



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

Por este instrumento, de um lado **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO- ABCDMRR - (SECABC)**, representante da categoria profissional, com registro junto ao CNES/MTE, conforme processo MTIC nº. 195.565/57, inscrito no CNPJ/MF sob nº. 57.605.214/0001-09, com base territorial intermunicipal, abrangendo os municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra com sede na Rua Padre Manoel de Paiva nº. 55, Bairro Jardim, Santo André - SP, CEP. 09070-230, neste ato representado por seu presidente, **Sr. ADEMAR GONÇALVES FERREIRA**, CPF/MF nº. 048.082.308-10 nos termos das Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas no período de 17 até 24 de julho de 2024; e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 47.192.950/0001-29, Registro Sindical nº 46010.000867/95, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 27/08/2024 com sede à Rua Galvão Bueno, 212, 3º andar, conjunto 31-A, Liberdade, São Paulo, SP, CEP: 01506-900, neste ato representado por seu Presidente **Sr. D'Artagnan Balsevicius Junior**, portador do CPF/MF N° 124.927.168-13 assistido pelo advogado Gustavo Magalhães Campos, inscrito na OAB/SP sob o nº 513.805, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I - DOS SALÁRIOS

1ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2024, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 5,00% (cinco por cento).

Parágrafo primeiro – Diferenças salariais dos meses de outubro, novembro, dezembro de 2024, inclusive do 13º salário e férias, deverão ser pagas de forma integral e a título de abono, juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de janeiro, fevereiro e março de 2025, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS.

Parágrafo segundo – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária, se houver, incidentes sobre as diferenças salariais referidas no §1º desta cláusula será a data de pagamento destas.

2ª - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas após outubro de 2023 a setembro de 2024, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade, e/ou término de aprendizado.

3ª - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos comerciários admitidos entre 1º.10.23 e 30.09.24, será assegurado reajustamento proporcional conforme tabela abaixo:





<u>ÍNDICE DE 5,00% A SER APLICADO EM 1º DE OUTUBRO DE 2024</u>	<u>Multiplicar o salário de admissão por:</u>
Outubro/2023	1,0500
Novembro/2023	1,0457
Dezembro/2023	1,0415
Janeiro/2024	1,0373
Fevereiro/2024	1,0331
Março/2024	1,0289
Abril/2024	1,0247
Maió/2024	1,0205
Junho/2024	1,0164
Julho/2024	1,0123
Agosto/2024	1,0082
Setembro/2024	1,0041

Parágrafo único - O salário reajustado nos termos desta cláusula não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistente esse, ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas "SALÁRIOS NORMATIVOS", "SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA".

4ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º.10.24 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 (artigos 3º e 4º, da Lei 12.790, de 14 de março de 2013).

a) para os comerciários das empresas **com até 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 1.851,00 (mil, oitocentos e cinquenta e um reais)

b) para os comerciários das empresas **com mais de 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 1.977,00 (mil, novecentos e setenta e sete reais)

c) para os comerciários exercentes das funções de **office-boy, empacotador e de serviços de limpeza**, independentemente do número de empregados:

Salário Normativo a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 1.576,00 (mil, quinhentos e setenta e seis reais)

Parágrafo único - Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.24.





SCAF

5ª - SALÁRIO NORMATIVO PARA OPERADORES DE CAIXA

A partir de 1º.10.2024 fica assegurado aos empregados exercentes da função **exclusiva** de “Operador de Caixa” um salário normativo diferenciado, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013), que obedecerá aos seguintes critérios:

a) para os comerciários exercentes da função exclusiva de “Operador de Caixa” nas empresas com **até 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo de “Operador de Caixa” a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 1.940,00 (mil, novecentos e quarenta reais)

b) para os comerciários exercentes da função exclusiva de “Operador de Caixa” nas empresas com **mais de 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo de “Operador de Caixa” a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 2.104,00 (dois mil, cento e quatro reais)

Parágrafo único - Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.24.

6ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos nas letras “a” e “b”, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (artigos 3º e 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013):

a) para os comerciários das empresas com **até 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Garantia de Remuneração Mínima ao **Comissionista** a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 2.158,00 (dois mil, cento e cinquenta e oito reais)

b) para os comerciários das empresas com **mais de 20 (vinte) empregados** por unidade de estabelecimento comercial:

Garantia de Remuneração Mínima ao **Comissionista** a vigorar a partir de 1º.10.2024

R\$ 2.322,00 (dois mil, trezentos e vinte e dois reais)

Parágrafo único - Para a aplicação das garantias mínimas estipuladas nesta cláusula, as empresas observarão o número de empregados que se ativavam em 30.09.24.

7ª - GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO





SCAF

Admitido o comerciário para função de outro dispensado - salvo se exercente de cargo de confiança será assegurado àquele salário igual ao do comerciário de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais;

Parágrafo único - 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.

8ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

9ª - PROMOÇÃO

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

10ª - 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.

11ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Se o pagamento do salário do comerciário for efetuado através de cheque ou depósito bancário, a empresa obriga-se a conceder ao comerciário o tempo necessário para sacar tais valores e que não sejam coincidentes com os intervalos de repouso e refeição.

12ª - ATRASO DE PAGAMENTO

Pelo atraso no pagamento de salários, comissões e 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 comerciário, 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 nominada "*Pagamentos de Salários*", mesmo que a venda tenha ocorrido através de pagamento parcelado e independentemente da adimplência do comprador.

13ª - ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas pagarão aos comerciários, 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.

14ª - 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 três meses completos, anteriores ao mês da transferência.

15ª - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

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



Parágrafo único - Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT, e outros tais como: seguro de vida em grupo, assistência médica ou seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos comerciários, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

16ª - CHEQUE DE CLIENTE

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

Parágrafo único - Se o comerciário receber cheques de clientes em desacordo com as normas e requisitos definidos pela empresa e pagar pelo cliente inadimplente, fica sub-rogado na titularidade do crédito.

17ª - COMPROVANTES 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, conforme estabelece o Decreto 99.684/90 em seus artigos 27 e 33.

Parágrafo único - 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 comerciários.

18ª - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONISTAS

A remuneração do repouso semanal remunerado 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 sábados não trabalhados mediante compensação através da prorrogação diária em outros dias, e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.

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

19ª - INDENIZAÇÃO POR QUEBRA-DE-CAIXA

Aos comerciários que exercerem exclusivamente a função de operadores de caixa, será assegurada uma indenização de 6% (seis inteiros por cento) do salário normativo de cada enquadramento, na conformidade da cláusula supra nominada "*Salário Normativo para Operadores de Caixa*" (letras "a" e "b"), 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 comerciários operadores de caixa eventuais diferenças, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra-de-caixa" prevista no *caput* desta cláusula.

20ª - CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS - SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)



SCAF

O cálculo das verbas rescisórias e férias, para os empregados comissionistas que percebem salários variáveis (comissionistas) 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.

21ª - CÁLCULO DE VERBAS PARA LICENÇAS DE COMERCIÁRIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

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

II - DO CONTRATO DE TRABALHO

22ª – APRENDIZES

Fica facultado às empresas contratarem empregados de 14 até 24 anos, como aprendizes de comércio, observados os artigos 428 a 433 da CLT, com as alterações dadas pela Lei nº 11.180/05 e demais normas legais aplicáveis à matéria.

Parágrafo primeiro - MULTA POR DESCUMPRIMENTO - A empresa que descumprir quaisquer das condições constantes do *caput*, incorrerá na multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidos nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª, por infração e por empregado aprendiz de comércio, multa essa que será sempre revertida a favor do empregado aprendiz.

Parágrafo segundo - DA ASSOCIAÇÃO DOS APRENDIZES DE COMÉRCIO À ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL - Todos os empregados de 14 até 24 anos de idade contratados como aprendizes de comércio serão, automaticamente, considerados associados do Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região-ABCDMRR - SECABC, fazendo jus a todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical aos seus associados em geral.

23ª - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)

Será anotada, 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 48 (quarenta e oito) horas 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.

24ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO



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

25ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - RECONTRATAÇÃO (READMISSÃO)

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

26ª - CONTRATO DE TRABALHO DOS COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

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, conforme artigo 1º, da Lei Nº 605/49 e Súmula Nº 27/TST.

- a) É expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano;
- b) A empresas não poderão reduzir os valores fixados para as comissões no mês de dezembro
- 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 incorrer na multa de 65% (sessenta e cinco inteiros por cento) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidos nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª, por empregado, revertida em favor deste, independentemente de outras cominações previstas em lei.

III - DAS FÉRIAS

27ª - FÉRIAS - CONCESSÃO

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

- a) as empresas comunicarão, por escrito, aos comerciários, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período do gozo das férias;
- b) em se tratando de comerciários comissionistas, 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 comerciário, se houver.

28ª - FÉRIAS - INÍCIO DE FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 02 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

29ª - FÉRIAS - CASAMENTO

Fica facultado ao comerciário 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.

30ª - FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO)

Na hipótese de férias coletivas no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dias úteis, os comerciários farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.



31º - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DE FÉRIAS

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada a empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo único: Em ocorrendo parcelamento das férias, como autorizado pelo § 1º do artigo 134, da CLT, a estabilidade de que se trata, só se operará no último período gozado.

IV - DAS HORAS EXTRAS

32ª - 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;
- 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, conforme o disposto na cláusula nominada "*Compensação de Horário de Trabalho - (Banco de Horas)*";
- d) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

33ª - CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

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 nominada "*Pagamento das Horas Extras*", conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas no mês acrescidas do DSR;
- b) dividir o valor encontrado no item "a" por 220 horas, para obter o valor médio da hora/comissão;
- c) multiplicar o valor médio da hora/comissão, apurado no item "b", por 1,60 (um vírgula sessenta) conforme percentual da cláusula nominada "*Pagamento das Horas Extras*". 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.

34ª - HORAS EXTRAS - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

Fica assegurado o fornecimento gratuito de refeições tipo "prato comercial", ou, valor equivalente, aos comerciários que prestam mais de **duas** horas extraordinárias, na mesma jornada de trabalho.



V - DAS GARANTIAS DE EMPREGO E/OU SALÁRIOS

35ª - GARANTIA DE EMPREGO À 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 por médico do INSS, ou entidade conveniada.

- 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.

36ª - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO 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 estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada;
- b) Estes empregados não poderão ser dispensados, a não ser por prática de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional;
- c) Estão excluídos da garantia da presente cláusula os refratários, os omissos, os desertores e os facultativos.

37ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

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

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

Parágrafo primeiro - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 anos, 01 ano ou 06 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo segundo - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não



SCAF

implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

VI - DA JORNADA DE TRABALHO

38ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - (BANCO DE HORAS)

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013, a compensação da duração diária de trabalho, nos termos do artigo 59 da CLT, fica autorizada, por adesão das empresas e seus comerciários, a formalização obrigatória de Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do artigo 612 da CLT, obedecidos os preceitos legais, desde que atendidas as seguintes regras:

- a) Manifestação de vontade dos comerciários, por escrito, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, concordando com a compensação;
- b) O limite máximo de horas compensáveis por empregado é de 35 (trinta e cinco) horas mensais, não estando sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias, desde que compensadas no máximo nos 120 (cento e vinte) dias subsequentes ao dia trabalhado em sobrejornada. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos nas cláusulas nominadas "*Pagamento das Horas Extras*" e "*Cálculo e Pagamento - Horas Extras dos Comissionistas*" sobre a hora normal, do presente Instrumento;
- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22:00 (vinte e duas) horas;
- d) Informação ao empregado, mensalmente, do saldo atualizado de horas compensáveis, através do comprovante de pagamento de salários ou outro documento comprobatório;
- e) Envio de requerimento solicitando Acordo de Compensação de Horas, acompanhado do documento previsto no item "a" ao *Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região-ABCDMRR-SECABC*, com cópia para a entidade sindical patronal conveniente, em duas vias, que depois de ouvido a respectiva entidade da categoria econômica, será devolvido à empresa requerente devidamente protocolizado, a partir de quando será iniciado o processo para a formalização do referido Acordo;
- f) Somente será admitida recusa por parte das entidades sindicais convenientes em função de infringência de norma legal ou convencional, devidamente fundamentada;
- g) Os comerciários que estiverem afastados da empresa por motivo de férias ou licença, por ocasião da assinatura da manifestação de vontade dos comerciários, bem como os novos contratados, deverão assinar termos individuais que permanecerão de posse da empresa, a partir de seu retorno ou início de trabalho;



SCAF

h) As regras constantes desta cláusula não serão aplicáveis no caso de trabalho em domingos e dias considerados feriados e às empresas que optarem pela semana espanhola, consoante o disposto nas cláusulas nominadas “TRABALHOS AOS DOMINGOS” e “TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS” do presente Instrumento;

i) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o comerciário jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas com os acréscimos previstos nas cláusulas nominadas “Pagamento das Horas Extras” e “Cálculo e Pagamento - Horas Extras dos Comissionistas”, sobre o valor da remuneração na data da rescisão;

j) Caso seja constatada fraude ao controle de horas por parte da empresa, constatado por agente fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, poderá ser denunciada a adesão da empresa ao Acordo de Compensação de Horas pelas entidades sindicais convenientes, ficando a empresa impedida de se utilizar deste Instrumento.

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

39ª - TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos comerciários nas empresas abrangidas pelo presente instrumento, aos domingos, independentemente do porte da empresa, em condições diversas das previstas na legislação vigente será regulamentado da seguinte forma:

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.

DO TRABALHO

Ao comerciário que trabalhar no domingo será assegurada folga compensatória de um dia, a título de descanso semanal remunerado.

Parágrafo primeiro - A cada 02 (dois) domingos trabalhados se seguirá, obrigatoriamente, 01 (um) domingo de descanso, sendo que o Descanso Semanal Remunerado deverá ser sempre concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, observadas as escalas e o regime de compensação de horas, consoante o disposto no artigo 3º da Portaria nº 417/66 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo segundo - A empresa que se ativar aos domingos somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

Parágrafo terceiro - Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados na cláusula nominada “TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS”, que dispõe sobre o trabalho dos comerciários em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.



SCAF

Parágrafo quarto - O empregado deverá, obrigatoriamente, ter conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas, manifestando sua expressa concordância.

Parágrafo quinto - O Supremo Tribunal Federal decidiu, no julgamento do Recurso Extraordinário 1403904 SC, que as trabalhadoras de comércio em geral, que laboram aos domingos, devem ter folgas alternadas aos domingos, tendo em vista que elas possuem um capítulo especial dentro das normas da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - trazendo proteção ao seu trabalho em diversos aspectos. Dessa forma, as entidades convenientes sugerem que as empresas abrangidas por essa norma coletiva, se atentem ao disposto no artigo 386 da CLT, adotando para as mulheres a escala de trabalho 1 x 1 para os domingos.

DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

- a) As horas extraordinárias trabalhadas nos domingos não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, devendo essas horas excedentes serem remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;
- b) Para o cálculo do pagamento das horas extras dominicais dos comissionistas, observar-se-á o disposto na cláusula nominada "CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS COMISSONISTAS" e o adicional de 100% sobre a hora normal de trabalho, e o estabelecido no item "a" da presente cláusula;
- c) As empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão.

DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

- a) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo com jornada acima de 06 (seis) horas, o valor de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)** a título de refeição, além do vale transporte.
- b) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo com jornada de 06 (seis) horas ou menos, o valor de **R\$ 30,00 (trinta reais)** a título de refeição, além do vale transporte.

Parágrafo primeiro - O valor acordado nas letras "a" e "b" desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contrarrecibo.

Parágrafo segundo - A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no domingo, desde que esta seja compatível com o valor estabelecido nas letras "a" e "b" desta cláusula, além do vale transporte.

Parágrafo terceiro - A importância mencionada nas letras "a" e "b" desta cláusula poderá ser objeto de negociação entre a empresa e o empregado, sempre com a participação das entidades subscritoras.

DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho aos domingos incorrerá na multa de **R\$ 217,00 (duzentos e dezessete reais)**, por infração, por domingo trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula denominada "multa".

40ª - TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

Sindicato dos Empregados Comércio de Santo André
Rua Padre Manoel de Paiva, 55,
CEP 09070-230-SP - Santo André - SP
Tel. (11) 4992-1522 - Fax.: (11) 4992-7866

Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Frutas do Estado
de São Paulo - SCAF
Rua Galvão Bueno, 212 - 03º Andar - Cj.31 A - Liberdade
CEP 01506-000 - SÃO PAULO - SP
Tel. 3229-8055





SCAF

O trabalho dos comerciários nas empresas em dias considerados feriados, independentemente do porte, será regulamentado conforme segue:

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 deverão protocolar nas entidades convenientes **SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO DE EMPREGADOS** em dias considerados feriados através de formulário próprio disponibilizado nos sites das entidades representativas das categorias profissional e econômicas ou nas suas respectivas sedes, em que constem as seguintes informações:

- a) Razão social, CNPJ, Endereço Completo, Atividade de Comércio e Identificação do responsável;
- b) Datas consideradas feriados em que pretende ativar a empresa com participação de empregados;
- c) Compromisso e/ou comprovação do cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção e de responsabilidade pela declaração.
- d) As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados nos dias considerados feriados após **expressa autorização** das entidades subscritoras deste instrumento.

DA OPÇÃO AO TRABALHO

TRABALHO EM FERIADOS: Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras: A qualquer comerciário é assegurado o direito de optar pelo trabalho ou não, nos dias considerados feriados, em que a respectiva empresa empregadora se ativar.

- a) comunicação da empresa ao sindicato patronal da intenção de funcionamento e trabalho no feriado, com antecedência de 07 (sete) dias em relação a cada feriado;
- b) manifestação da empresa em tal sentido em instrumento do qual conste:
 - I - o feriado a ser trabalhado;
 - II - em jornada máxima de 08 (oito) horas; e
 - III - a definição da forma da remuneração do feriado, observado o disposto na alínea "c".
- c) Pagamento em dobro das horas trabalhadas nos feriados sem prejuízo do DSR, sendo que ficam as empresas autorizadas a converter o pagamento em folga, obedecida a mesma proporção, ou seja, a cada feriado laborado duas folgas adicionais, sem prejuízo do DSR.
- d) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO";



- e) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- f) O trabalhador que se ativar em dias considerados feriados adquire o direito de acrescentar 01 (hum) dia nas suas férias a cada 02 (dois) feriados efetivamente trabalhados;
- g) 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.
- h) O empregado que houver, ao fim do período de vigência deste instrumento compreendido entre 01.10.2024 e 30.09.2025, 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.
- l) O acréscimo dos dias nas férias do empregado deverá respeitar as regras para concessão e início de gozo de férias. Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.
- j) 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.
- k) – 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.
- l) – 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.
- m) – A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados, acima de 06 horas o valor de R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais) e até 6 horas o valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), em dinheiro, a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

Parágrafo primeiro - O valor acordado no item “L” 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.

Parágrafo terceiro - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 200% (duzentos por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal, independente da opção prevista na alínea “c” desta cláusula;

Parágrafo quarto - O DSR não poderá ser concedido após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.

DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO

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



SCAF

NATAL: 24 de dezembro de 2024, a partir das 18h00 (dezoito) horas, retornando no dia 26 de dezembro de 2024 no horário habitual de trabalho do empregado.

ANO NOVO: 31 de dezembro de 2024, a partir das 18h00 (dezoito) horas, retornando no dia 02 de janeiro de 2025 no horário habitual de trabalho do empregado.

DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho em dias considerados feriados incorrerá na multa de **R\$ 201,00 (duzentos e um reais)**, por infração, por feriado trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula nominada "MULTA".

41ª - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

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

- I - Estar disponível no local de trabalho;
- II - Permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo segundo - Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

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

Parágrafo quarto - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I - Restrições à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - Exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Fica autorizado, ainda, a utilização de:

a) SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – As empresas ficam autorizadas a valerem-se do disposto na Portaria MTE NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM





SCAF

ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO instituído pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978, prevalecendo o maior Grau de Risco.

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

42ª - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO 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 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 (dezesesseis) dias de afastamento, limitada 60 (sessenta) dias.

43ª - CONTRATO DE TRABALHO EM JORNADAS ESPECIAIS

Considerando a necessidade das empresas de comércio disponibilizar ao consumidor, maiores períodos de atendimento, as entidades subscritoras deste instrumento, vêm regulamentar a contratação de empregados em diferentes jornadas de trabalho, conforme descritas abaixo:

a) Jornada NORMAL - de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais (que não necessita de autorização) (artigo 3º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

b) Jornada ESPECIAL REDUZIDA - de até 40 (quarenta) horas semanais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados. (artigo 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

c) Jornada ESPECIAL PARCIAL - de até 24 (vinte e quatro) horas semanais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (artigo 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

d) Jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS - de até 20 (vinte) horas, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados. (artigo 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

e) Jornada ESPECIAL PARA FERIADOS - de até 10 (dez) horas diárias eventuais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados. (artigo 3º, § 1º da Lei nº 12.790 de 14 de março de 2013).

Parágrafo primeiro - CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO PARA JORNADA NORMAL - As empresas poderão contratar empregados para trabalhar em Jornada NORMAL que NÃO necessitam de autorização, nas condições abaixo:

1) Jornada NORMAL (não necessita de autorização):

Sindicato dos Empregados Comércio de Santo André
Rua Padre Manoel de Paiva, 55,
CEP 09070-230-SP - Santo André - SP
Tel. (11) 4992-1522 – Fax.: (11) 4992-7866

Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Frutas do Estado
de São Paulo - SCAF
Rua Galvão Bueno, 212 – 03º Andar – Cj.31 A - Liberdade
CEP 01506-000 – SÃO PAULO - SP
Tel. 3229-8055



SCAF

- a) Com jornada legal de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas.
- b) Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor, a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções do artigo 130 da CLT.
- c) Com jornada máxima de 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 nominada “*Compensação de Horário de Trabalho - (Banco de Horas)*” desde que a empresa esteja autorizada a utilizá-lo.
- 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, sendo que o descanso semanal remunerado deverá ser sempre concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, conforme cláusula nominada “*Trabalho aos Domingos*”.
- h) Um (01) dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula “*Trabalho em dias considerados Feriados*”. do presente Instrumento.

Parágrafo segundo - CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO PARA JORNADAS ESPECIAIS

As empresas também poderão contratar empregados para trabalhar em Jornadas ESPECIAIS sempre com prévia autorização expressa das entidades convenientes e nas condições abaixo:

2) JORNADA ESPECIAL REDUZIDA

- a) Registro na CTPS com especificação de jornada mensal;
- b) Contrato de Trabalho individual com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana;
- c) Com jornada de até 30 (trinta) horas semanais efetivamente trabalhadas;
- d) Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observados as proporções previstas no artigo 130 da CLT;
- 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;



SCAF

- g) A empresa que estiver autorizada a utilizar a cláusula nominada “*Compensação de Horário de Trabalho - (Banco de Horas)*” desta CCT poderá creditar ou debitar a diferença entre as horas contratadas e efetivamente trabalhadas;
- h) Com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas;
- i) Com intervalo entre o término de trabalho de 01 (um) dia e o início de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas;
- j) Um dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula “*Trabalho em dias considerados Feriados*” do presente instrumento;
- k) 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) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Reduzida.

3) JORNADA ESPECIAL PARCIAL

- a) Registro na CTPS com especificação de jornada mensal;
- b) Contrato de Trabalho individual com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana;
- c) Com jornada de até 24 (vinte e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas;
- d) Com direito a 18 (dezoito) dias de férias, mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções fixadas no artigo 130-A da CLT;
- e) O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 03 (três) dias e de no máximo 30 (trinta) horas semanais;
- f) Com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas;
- g) 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;
- h) 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;
- i) Quando o dia considerado Feriado coincidir com os dias de semana contratados para trabalhar, o empregado terá direito a um dia de descanso remunerado à cada feriado trabalhado, consoante o disposto na cláusula nominada “*Trabalho em dias considerados Feriados*” do presente Instrumento;
- j) Hora Extra - Qualquer excedente da jornada contratual de trabalho descaracterizará o item de Férias Parcial (18 dias), enquadrando-se o empregado nas condições de Férias Normais (30 dias) e aplicando-se as normas e condições desta cláusula;



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) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Parcial.

4) JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS

- a) Registro na CTPS com especificação da jornada mensal;
- b) Contrato de Trabalho individual com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana;
- c) Com jornada de até 20 (vinte) horas semanais efetivamente trabalhadas;
- d) Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada 12 (doze) meses, observadas as proporções do artigo 130 da CLT;
- e) Com jornada normal de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, com acordo expresso de compensação de horas, protocolado no Sindicato dos Empregados, desde que não ultrapasse 10 (dez) horas diárias;
- f) O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 02 (dois) dias e de no máximo 20 (vinte) horas semanais;
- g) Fica estipulado que a cada 06 (seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo;
- h) Com intervalo para refeição de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas;
- i) Com intervalo entre o término de trabalho de 01 (um) dia e o início de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas;
- j) Fica expressamente vedado o uso do Banco de Horas;
- k) Quando o dia considerado Feriado coincidir com sábado ou domingo, o empregado terá direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado e mais 01 (uma) folga compensatória a ser gozada em até 60 (sessenta) dias, em outro sábado ou domingo a critério das partes. Caso não haja a folga compensatória, no período estipulado, a empresa deverá indenizar o empregado com o valor equivalente a (01) um dia de trabalho;
- l) Feriados não coincidentes aos dias de semana contratada, ver Jornada ESPECIAL PARA FERIADOS;
- m) 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) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada ESPECIAL para Sábados e Domingos.

5) JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS

- a) Somente para empregados contratados em Jornada Especial para Sábados e Domingos (item 4 da cláusula nominada “Contrato de Trabalho em Jornadas Especiais”);
- b) Somente para Feriados NÃO coincidentes com Sábados e Domingos;
- c) Com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, ficando vedada a jornada de trabalho além deste limite;
- d) Refeição e Transporte:
- 1) A empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 06 (seis) e de no máximo 08 (oito) horas, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a título de refeição, além do vale transporte gratuito para cada feriado trabalhado.
- 2) A empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de até 06 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ 36,00 (trinta e seis reais), a título de refeição, além do vale transporte gratuito para cada feriado trabalhado.

5.1. O valor acordado deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contrarrecibo.

5.2. A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição, também no dia considerado feriado, desde que seja compatível com o valor estabelecido, além do vale transporte gratuito.

- a) Sob nenhuma hipótese, esta Jornada Especial para Feriados, poderá ser aplicada para outras Jornadas Especiais que não seja Jornada Especial para Sábados e Domingos.
- b) 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) pelo número de horas trabalhadas no Feriado, (MULTIPLICADO) por 02 (dois) igual ao salário do dia de Feriado trabalhado.

Parágrafo terceiro - DA AUTORIZAÇÃO - As empresas encaminharão Solicitação de Autorização para Contratação de Empregados em Jornadas ESPECIAIS através de formulário próprio, disponibilizado no site das entidades signatárias deste instrumento ou nas suas respectivas sedes, em que constem as seguintes informações:

- a) Razão Social, CNPJ, Endereço Completo, Atividade de Comércio e identificação do sócio responsável;



- b) Quantidade de empregados que serão admitidos em cada Jornada ESPECIAL;
- c) Compromisso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção e de responsabilidade pela declaração;
- d) As empresas somente poderão contratar empregados para trabalhar em Jornadas ESPECIAIS após expressa autorização das Entidades subscritoras deste instrumento;
- e) Quaisquer outras Jornadas ESPECIAIS de trabalho NÃO previstas neste Instrumento, deverão obrigatoriamente ser prévia e expressamente autorizadas pelas Entidades convenientes;
- f) SEMANA ESPANHOLA – Fica autorizada a chamada “SEMANA ESPANHOLA”, assim entendido o regime de compensação que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-1, do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

44ª - HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE

A jornada de trabalho do comerciário estudante, durante o período letivo, não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviços, devidamente comprovada.

45ª - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A comerciária mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos de meia hora cada um, para amamentar seu filho até este completar 06 (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.

VII - DAS LICENÇAS REMUNERADAS

46ª - 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 até 14 (quatorze) anos, ou inválido, ou incapaz, mediante comprovação por atestado médico.

Parágrafo único - Em casos imperiosos e devidamente comprovados por atestado médico e a critério da empresa, a empregada poderá utilizar esses 15 (quinze) abonos do ano de outra forma escalonada.

47ª - 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.



48ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do seu salário e de direito a 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 atestado médico cuja veracidade poderá ser verificada pela empresa.

VIII - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

49ª - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS

Os cursos de aperfeiçoamento profissional, de comparecimento obrigatório pelo comerciário, 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 comerciário e custeio de todas as despesas, inclusive locomoção, alojamento e refeições.

Parágrafo segundo - Em casos de pedido de demissão do emprego pelo comerciário, a empresa poderá se ressarcir do valor despendido para custeio do curso de aperfeiçoamento profissional, desde que previsto em Contrato Especial formalizado anteriormente entre as partes, com previsão expressa do período em que o comerciário estará sujeito ao referido ressarcimento.

IX - DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

50ª - BENEFÍCIOS SOCIAIS



As empresas que concedem benefícios sociais a seus comerciários ficam obrigadas a estendê-los, pelo princípio da isonomia, a todos os integrantes de seu quadro funcional nos municípios abrangidos por esta CCT, desde que ocupantes do mesmo cargo.

51ª - DIA DO COMERCÁRIO

Em Homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio que seja contribuinte do sindicato laboral e faça parte do quadro de empregados da empresa nesse dia, um prêmio, a ser pago em dinheiro de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal, auferida no respectivo mês de outubro 2023, 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 - Fica facultado a empresa de comum acordo com o comerciário, converter o abono em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente convenção.

52ª - ABONO PECUNIÁRIO PARA COMISSIONISTA

Aos comerciários remunerados somente à base de comissões (comissionista), admitidos até 30 de setembro de 2024, fica concedido um abono extra, 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 o mesmo ao salário para nenhum efeito.

53ª - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidos nas cláusulas nominadas "**SALARIOS NORMATIVOS; SALARIOS NORMATIVOS PARA OPERADORES DE CAIXA OU GARANTIA DO COMISSIONISTA**".

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.

54ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa, por intermédio de advogado que designar é obrigada a proporcionar assistência jurídica ao comerciário 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.





X - ATESTADOS MÉDICOS

55ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências previstas no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST.

Parágrafo primeiro - As empresas ficam obrigadas a aceitar os atestados médicos de profissionais pertencentes aos planos de saúde por ela franqueadas aos seus comerciários.

Parágrafo segundo - O comerciário deverá apresentar o atestado médico comprobatório de seu afastamento até 03 (três) dias úteis após o retorno ao trabalho, sob pena de ser considerada falta injustificada. A declaração de doença deve ser assinada pelo médico, devendo dela constar todos os elementos exigidos para o atestado médico, inclusive o código e período de afastamento, desde que autorizado pelo paciente.

56ª - EXAMES MÉDICOS

Conforme a Norma Regulamentadora 07, os comerciários 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.

57ª - UNIFORMES, CRACHÁS E EPI'S

Quando o uso de crachás e uniformes, inclusive camisetas e calçados, for exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecê-los gratuitamente aos comerciários, 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 comerciários 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.

XI - DOS SINDICATOS

58ª - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL PATRONAL

Os integrantes da categoria econômica deverão recolher ao sindicato representativo da respectiva categoria econômica, uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR E EXPORTADOR DE FRUTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO	
FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 30.000,00	R\$ 685,00
De R\$ 30.000,01 até R\$ 60.000,00	R\$ 1.050,00
De R\$ 60.000,01 até R\$ 90.000,00	R\$ 1.260,00
Acima de R\$ 90.000,00	R\$ 1.580,00



Parágrafo primeiro - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo SAGASP.

Parágrafo segundo - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo.

Parágrafo terceiro - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo quarto - A contribuição assistencial é devida por todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

59ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DEVIDA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

Conforme aprovado pelos integrantes da categoria profissional, associados e não associados, em Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas entre os dias 17 e 24 de julho de 2024, nas cidades de **Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires, Mauá e Rio Grande da Serra**, que também autorizaram a celebração da presente norma coletiva, todas as empresas representadas pelas entidades patronais subscritoras desta Convenção descontarão de seus empregados e recolherão ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região**, a título de Contribuição Assistencial, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, o percentual de 1% (um por cento) da remuneração mensal do empregado, limitada ao teto de R\$ 67,00 (sessenta e sete reais) por empregado, a partir do mês de outubro de 2024 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro - As contribuições dos meses de OUTUBRO de 2024 até JANEIRO/2025, bem como as diferenças relativas ao reajuste salarial, serão descontadas nas folhas de pagamentos dos meses de janeiro, fevereiro e março de 2025.

Parágrafo segundo - A presente contribuição assistencial representa uma forma de todos os trabalhadores representados pelo sindicato, filiados ou não à referida entidade, 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, associados e não associados 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, além de ferir o princípio constitucional da isonomia, que somente os sócios contribuam financeiramente para bancar essas despesas, conforme recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que consolidou o Tema 935 (Repercussão Geral), nos autos do processo nº 1.018459 e acórdão publicado aos 30.10.2023, que decidindo pela constitucionalidade e obrigatoriedade do pagamento da contribuição assistencial por todos os integrantes da categoria, bem como os Processos TRT/2ª nº 0000241-66.2013.5.02.0024, TRT1 nº 0000977-27.2012.5.01.0225 e TRT/9ª nº 0000580-06.2012.5.09.0011).

Parágrafo terceiro - Democraticamente e como aprovado nas assembleias da categoria profissional. 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 de 1º



de outubro de 2024, independentemente da data da assinatura do presente instrumento normativo por tratar-se de decisão da categoria profissional e assegurada nas decisões transitadas em julgado nos autos da Ação Civil Pública nº 0104300-10-2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho, bem como na decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do Recurso Extraordinário 730.462 – STF, de 24/05/2014, e ainda na decisão proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Santo André nos autos da Ação Civil Pública nº 1001511-09.2017.5.02.0432, proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face do **Sindicato dos Comerciantes de Santo André e Região**, fica assegurado o desconto e garantido ao trabalhador não associado do sindicato o direito de manifestar eventual oposição ao desconto da referida contribuição assistencial, por escrito e individualmente, devendo ser protocolizada pessoalmente na sede do sindicato profissional, localizada na Rua Padre Manoel de Paiva, nº 55, Bairro Jardim, Santo André, em até 30 (trinta) dias contados a partir da data de assinatura da presente norma.

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

Parágrafo quinto - Não serão admitidos documentos plúrimos ou abaixo-assinados, nem qualquer incentivo ou manifestação das empresas sobre eventual oposição dos trabalhadores ao referido desconto, configurando-se, nestes casos, condutas antissindicalis.

Parágrafo sexto - Os valores descontados e os montantes arrecadados serão recolhidos até o 10º (décimo) dia útil de cada mês junto à Caixa Econômica Federal através de guias próprias fornecidas pelo sindicato profissional, sendo que, do valor líquido arrecadado, 80% (oitenta por cento) serão 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 - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo sétimo - O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 6º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. 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 oitavo - O sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

60ª - SINDICALIZAÇÃO

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

Parágrafo único - Com a anuência dos comerciantes, 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-ABCDMRR-SECABC**, comprometendo-se, ainda, a recolher aos cofres da Entidade os valores descontados.

61ª - DIRIGENTES SINDICAIS



SCAF

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

Parágrafo único - As empresas deverão prestar todas as informações necessárias, bem como apresentar os documentos solicitados pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

62ª - 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-ABCDMRR-SECABC e as empresas deverão ter a anuência expressa da respectiva Entidade representante, sob pena de nulidade.

63ª - COMUNICAÇÃO PRÉVIA - REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região-ABCDMRR-SECABC 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 48 (quarenta e oito) horas, a respectiva entidade patronal representativa para que esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

VII - DAS HOMOLOGAÇÕES

64ª - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão homologar as rescisões contratuais, exclusivamente, no Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, em sua sede ou nas subssedes.

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 do 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 comerciário foi avisado para comparecer na data, hora e local especificados para a prática do ato homologatório;

c) Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetivado em dinheiro, a quitação deverá ser efetuada, obrigatoriamente, na presença do assistente sindical

65ª - HOMOLOGAÇÃO

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

§1º - Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetivado em moeda corrente, o mesmo deverá ser efetuado, obrigatoriamente, na presença do agente homologador.

§2º - O pagamento previsto no *caput* deverá ser efetivado até o primeiro dia útil subsequente 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.

§3º - 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 de 1/30 (hum trinta avos) do salário normativo previsto nas cláusulas nominadas "*Salários Normativos, Salário Normativo para "Operadores de Caixa", "Garantia do Comissionista" ou "Garantia de Salário na Admissão"*", conforme o caso, por dia de atraso, sempre revertido a favor do empregado desligado, independentemente da multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, no valor de um salário do empregado por atraso no pagamento ou depósito das verbas rescisórias.

XIII - DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA

66ª - 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 e Região-ABCDMRR-SECABC*, uma vez que esses empregados terceirizados são contemplados com todos os benefícios deste Instrumento.

§1º - É vedada taxativamente a contratação de mão-de-obra terceirizada para o exercício de funções em atividades-fim da empresa.

§2º - 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.

67ª - CARTA AVISO DE DISPENSA

O comerciário dispensado sob a alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contrarrecibo.

68ª - SISTEMAS DE REVISTA

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

69ª - BANCOS E CADEIRAS

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

70ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) para fins de obtenção do auxílio-doença: 05 (cinco) dias úteis;



SCAF

- b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 10 (dez) dias úteis;
- d) por ocasião da demissão dos comerciários, as empresas fornecerão a RSC (Relação dos Salários de Contribuição).

71ª - CARTA DE REFERÊNCIA

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

72ª – MULTA

Fica acordada, entre os Sindicatos subscritores, a multa equivalente a 40% (quarenta inteiros por cento) do respectivo salário normativo, conforme valores e condições estabelecidos nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª, por infração e por comerciário prejudicado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas neste Instrumento, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, aqui inseridas também as entidades sindicais signatárias do presente instrumento. Estão excluídas desta penalidade as demais cláusulas com cominações específicas, que não serão cumulativas para todos os fins e efeitos.

XV - DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO

73ª - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva abrange todos os integrantes da categoria profissional dos comerciários das empresas do comércio representadas pelo SAGASP, nos municípios integrantes da base territorial do sindicato da categoria profissional.

74ª- PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

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

75ª - 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 comerciário 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 antissindicais ficará sujeita as sanções penais, civis e trabalhistas, além de incorrer em multa prevista na Cláusula nominada “multa”.



SCAF

76ª - 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.

77ª - JUÍZO COMPETENTE

Será única e exclusivamente competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Instrumento, nos termos da Emenda Constitucional nº. 45/2004.

78ª - VIGÊNCIA

O presente Instrumento terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2024 até 30 de setembro de 2025.

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.

São Paulo, 14 de janeiro de 2025.

Assinado eletronicamente por:
Ademar Gonçalves Ferreira
Data: 15/01/2025 12:27:12 -03:00

DigiForte

**Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo
André e Região – ABCDMRR-SECABC
Ademar Gonçalves Ferreira**

D'Artagnan Balsevicius Junior

Assinado eletronicamente por:
D'Artagnan Balsevicius Junior
Data: 14/01/2025 15:50:32 -03:00

DigiForte

**Sindicato do Comércio Atacadista de Frutas no
Estado de São Paulo
D'Artagnan Balsevicius Junior**



MANIFESTO DE ASSINATURAS



Código de validação: 2THNE-3PM3P-PC98C-MTYLN

Esse documento foi assinado pelos seguintes signatários nas datas indicadas (Fuso horário de Brasília):

✓ D'Artagnan Balsevicius Junior em 14/01/2025 15:50 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
172.226.124.48	Não disponível
Autenticação	dartagnan.bal@gmail.com
Email verificado	
bPeb4o9ii5z0r2vTH6JDvAss1YVu7aMCpFRYAd3zHAI=	
SHA-256	

✓ Ademar Gonçalves Ferreira em 15/01/2025 12:27 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
177.80.32.247	Não disponível
Autenticação	juridico.secabc@terra.com.br
Email verificado	
lv1eJQ60mZZoZV9oq82aoTrxQVDoonCMUquo81z1MRQ=	
SHA-256	

Para verificar as assinaturas, acesse o link direto de validação deste documento:

<https://portal.digiforte.com.br/validate/2THNE-3PM3P-PC98C-MTYLN>

Ou acesse a consulta de documentos assinados disponível no link abaixo e informe o código de validação:

<https://portal.digiforte.com.br/validate>