CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024-2025

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 96.493.622/0001-78; Carta Sindical Processo nº 46000.003.849/94 e SR8696, com base territorial nos municípios de ***Franco da Rocha, Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Mairiporã, Pirapora do Bom Jesus e Santa de Parnaíba***, com sede na Rua José Augusto Moreira, nº 145, Jardim Cruzeiro CEP – 07801-040, na cidade de Franco da Rocha, Estado de São Paulo, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em 21/06/2024, neste ato representado por seu Presidente, ***Sr. Leozildo Aristaque Barros***, inscrito no CPF/MF sob o nº 161.060.448-21, ***Sr. Evans Maxuel dos Santos***, inscrito no CPF/MF sob o nº 651.830.885-00, assistido por sua advogada, ***Dra. Cristiane Regis de Oliveira****, inscrita na* OAB/SP sob o nº 166.342, e ***Dr. Diego Andre Galvão***, inscrito na OAB/SP sob o nº 490.335; e de outro, 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:

1ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de setembro de 2023 serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2024, da seguinte forma:

I - Até o limite de **R$ 7.428,00** (sete mil, quatrocentos e vinte e oito reais), mediante a aplicação do percentual do INPC 3,71% + 1,29%, totalizando 5% (cinco por cento);

II - Acima de **R$ 7.428,01** (sete mil, quatrocentos e vinte e oito reais e um centavo) mediante livre negociação, garantida a parcela mínima de **R$ 371,00** (trezentos e setenta e um reais).

§1º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2024 deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento dos meses de competência de janeiro e fevereiro de 2025, permitida a compensação ou dedução de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2023 ATÉ 31 DE AGOSTO/2024".

§2º - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo 2º desta cláusula será a data de pagamento destas.

§3º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2024, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo 2º deverão ser pagas de uma única vez compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

§4º - Nas rescisões processadas a partir da data de assinatura da presente Convenção, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo 1º deverão compor a base de cálculo das verbas rescisórias.

2ª- REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/23 ATÉ 31/08/24
O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme as tabelas abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar por:
Admitidos até 15.09.23	1,0500
De 16.09.23 a 15.10.23	1,0457
De 16.10.23 a 15.11.23	1,0415
De 16.11.23 a 15.12.23	1,0373
De 16.12.23 a 15.01.24	1,0331
De 16.01.24 a 15.02.24	1,0289
De 16.02.24 a 15.03.24	1,0247
De 16.03.24 a 15.04.24	1,0205
De 16.04.24 a 15.05.24	1,0164
De 16.05.24 a 15.06.24	1,0123
De 16.06.24 a 15.07.24	1,0082
De 16.07.24 a 15.08.24	1,0041
A partir de 16.08.24	0,00%

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

3ª - COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/23 ATÉ 31/08/24**",** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/23 e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4ª - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2024, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13:

a) Empregados em geral.....R$ 1.949,00
(mil, novecentos e quarenta e nove reais);

b) Garantia do comissionista.....R$ 2.333,00
(dois mil, trezentos e trinta e três reais);

c) Aprendiz.....R$ 1.386,00
(mil, trezentos e oitenta e seis reais)

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

5ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS"**,** nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13.

6ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

§1º - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e MEI aquela com faturamento anual de até R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

§2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e ainda conter as seguintes informações:

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME), EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) ou MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§3º - Constatado pelas entidades sindicais profissional e patronal o cumprimento dos pré-requisitos, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir do recebimento, pelo sindicato patronal, da solicitação devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

§4º - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

§5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial (CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS), que lhes facultará, até o término de vigência da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", conforme o caso, a saber:

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):
a) empregados em geral.....R$ 1.851,00
(mil, oitocentos e cinquenta e um reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 2.217,00
(dois mil, duzentos e dezessete reais);

c) aprendiz.....R$ 1.386,00
(mil, trezentos e oitenta e seis reais).

Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's):
a) empregados em geral.....R$ 1.756,00
(mil, setecentos e cinquenta e seis reais);

b) garantia do comissionista.....R$ 2.096,00
(dois mil, noventa e seis reais);

c) aprendiz.....R$ 1.386,00
(mil, trezentos e oitenta e seis reais).

§6º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2024.

§7º - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea ***"e"*** da cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO". No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenentes, deverão encaminhar ao sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

§8º - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

§9º - Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS a que se refere o parágrafo 5º, desta cláusula.

§10 - Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

§12 - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula, sem o CERTIFICADO DE ADESÃO, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R$ 852,00 (oitocentos e cinquenta e dois reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

7ª – JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/13 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

§1º - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão, através da celebração de TERMO DE ADITAMENTO à presente Convenção, a que desde já se obrigam as respectivas entidades patronal e profissional, contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

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

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

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

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

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

II - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36 - Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

IV - SEMANA ESPANHOLA - Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

§2º - A solicitação para celebração de TERMO DE ADITAMENTO será encaminhada *online* à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade.

8ª - TRABALHO INTERMITENTE

Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente através da celebração de acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

§3º - A solicitação para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada *online* à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade. Ficam as empresas autorizadas a praticar jornadas normais de trabalho não superiores a 44 horas (quarenta e quatro) semanais – trabalhadas ou compensadas, atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/13 e o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal.

9ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" "GARANTIA DO COMISSIONISTA" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

10ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º da Lei nº 605/49.

11ª - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES

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

12ª - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

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

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "*b*" por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula denominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "*c*" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

13ª - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS
O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) férias (integrais ou proporcionais): Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão.

b) primeiros 15 (quinze) dias do auxílio-doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13° Salário: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

14ª - QUEBRA DE CAIXA
O empregado que exercer a função de caixa terá direito a um pagamento por quebra de caixa, no valor de **R$ 104,00** (cento e quatro reais) mensais, a partir de 1º de setembro de 2024, que será pago juntamente com o seu salário, no mês em que houver a ocorrência.

§1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

§2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

§3º - A importância prevista no caput será paga juntamente com o salário e não se incorpora e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, § 2º da CLT.

15ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO
As garantias previstas nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS", "GARANTIA DO COMISSIONISTA" e "QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas denominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/23 ATÉ 31/08/24".

16ª – APRENDIZES

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/23 até 31/08/24, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula denominada "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/23 ATÉ 31/08/24" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

17ª - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

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

18ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

A contribuição o assistencial dos empregados, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, será de 3% (três por cento) sobre o salário do mês de NOVEMBRO de 2024, limitada ao teto de R$ 157,00 (cento e cinquenta e sete reais); e de 1,5% (um e meio por cento) do sala rio mensal nos demais meses subsequentes ao da vigência da presente norma, limitado ao teto de R$ 63,00 (sessenta e três reais), por empregado, na forma da legislação o e jurisprudência que rege a matéria, conforme decidido na assembleia do Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração o da presente Convença o Coletiva de Trabalho.

§1º - As contribuições previstas no caput deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

§2º - A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região por meio de guia ou boleto bancário, no qual, obrigatoriamente, deverá constar o percentual adotado.

§3º - A Contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional.

§4º - A contribuição assistencial regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, filiados ou não ao sindicato. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias corridos após a assinatura da presente norma coletiva, e deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador, e entregue pessoalmente na sede ou subsede do sindicato profissional com a apresentação de documento com fotografia, devendo o empregado de posse de seu recibo, efetuar a comunicação ao seu empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias de sua entrega. A oposição apresentada pelo empregado somente terá sua validade a partir da data do protocolo no sindicato, não tendo, portanto, efeito retroativo inclusive para as contribuições não descontadas nos prazos previstos

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

nesta cláusula e eventual devolução de valores já descontados e, poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva.

§5º - Excepcionalmente, os empregados que residem em outro município que não seja o de Franco da Rocha, sede do sindicato profissional, poderá o realizar individualmente a oposição por intermédio dos correios, com aviso de recebimento (AR), respeitados os prazos e as regras dispostas no parágrafo anterior.

§6º - As empresas, quando notificadas, devera o apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

§7º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional.

§8º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, ale m da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

§9º - A responsabilidade pela instituição, percentuais e forma de cobrança, bem como abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentos o Sindicato Patronal, bem como as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

§10 - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, em cumprimento ao disposto no § 5º do art. 611-A da CLT, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento da notificação, por meio de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

19ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Nos termos da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria e considerando-se, ainda, a vinculação da representação sindical; a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

aprovada e instituída uma RECEITA PARA O EXERCÍCIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL, com fulcro no artigo 8º, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal e 513, alínea ***"e"***, da CLT, consoante as seguintes tabelas de valores e condições, conforme o respectivo sindicato:

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

Faixas de Capital Social	**Valor**
Microempreendedor Individual - MEI	R$ 125,00
De R$ 0,01 até R$ 36.000,00	R$ 725,00
De R$ 36.000,01 até R$ 58.000,00	R$ 1.190,00
De R$ 58.000,01 até R$ 65.000,00	R$ 1.325,00
De R$ 65.000,01 até R$ 300.000,00	R$ 1.610,00
De R$ 300.000,01 até R$ 600.000,00	R$ 3.360,00
Acima de R$ 600.000,00	R$ 4.200,00

§1º - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

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

§3º - Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

20ª - CHEQUES DEVOLVIDOS

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

§1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

§2º - Em caso de ressarcimento do valor do cheque pelo empregado, fica ele sub-rogado na titularidade do crédito e a comissão a que fizer jus não poderá ser retida, devendo ser estornada a retenção que já tenha sido efetivada.

21ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem da prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

(quatorze) ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontológicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão competente da Previdência Social ou da Saúde.

§1º – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, desde que haja a concordância do empregado.

§2º - A apresentação dos atestados médicos e/ou declarações poderá ser feita por qualquer meio, inclusive o eletrônico, e deverá obedecer ao prazo de até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

§3º A ordem de prioridade mencionada no caput não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, salvo em caso de emergência e urgência em localidade em que o convênio da empresa não disponibilize pronto atendimento.

22ª - 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 art. 188 do Decreto nº 3.048/99, 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**

§1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, 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 2 anos, 1 ano ou 6 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.

§2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no § 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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

anterior.

§4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito, obrigando-se os signatários a manterem nova negociação.

23ª - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR
Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

24ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE
Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

§1º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada gestante deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez no curso do período de aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional prevista no caput desta cláusula.

§2º - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

§3º - O disposto no caput desta cláusula, não se aplica ao empregador que tenha feito sua adesão ao Programa Empresa Cidadã e nem se acumula com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador.

25ª - DIA DO COMERCIÁRIO
Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro -, será concedida ao empregado do comércio que fizer parte do quadro de trabalho da empresa nesse dia, um prêmio a ser pago em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial do mês, referente à folha de pagamento de novembro/2024, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2023, conforme proporção abaixo:

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

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

Parágrafo Único – Fica facultada a conversão de 1(um) dia da gratificação indenizatória referida no "cáput" desta cláusula, em descanso, obedecida a proporcionalidade acima durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho.

26ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 02 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data da data base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência, para o semestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;

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

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00m (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

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

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

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

27ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES
Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança e macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

28ª – FÉRIAS
As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

§1º - O início das férias, individuais ou coletivas deverá coincidir com o primeiro dia útil subsequente ao descanso semanal remunerado ou feriado não trabalhado e jamais poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados.

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

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

29ª - FÉRIAS EM DEZEMBRO
Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira e em se tratando de férias individuais, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

30ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO
Fica facultado ao empregado usufruir férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa por ela estabelecido e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

31ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO
As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

32ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA
A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

33ª - ABONO DE FALTA À MÃE OU PAI COMERCIÁRIOS
A comerciária ou comerciário que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

§1º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

§2º - Fica também abonada a ausência da comerciária ou comerciário quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, desde que compensada conforme previsto na clausula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO", mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola.

34ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE
O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais e/ou ENEM quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

35ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)
As empresas concederão no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados.

36ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA
No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

37ª - AUXÍLIO FUNERAL
Na ocorrência de falecimento d empregado, as empresas indenizarão o beneficiário para auxiliar nas despesas com o funeral, com valor equivalente a 1 (um) salário normativo, conforme a função e correspondentes previsões nas cláusulas nominadas "PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS".

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

38ª - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

§1º - Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, dedução de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

§2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

39ª - TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

a) 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) 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;

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

d) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado; e) jornada máxima de 08 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho, sem acréscimo de adicional;

f) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 08 (oito) horas diárias, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada "Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)".

§1º - Atendido ao disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 (Lei do Comerciário); art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/00 (que disciplina o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral) e ao inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, bem como o estabelecido na cláusula nominada "Jornadas de Trabalho" desta norma, e ainda as

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

disposições do inciso I do art. 611–A; inciso XV do art. 611-B e art. 8º, § 3º, da CLT, combinado com o disposto no art. 5º, inciso I e no art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal, a adoção dos turnos de revezamento para o trabalho aos domingos independe de gênero.

§2º - Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado, nesses dias, o valor de R$ 33,00 (trinta e três reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

§3º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

§4º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§5º - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada "MULTA".

40ª - TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei n.º 605/49 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49 c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) Comunicação da empresa ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo, e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

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

I - o feriado a ser trabalhado;

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

III - o dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias.

c) pagamento em dobro das horas trabalhadas nos feriados, 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;

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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.

§1º - Aos empregados que trabalharem 1/3 (um terço) dos feriados na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão concedidos mais 3 (três) dias adicionais junto ao gozo das férias, folgas estas que não serão computadas na base de cálculo do terço constitucional de férias. Caso o cálculo do mínimo de feriados trabalhados para acréscimo dos 03 (três) dias adicionais às férias não resulte em número inteiro, deverá ser arredondado para baixo, para fins de garantia das três folgas adicionais.

§2º - As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias contados a partir do mês seguinte ao trabalhado.

§3º - O empregado que não gozar suas férias na vigência desta norma coletiva ou, no caso de ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, a concessão mencionada no parágrafo anterior, de 3 (três) dias, será indenizado junto com as verbas rescisórias.

§4º A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

§5º - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão auxílio alimentação conforme segue, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*:

I - Empresas com até 20 (vinte) empregados: .....**R$ 32,00** (trinta e dois reais);

II - Empresas com 21 (vinte e um) a 100 (cem) empregados: .....**R$ 36,00** (trinta e seis reais);

III – empresas com mais de 100 (cem) empregados.....**R$ 54,00** (cinquenta e quarto reais).

§6º - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal, independente da opção prevista na alínea "c" desta clausula.

§7º - O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, sendo que sua recusa não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

Entretanto, caso o mesmo concorde com o trabalho, sua ausência ao serviço no feriado designado será considerada falta injustificada, sujeitando-o às penalidades legais.

§8º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, sendo indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes, que avaliarão conjuntamente a admissibilidade do pleito em cada caso.

§9º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, nem tampouco as demais condições desta norma.

§10 - Será fornecido pela respectiva entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM FERIADOS, desde que a empresa esteja cumprindo integralmente as normas estabelecidas neste instrumento, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto nº 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 14.776/2008, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

§11 - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

§12 - O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

41ª - TRABALHO NO DIA 1° DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 3º da cláusula nominada "TRABALHO EM FERIADOS":

I - Limite máximo de 06 (seis) horas de trabalho;

II - Proibição de horas extras que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos);

III - pagamento em dobro das horas trabalhadas - 12 (doze) horas;

IV - 02 (duas) folgas a serem gozadas em até 60 (sessenta) dias;

V - Pagamento de **R$ 33,00** (trinta e três reais) em vale-compra ou dinheiro;

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

Parágrafo único - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R$ 624,00** (seiscentos e vinte e quarto reais) por empregado, sem prejuízo daquela prevista na cláusula denominada "MULTA" deste instrumento.

42ª – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R$ 107,00** (cento e sete reais) a partir de 1º de setembro de 2024, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

43ª - ACORDOS COLETIVOS

As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8° da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

§1º - Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT, devendo dar ciência ao Sindicato profissional no prazo de 12 dias úteis, contados da data do recebimento do pedido.

§2º – Na hipótese de o Sindicato Profissional tomar ciência diretamente pela empresa interessada em firmar acordo coletivo, este deverá notificar em 24 horas, contados da data do recebimento do pedido, a Entidade Patronal respectiva, que deverá apreciar a proposta e remeter resposta ao Sindicato Profissional no prazo máximo de 12 dias úteis, ressalvados os casos excepcionais, devidamente justificados.

§3º - A ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, no prazo assinalado, implica na concordância tácita dos termos e acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e as empresas.

44ª - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observado o seguinte:

§1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - Estar disponível no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado;

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

§2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

§3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

§4º - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada; e,

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

§5º - Fica autorizado pelas empresas a utilizarem o sistema de controle de ponto alternativo, desde que preenchidos todos os requisitos como previstos na Portaria MTE nº 373/2011.

§6º – 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 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.

45ª - 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 Paragrafo3º, do art. 2º, da CLT.

46ª - COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

47ª - CONVÊNIO-FARMÁCIA
Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.

48ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA
Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 01 (um) mês, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

49ª - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS
O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

50ª - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO
As empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS -, nos termos da cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao ***Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região*** que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o pagamento, pela empresa, de uma taxa retributiva pelo serviço, a ser fixada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral.

§1º - No ato do procedimento previsto no *caput*, as empresas aderentes ao REPIS, deverão exibir o Certificado de Adesão ao REPIS, a que se refere a cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT.

§2º - Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção Coletiva deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

§3º - A entidade sindical patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de rescisão contratual, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

§4º - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto nesta cláusula.

§5º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

§6º - As empresas ficam obrigadas a fornecer as despesas de transporte dos empregados que forem chamados para assistência da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

§7º - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no *caput*.

§8º - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

§9º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

§10º - O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação do respectivo sindicato patronal, mediante a celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações

51ª - DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE

Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio - Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

52ª - CAFÉ DA MANHÃ

As empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) empregados e cujo turno de trabalho se inicie até 09:00 horas, fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins, conforme art. 4°, Parágrafo 2º, inciso V, da CLT, na redação da Lei 13.467/2017.

53ª - PENSE - PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS

As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento, visando - através das experiências individuais acumuladas nas funções o recebimento de sugestões de aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

ambiente de trabalho, objetivando ganhos de produtividade, economias de materiais e de mão de obra, além de melhorias nas relações interpessoais.

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

54ª – PROMOTORES

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

55ª - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS

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

56ª – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

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

§1º - A redução do intervalo para refeição, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, pode ser revogada pelo empregador a qualquer momento, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§2º - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com parte deles, a critério do empregador.

§3º - Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão a sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, conforme os termos estabelecidos no acordo de redução.

57ª - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

58ª – CARGOS DE CONFIANÇA
Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

§1º - Para caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa, operacional ou comercial.

§2º - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas, inclusive no que respeita à reposição salarial, que será objeto de acordo com o empregador.

59ª - VALE-TRANSPORTE – PAGAMENTO EM DINHEIRO
Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale-transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 478.410/SP - DOU em 15.05.2010).

§1º - As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente a até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

§2º - As empresas fornecerão o vale-transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

§3º - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 05 (cinco) dias.

§4º - Nos termos do Decreto nº 95.247/87, e baseado na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

§5º - 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.

§6º - A não utilização do vale-transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

60ª - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Fica autorizada a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante concordância formal do empregado, nos termos do disposto no art. 476-A da CLT.

§1º - O curso ou programa de qualificação profissional e respectiva suspensão dos contratos de trabalho poderá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 5 (cinco) meses, podendo restringir-se a determinados empregados, setores ou departamentos da empresa.

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

§3º - A empresa deverá notificar o respectivo sindicato laboral com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

§4º - Para implementação do benefício de que trata o parágrafo 2º, o empregador deverá observar a Resolução CODEFAT nº 591/2009, informando à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (ou Gerência Regional) a suspensão do contrato de trabalho, acompanhada dos seguintes documentos:

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

b) relação dos trabalhadores a serem beneficiados pela medida;

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

§5º - Os cursos ou programas de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:

I – 120 (cento e vinte) horas para contratos suspensos pelo período de 2 (dois) meses;

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

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

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

§6º - Os cursos deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:

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

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

§7º - Para requerer o benefício bolsa de qualificação profissional, o trabalhador deverá comprovar os mesmos requisitos previstos para obtenção do seguro-desemprego e apresentar na Superintendência ou Gerência Regional do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

I – Cópia da presente norma coletiva;

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

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

IV – Documento de identidade e CPF;

V – Comprovante de inscrição no PIS;

VI – Três últimos holerites.

§8º - Os empregados terão direito aos benefícios voluntariamente concedidos pela empresa e terão asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.

§9º - Em complementação à bolsa de qualificação profissional, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual.

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

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

§13 - O contrato de trabalho não poderá ser suspenso para qualificação profissional mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses.

61ª - DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e a forma de remuneração, que poderá ser ajustada por tarefa, por peça, por produção ou por qualquer outro critério estabelecido de comum acordo entre as partes.

§1º - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de Teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em contrato ou termo aditivo contratual, mantendo-se todos os benefícios já concedidos ao empregado, exceto o vale-transporte, que será concedido gratuitamente quando da necessidade de comparecimento à empresa ou em decorrência de serviço externo.

§2º - Poderá ser realizada a alteração do regime de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

§3º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dentre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual ou aditamento.

§4º - As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

§5º - O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

§6º - O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

62ª - TRABALHO HÍBRIDO

A empresa poderá implantar o regime de trabalho híbrido, no qual parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e parte de forma presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das suas dependências.

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

§1º - Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

§2º - A prestação de serviços na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§3º - O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, observados os ditames legais.

§4º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho híbrido, entre outras, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

§5º - As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

§6º - O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

63ª - DEMISSÃO EM MASSA

A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638 –, observados os termos da cláusula nominada "Celebração Conjunta de Acordos Coletivos".

64ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

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

65ª - FORO COMPETENTE

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

66ª – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2025.

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

São Paulo/SP, 14 de janeiro de 2025.

Pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**

Assinado eletronicamente por:
Leozildo Aristaque Barros
Data: 16/01/2025 14:55:08 -03:00

LEOZILDO ARISTAQUE BARROS
Presidente

Assinado eletronicamente por:
Evans Maxuel dos Santos
Data: 16/01/2025 13:45:43 -03:00

EVANS MAXUEL DOS SANTOS
Diretor Jurídico

Assinado eletronicamente por:
Cristiane Regis de Oliveira
Data: 14/01/2025 12:03:18 -03:00

CRISTIANE REGIS DE OLIVEIRA
OAB/SP nº 166.342

Assinado eletronicamente por:
Diego André Galvão
Data: 17/01/2025 10:13:34 -03:00

DIEGO ANDRÉ GALVÃO
OAB/SP nº 490.335

Pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE FRUTAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SCAF**

Assinado eletronicamente por:
D'Artagnan Balsevicius Junior
Data: 14/01/2025 15:51:08 -03:00

D'ARTAGNAN BAÇSEVICIUS JUNIOR
Presidente

Assinado eletronicamente por:
Gustavo Magalhães Campos
Data: 14/01/2025 16:07:51 -03:00

GUSTAVO MAGALHÃES CAMPOS
OAB/SP nº 513.805

Sindicato dos Empregados no Comércio de FRANCO DA ROCHA
Rua José Augusto Moreira, 145 – Jardim Cruzeiro
CEP 07801-040 – Franco da Rocha - SP
Tel. 4819-9379

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

Esse documento foi assinado por Cristiane Regis de Oliveira, D'Artagnan Balsevicius Junior, Gustavo Magalhães Campos, Evans Maxuel dos Santos, Leozildo Aristaque Barros e Diego André Galvão. Para validar o documento e suas assinaturas acesse https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

MANIFESTO DE ASSINATURAS

Código de validação: FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

✔ Cristiane Regis de Oliveira em 14/01/2025 12:03 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
187.43.152.187	Não disponível

Autenticação cristianeregisadv@gmail.com

Email verificado

goZcOciYl9dotKXbxAdPIk2mHHGApIMg4c4lLTDTV24=

SHA-256

✔ D'Artagnan Balsevicius Junior em 14/01/2025 15:51 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
172.225.209.49	Não disponível

Autenticação dartagnan.bal@gmail.com

Email verificado

Wrx5fWoeBoFEBJF3q8v6z2S6kFU+rSfhytjkCGrGNNs=

SHA-256

✔ Gustavo Magalhães Campos em 14/01/2025 16:07 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
186.204.62.120	Lat: -23,573423 Long: -46,634345 Precisão: 24 (metros)

Autenticação gmcamposadv@gmail.com

Email verificado

uqXM7SHYSMmm6GPCi0zXoKPCxkNL5kpI2C8wTuDQ1Fs=

SHA-256

✔ Evans Maxuel dos Santos em 16/01/2025 13:45 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
191.39.151.155	Lat: -23,325055 Long: -46,728090 Precisão: 17 (metros)

Autenticação evansmaxuel@gmail.com

Email verificado

xHok2vmPAogpmFaonHU++4LNkki2uEYtc28DLcwNaL0=

SHA-256

✔ Leozildo Aristaque Barros em 16/01/2025 14:55 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
177.152.80.217	Lat: -23,319783 Long: -46,717039 Precisão: 4406 (metros)

Autenticação sindicatoec@gmail.com

Email verificado

xbL4purL+mahs8Def8gPPSfsEvZx2aIJK8FomQ9flEU=

SHA-256

✔ Diego André Galvão em 17/01/2025 10:13 - Assinado eletronicamente

Endereço IP	Geolocalização
177.152.83.70	Lat: -23,322479 Long: -46,726137 Precisão: 12 (metros)

Autenticação	advocacia.galvao01@gmail.com
Email verificado	

0TpXAId0qhd++aURKAdSdCtdsPNgYKNpqI19kO7s1sQ=

SHA-256

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

https://portal.digiforte.com.br/validate/FNFCV-H32UD-TJVQH-37D9K

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

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