprimento das Cláusulas convencionadas neste Instrumento de interesse das entidades, junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

CLÁUSULA 098 - ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Todos os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO e as empresas deverão ter a anuência expressa do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, sob pena de nulidade e multa prevista na cláusula 104, item “c”.

**CLÁUSULA 099 - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ABC
CINTEC-ABC**

Fica instituída a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC-ABC e instalada à Rua General Glicério, 826 em Santo André/SP, pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região e pelo Sindicato do Comércio Varejista do ABC na conformidade do disposto na Lei n.º 9958 de 12 de janeiro de 2000 e, por esta Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelas citadas entidades sindicais. Os sindicatos subscritores comprometem-se a buscar a conciliação dos conflitos de origem trabalhista.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A todo empregado contratado pelas empresas comerciais é assegurado o direito de utilizar-se da assistência e serviços prestados pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC-ABC, para a solução extrajudicial dos dissídios trabalhistas individuais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os pagamentos efetuados na Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC-ABC terão caráter comprobatório quanto aos valores discriminados no termo de Acordo. As declarações prestadas pelo empregado ou empregador junto à Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC, terão efeito comprobatório perante o Poder Judiciário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC ABC não apreciará os litígios que ainda estejam dentro do prazo para quitação dos contratos de trabalho e prevista na cláusula 081 do presente Instrumento.

PARÁGRAFO QUARTO – A Sessão de Conciliação será realizada por (02) dois conciliadores, um representante dos empregados e outro dos empregadores, com o empregado e o empregador interessados, e destinada a tentativa de acordo nos conflitos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO – As Sessões de Conciliação só poderão realizar-se com a presença das partes interessadas, que poderão fazer-se acompanhar por advogado.

PARÁGRAFO SEXTO – Nas Sessões de Conciliação somente poderão atuar e manifestar-se as partes, seus advogados (se houver), e os conciliadores.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O empregador poderá fazer-se representar por preposto, expressamente designado, por cujos atos responderá.

PARÁGRAFO OITAVO - A Comissão de Conciliação Prévia (CINTEC-ABC) expedirá, nos termos legais e conforme o caso, um dos seguintes documentos:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

- I. **TERMO DE COMPARECIMENTO:** para comprovar a presença do interessado perante CINTEC ABC, que será assinado pelos conciliadores e pelo interessado;
- II. **TERMO DE CONCILIAÇÃO:** Em caso de sucesso na conciliação, que será firmado pelas partes e pelos dois conciliadores responsáveis pela conciliação, tendo eficácia liberatória geral do empregador, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, sendo título executivo extrajudicial, em caso da avença implicar em pagamento futuro;
- III. **TERMO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO FRUSTADA:** Documento lavrado no caso de insucesso na tentativa de Conciliação, pela ausência de uma das partes perante a Comissão, no lapso temporal legal, ou ainda, pela recusa de qualquer delas à composição amigável, documento esse que será assinado pelos conciliadores responsáveis.
- IV. **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS:** documento lavrado pelos representantes dos sindicatos convenientes após a conferência dos documentos comprobatórios do pagamento de todas as verbas remuneratórias e depósitos legais devidos ao empregado nos últimos 12 (doze) meses. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A quitação anual de obrigações trabalhistas está prevista na cláusula 101 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO NONO - A toda empresa comercial é assegurado o direito de solicitar a homologação através da CINTEC ABC referente às Cláusulas por Adesão Condicionadas:

- a) Contrato de trabalho na modalidade multifunção, previsto na cláusula 004;
- b) Trabalho em dias considerados Feriados, previsto na cláusula 008;
- c) Controle Alternativo de Jornada de Trabalho, previsto na cláusula 012;
- d) Redução de Jornada de Trabalho/Salário, prevista na cláusula 013;
- e) Jornada Reduzida, prevista na cláusula 014;
- f) Jornada Parcial, prevista na cláusula 015;
- g) Jornada para Sábados, Domingos e Feriados, prevista na cláusula 016;
- h) Semana Espanhola, Jornada 12x36 e Jornada Intermitente previstas na cláusula 017;
- i) Sistema REPIS previsto na cláusula 026;
- j) Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS), previsto na cláusula 045.
- k) Termo de Quitação Anual, prevista na cláusula 101.

PARÁGRAFO DÉCIMO - De acordo com a Emenda Constitucional nº. 45, todos os litígios entre os Sindicatos, entre o Sindicato dos Empregados e os trabalhadores, entre o Sindicato Patronal e as empresas, e entre empregados e empresas, são de competência exclusiva da Justiça Federal do Trabalho e, portanto, podem ser submetidos previamente à Câmara de Conciliação Trabalhista.

CLÁUSULA 100 - ESGOTAMENTO DE MEDIDAS CONCILIATÓRIAS

Os signatários se comprometem a esgotar todas as medidas conciliatórias relativas à atuação da Câmara, através de seus departamentos jurídicos ou diretorias, para solução amigável de dúvidas, dificuldades e conflitos que surgirem na relação empregatícia ou na aplicação do presente instrumento normativo, antes de recorrerem aos órgãos públicos e à Justiça Especializada do Trabalho, convocando-se as partes através de ofício.

CLÁUSULA 101 – DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **poderão** celebrar em audiência da Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista - CINTEC ABC “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas” com assistência obrigatória do Sindicato dos Empregados de Santo André e Região aos empregados e do Sindicato do Comércio Varejista do ABC aos empresários; desde que por conveniência do empregador, em dia e hora pré agendados através do email cintec@sincomercioabc.com.br, ficando sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os Sindicatos subscritores e destinada às despesas da Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista - CINTEC ABC.

PARÁGRAFO ÚNICO - O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

CLÁUSULA 102 – COMISSÃO PERMANENTE DE CONCILIAÇÃO

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região e o Sindicato do Comércio Varejista do ABC obrigam-se a nomear e constituir Comissão Permanente de Conciliação, que deverá ser composta por no máximo 03 (três) membros de cada entidade. As denúncias de empregados contra empresas e registrados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região serão discutidas e avaliadas em reuniões entre as Comissões

e as partes interessadas, sempre buscando o entendimento e acordo que, se firmado deverá ser homologado pelas entidades signatárias.

CLÁUSULA 103 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA – REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO 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, com antecedência de 03 (três) dias úteis ao Sindicato do Comércio Varejista do ABC, representante da categoria econômica para que este preste assistência e acompanhe suas representadas, sob pena de nulidade, além da multa prevista na cláusula 104 “c”.

XV – MULTAS

CLÁUSULA 104 – MULTAS PREVISTAS

As Empresas que descumprirem as cláusulas desta Convenção estarão sujeitas às penalidades fixadas, conforme descrito abaixo:

- a) **Descumprimento das Cláusulas Gerais:** incidirá multa no valor de R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais) por empregado e por infração, sendo o montante revertido em favor deste;
- b) **Descumprimento das Cláusulas de Adesão Condicionada:** incidirá multa no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais) por ausência de protocolo para sua utilização e ou ausência de homologação dos sindicatos para utilização da cláusula. O montante recolhido por descumprimento das cláusulas de adesão será revertido em favor do Empregado no momento da homologação da sua rescisão. Ficam reconhecidas como Cláusulas de Adesão Condicionada ao integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho:
 - **Contrato de trabalho na modalidade multifunção, previsto na cláusula 004;**
 - **Trabalho em dias considerados Feriados, previsto na cláusula 008;**
 - **Controle Alternativo de Jornada de Trabalho, previsto na cláusula 012;**
 - **Redução de Jornada de Trabalho/Salário, prevista na cláusula 013;**
 - **Jornada Reduzida, prevista na cláusula 014;**
 - **Jornada Parcial, prevista na cláusula 015;**
 - **Jornada para Sábados, Domingos e Feriados, prevista na cláusula 016;**

- **Semana Espanhola, Jornada 12x36 e Jornada Intermitente previstas na cláusula 017;**
 - **Sistema REPIS previsto na cláusula 026;**
 - **Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS), previsto na cláusula 045.**
- c) Descumprimento de obrigação intersindical:** Os Sindicatos convenientes reconhecem a importância de se respeitar as obrigações assumidas neste instrumento para a harmoniosa relação entre ambos, e para que se dê exequibilidade ao pactuado, concordam com a imposição de multa pecuniária no valor de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais) atribuída para cada ocorrência em que um dos convenientes não cumprir cláusula ou item acordado como forma de coerção e penalidade à obrigação de fazer não cumprida.
- d)** O montante arrecadado por descumprimento será revertido em favor do sindicato que representa a parte que for prejudicada.

XVI – DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO

CLÁUSULA 105 - DIFERENÇAS NA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL

As empresas deverão efetuar o pagamento de eventuais diferenças salariais e/ou verbas rescisórias decorrentes da aplicação do índice de reajuste previsto na cláusula 18 até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2022. Em caso de não cumprimento, as empresas incorrerão na multa da Cláusula 104 “a”.

CLÁUSULA 106 – PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS

Os empregados gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação aos seus empregos.

Essa proteção aplicar-se á especialmente a atos que visem:

- a)** Sujeitar o emprego de um empregado a condição de que: não se filie ao sindicato da categoria profissional; não se mantenha filiado ao sindicato da categoria profissional; não seja membro do referido sindicato; não se comunique com o sindicato por qualquer motivo; incentivar a oposição às contribuições previstas neste instrumento.

- b) Causar a demissão de um empregado ou prejudicá-lo de outra maneira por: ter se filiado ao sindicato ou manter-se filiado a este; ter participado de atividades sindicais; ter se candidatado a membro da diretoria do sindicato da categoria profissional; ter se comunicado com o sindicato por qualquer motivo; não ter feito oposição as contribuições previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa que praticar condutas antissindiais ficará sujeita às sanções penais, civis e trabalhistas, além de incorrer na multa prevista na Cláusula 104, item “a”.

CLÁUSULA 107 - CATEGORIA PROFISSIONAL – ABRANGÊNCIA

Este acordo abrange todos os integrantes da categoria profissional (empregados no comércio de empresas de grande, médio e pequeno porte, além das microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas no Regime Especial de Piso Salarial) incluindo-se nesta abrangência os empregados em lojas de fábrica, "franchising", lojas de conveniência, lojas de "shopping centers" e vendedores por televendas, bem como os comerciários locados no setor de padaria das empresas cuja atividade preponderante é de comércio, da base territorial representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região e pelas empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista do ABC.

CLÁUSULA 108 - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As cláusulas estabelecidas neste Instrumento, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pela empresa aos seus empregados, mantidas, pois, as vantagens destas sobre aquelas.

Caso ocorra celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre empresa e os sindicatos convenientes, as condições nele fixadas prevalecerão de forma absoluta na relação entre empresa e empregado no que confrontar com esta Convenção Coletiva de Trabalho e com a legislação vigente.

CLÁUSULA 109 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste Instrumento, ficará subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.



CLÁUSULA 110 - JUÍZO COMPETENTE

Será única e exclusivamente competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Instrumento, bem como da atuação da Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC, (CINTEC-ABC) nos termos da Emenda Constitucional n.º 45/2004.

CLÁUSULA 111 – VIGÊNCIA

O presente Instrumento terá a vigência de 01 (um) ano, a partir de 1º de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023.

PARÁGRAFO ÚNICO – O prazo acima será automaticamente estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando-se o prazo limite de vigência de 02 (dois) anos, na conformidade do parágrafo 3º do artigo 614 da CLT.

Santo André, 13 de outubro de 2022.


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO
ADEMAR GONÇALVES FERREIRA
Presidente
CPF 048.082.308-10


SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC
JOSÉ CARLOS BUCHALA MOREIRA
Presidente
CPF 035.457.098-68





SST - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

EXAMES OCUPACIONAIS

- Admissional
- Periódicos
- Retornos ao Trabalho
- Demissional

LAUDOS, PROGRAMAS TREINAMENTOS E CAPACITAÇÕES

S-2210 (CAT), S-2220 (ASOs) e S-2240 (LAUDOS) •
NOVIDADE: MENSAGERIA PARA O eSocial - CORTESIA •

NÃO DEIXE DE UTILIZAR NOSSO CLUBE DE VANTAGENS

Descontos imperdíveis em:

- Hotéis
- Universidades
- Parques
- E muito mais*



Clube de VANTAGENS

 (11) 4433 - 2877

 WWW.SINCOMERCIOABC.COM.BR

SINCOMERCIO
ABC