

AO

ILMO. SENHOR PREGOEIRO DO SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL – SENAC, ADMINISTRAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO (“SENAC”).

Nesta.

PREGÃO ELETRÔNICO – 0088.2024.PE.0081

Objeto: Futura ou eventual contratação de Serviços de Manutenção Preventiva e Corretiva dos Sistemas de Climatização, com Fornecimento de Mão de Obra Especializada, Ferramental, Materiais de Consumo, Instrumental, Máquinas e Equipamentos Necessários à Execução dos Serviços na Unidade PINDAMONHANGABA, conforme especificações e de acordo com as condições, quantidades e exigências descritas neste Edital.

A empresa **TECNOLÓGICA CONFORTO AMBIENTAL LTDA.**, com sede em Florianópolis, Santa Catarina, na Rua Gualberto Senna, 379, Bairro Jardim Atlântico, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 73.259.111/0001-90, por seu representante ao final assinado, vem, com fundamento no item 10 do Edital, interpor o presente:

RECURSO ADMINISTRATIVO

em face da decisão que habilitou e classificou a proposta comercial da licitante ABC TECNOAR REFRIGERACAO E AR CONDICIONADO LTDA., mesmo diante de nítido descumprimento de diversas exigências do edital, *data venia*. São os fatos e fundamentos jurídicos que merecem acolhimento:

I - DOS FATOS

A presente licitação tem como objeto a *“contratação de Serviços de Manutenção Preventiva e Corretiva dos Sistemas de Climatização, com Fornecimento de Mão de Obra Especializada, Ferramental, Materiais de Consumo, Instrumental, Máquinas e Equipamentos Necessários à Execução dos Serviços na Unidade PINDAMONHANGABA, conforme especificações e de acordo com as condições, quantidades e exigências descritas neste Edital”*.

Cumprido informar que analisada a habilitação e a proposta comercial da empresa Recorrida, constatou-se uma série de desatendimentos ao instrumento convocatório que, *data maxima venia*, não foram considerados.

Estes descumprimentos ao edital levam necessariamente à desclassificação da Recorrida, visto que há que se aplicar, integralmente, o que disposto no instrumento convocatório, e seus anexos, em louvor ao princípio da legalidade, da isonomia e da vinculação ao edital, previstos no regulamento específico do presente certame.

Passemos às razões de recurso.

II – DOS DIVERSOS DESCUMPRIMENTOS AO EDITAL PRATICADOS PELA RECORRIDA

Inicialmente, convém rememorar o que determina o artigo 2º do Regulamento de Licitações e contratos do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, Administração Regional no Estado de São Paulo, que contém as regras gerais do presente processo licitatório:

Art. 2º - O procedimento licitatório destina-se a selecionar a proposta mais vantajosa e a garantir a legitimidade, a eficiência e a objetividade da aplicação dos recursos do Senac, bem como o alcance de suas finalidades institucionais.

Parágrafo Único - **O procedimento licitatório deve ser processado e julgado em conformidade** com os princípios da licitação e **com o instrumento convocatório**, sem a adoção de critérios que frustrem seu caráter competitivo. – Grifamos.

Assim, é imperioso enaltecer que o Órgão Licitante, não poderá se afastar das regras do instrumento convocatório, nos termos do que consta no parágrafo único acima, sob pena de tornar o ato praticado ilegal.

II.1. PROPOSTA E PLANILHAS DE COMPOSIÇÃO DE CUSTOS DA EMPRESA RECORRIDA

Analisando a planilha de composição de custos da empresa Recorrida, supreendentemente, nela consta um ínfimo detalhamento dos custos envolvidos à execução do objeto contratual. Logo, verificam-se informações que não demonstram a viabilidade e o atendimento ao fim que se destina a proposta.

Aliás, a empresa Recorrida foi benevolente consigo ao informar que o seu percentual de lucro seria de astronômicos 26,57%, ainda calculado de forma errônea, denominando-o de "lucratividade". Esta margem de lucro só foi

possível diante das falhas graves e omissões que serão a seguir apontadas. Acaso atendidas as exigências legais, jamais ela alcançaria tal percentual.

Apresentam-se, a seguir, as omissões e falhas na composição de custo da empresa recorrida, que aportou no processo licitatório documento com falhas graves que não espelham à realidade dos seus cálculos, valores corretos, sendo negligente na inclusão de impostos e tudo o que mais a seguir apontado, o que é certo que levará à uma execução contratual de alto risco, já que os custos originários não serão cobertos pelos seus números.

Dos Salários:

A empresa Recorrida não informou qual Sindicato da Categoria e a Convenção Coletiva de Trabalho fez uso. Há apenas uma simples referência ao "piso da categoria", quando indicados os salários apresentados.

Esta informação possui um elevado grau de incerteza, o que derrui qualquer confiança dos valores informados, especialmente a se considerar que a Recorrente já conhecida da Recorrida em outros processos licitatórios, sabedora que o valor correto do piso dos ajudantes é de R\$ 1.902,78 (CCT utilizada pela Recorrida em outro processo licitatório em anexo), enquanto ela informou que o piso seria de R\$ 1.902,00. Demonstrando-se o primeiro erro em sua planilha.

Eis o aresto da convenção coletiva à qual se submete a Recorrida:

CLAUSULA 023 - SALÁRIOS NORMATIVOS			
Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 3º e 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).			
a)	Para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:		
<table border="1"><tr><td>Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023</td></tr><tr><td>R\$ 1.779,92 (Hum Mil Setecentos e Setenta e Nove Reais e Noventa e Dois Centavos)</td></tr></table>		Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023	R\$ 1.779,92 (Hum Mil Setecentos e Setenta e Nove Reais e Noventa e Dois Centavos)
Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023			
R\$ 1.779,92 (Hum Mil Setecentos e Setenta e Nove Reais e Noventa e Dois Centavos)			
b)	Para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:		
<table border="1"><tr><td>Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023</td></tr><tr><td>R\$ 1.902,78 (Hum Mil Novecentos e Dois Reais e Setenta e Oito Centavos)</td></tr></table>		Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023	R\$ 1.902,78 (Hum Mil Novecentos e Dois Reais e Setenta e Oito Centavos)
Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023			
R\$ 1.902,78 (Hum Mil Novecentos e Dois Reais e Setenta e Oito Centavos)			
c)	Para os empregados comerciários exercentes das funções de Office-boys, empacotadores e em serviços de limpeza , independentemente do número de empregados que se ativavam na empresa, o salário normativo será de:		
<table border="1"><tr><td>Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023</td></tr><tr><td>R\$ 1.524,76 (Hum Mil Quinhentos e Vinte e Quatro Reais e Setenta e Seis Centavos)</td></tr></table>		Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023	R\$ 1.524,76 (Hum Mil Quinhentos e Vinte e Quatro Reais e Setenta e Seis Centavos)
Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023			
R\$ 1.524,76 (Hum Mil Quinhentos e Vinte e Quatro Reais e Setenta e Seis Centavos)			
PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2023.			

Ademais, ela não informa o percentual de Periculosidade ou Insalubridade, conforme o caso, decorrentes da Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 189 e 193, de aplicação cumulada com as NR-15 (estabelece as "Atividades e Operações Insalubres") e NR-16 (contendo definições e procedimentos para pagamento do adicional de periculosidade, e anexos que tratam das atividades perigosas em específico).

Dos benefícios não informados:

Seguindo aquela Convenção Coletiva, que se encontra em anexo, os colaboradores da Recorrida recebem "**vale transporte**", conforme abaixo consignado:

CLÁUSULA 066 - VALE TRANSPORTE

Fica facultado às empresas comerciais o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO - Nos termos do Decreto n.º 95.247/87, e baseado na Declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale transporte constituem falta grave, passível das sanções legais, tais como advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

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

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

Ocorre que a Recorrida não observou este benefício/encargo trabalhista aos seus colaboradores na sua composição de preço, conforme se demonstrará a seguir.

Além disso, não consta o seguro de vida pessoal dos colaboradores no seu custo e o valor especificado para o vale refeição diário não condiz com o número de dias / mês e, suposta, quantidade de funcionários para atender ao edital. A Recorrente, apesar de buscar entender essa “sugestão” de valor, não identificou o valor diário por funcionário, devendo a Recorrida comprovar a exequibilidade da sua proposta.

A Recorrida apresentou apenas os seguintes encargos trabalhistas:

2. Encargos Sociais + Encargos Trabalhistas	%
Seguro Contra Acidentes de Trabalho	3,00%
FGTS sobre salário	8,00%
Auxílio Enfermidade	3,33%
Licença Paternidade	3,33%
Faltas Justificadas	3,33%
Auxílio Acidente de Trabalho	3,33%
13º Salário	8,33%
Provisão FGTS 13º/Férias	8,33%
Férias Gozadas	8,33%
Aviso Prévio Indenizado	8,33%
Férias Indenizadas (1/3 de férias)	2,78%
INSS Terceiros (Sistema S)	5,80%
Depósito Rescisão Sem Justa Causa	0,00%
Indenização Adicional	0,00%
TOTAL	66,22%

Dos encargos previdenciários não informados:

Além do que acima já exposto, a Recorrida não considerou em sua proposta o pagamento das seguintes verbas, obrigatórias decorrentes da legislação pertinente:

- **INSS** – O pagamento é obrigatório nos termos da Lei Federal nº 8.212, de 24 de julho de 1991;
- **INCRA** - Empresas urbanas e rurais devem recolher a contribuição de 0,2% sobre a folha de salários devida ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra); e,
- **Salário-Educação** - O Salário-Educação é uma contribuição social devida pelas empresas, calculada com base na alíquota de 2,5%

(dois e meio por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos seus empregados.

Das provisões financeiras faltantes:

A Recorrida não apresentou a provisão à multa do FGTS no caso de rescisão sem justa causa e para os casos de indenização adicional.

Além disso, não há previsão de custo de reposição do profissional ausente, não sendo especificada sequer a "Ausência por Acidente de Trabalho".

Ainda, não é parte da composição dos preços da Recorrida, alguns custos específicos da execução contratual, tal como aqueles referentes a Análise Termográfica anual nos componentes elétricos, em conformidade com o exigido no subitem 7.34, do Termo de Referência, que determina que a contratada deverá realizar esta análise anualmente ou em outro período a ser fixado.

Senhor Pregoeiro, os valores informados para os impostos sugerem alíquotas do "Lucro Presumido", entretanto foram calculados de forma equivocada sobre o "custo total", sendo correto o cálculo pelo "Lucro", que está ligado diretamente ao "valor total da Proposta" (R\$ 28.000,00) e não pelo custo. A empresa ainda omitiu o imposto federal CSLL (Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido).

Ainda com relação à Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços, observou-se, outro descumprimento do instrumento contratual, mediante a omissão dos custos detalhados para os profissionais de supervisão, fiscalização e apoio, solicitados no Termo de Referência, sendo eles o "Engenheiro Mecânico" e o profissional "Técnico Supervisor", que devem fazer parte da composição dos custos, nos termos do item 6.5 – fl. 37 do edital, afinal, são colaboradores ativos na execução do objeto contratual.

6.5. A Contratada deverá contar com:

a)	Engenheiro Mecânico ou Industrial
b)	Profissional de nível técnico - Supervisor
c)	Mecânico de Refrigeração e Climatização
d)	Meio Oficial Mecânico de Ar-Condicionado
e)	Auxiliar Prático

Cabe ressaltar que na planilha da licitante foi especificado de forma equivocada "Visita do Engenheiro (Quando Solicitado)", deturpando a redação do edital, que exige a visita "Mensal" do Engenheiro Mecânico responsável técnico.

6.11. Equipe residente na(s) Unidade(s) Pindamonhangaba:

Quant.	Categoria	Frequência
1	Engenheiro Mecânico ou Industrial	Visitas mensais
1	Técnico/Supervisor	Conforme determina item 6.10
1	Mecânico de Refrigeração e Climatização	De segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00 Aos Sábados das 8h00 às 12h00
1	Meio Oficial Mecânico de Ar-Condicionado	De segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00 Aos Sábados das 8h00 às 12h00
1	Auxiliar Prático	De segunda a sexta-feira das 8h00 às 17h00 Aos Sábados das 8h00 às 12h00

Comprovado, assim, o não atendimento das regras do edital por parte da Recorrida, **deve a decisão outrora proferida ser revista, declarando-a desclassificada** nos termos do item 8.2 c/c item 8.2.5 do edital, a saber:

8.2 A apresentação da proposta eletrônica pressupõe o fiel cumprimento do estabelecido neste Edital e seus Anexos, inferindo-se, portanto, a não necessidade de análise para fins de classificação de propostas. Não obstante ao disposto neste subitem, o Pregoeiro, a seu exclusivo critério, poderá optar por realizar a referida análise e desclassificar as propostas que não estejam de acordo com o estabelecido neste Edital e seus Anexos, cabendo ao Pregoeiro registrar e disponibilizar a decisão no sistema eletrônico para acompanhamento em tempo real pelas Licitantes.

...

8.2.5 Serão, ainda, desclassificadas as propostas que sejam omissas, vagas, com valores simbólicos, irrisórios, de valor zero ou que apresentem irregularidades capazes de dificultar o julgamento.

II.2. DA HABILITAÇÃO DA EMPRESA RECORRIDA

Em análise aos documentos apresentados à habilitação da Recorrida, realizou-se diligência junto ao CREA-SP, constatando-se ela não possui responsável técnico Engenheiro Mecânico ou Industrial, não atendendo a habilitação mínima exigida no Termo de Referência da contratação. Vejamos.

Senhor Pregoeiro, o Termo de Referência é claro em estabelecer que o responsável técnico da empresa tenha formação em Engenharia Mecânica ou Industrial, **com habilitação em "Engenharia Química" ou "Engenharia de Segurança do Trabalho"**, o que não foi atendido pela Recorrida, a qual, apesar disso, restou habilitada, ao contrário do que determina o instrumento convocatório. Esta exigência está disposta na alínea "a", do item 6.5, que se encontra à fl. 37 do edital:

a) Profissional Qualificado e Habilitado na área da Engenharia Mecânica ou Industrial, com atribuições legais conferidas pelo CREA/CONFEA de acordo com Lei 5.194/66, Resolução 218/73 no Artigo 12 sem restrições. **Este profissional deverá ainda ter atribuições legais da área da Engenharia Química (Art. 17 – Res. 218/73) ou Eng. Segurança do Trabalho (Art. 4º Res. 359/91).** Responsável pela implantação e operação do PMOC – Plano de Manutenção, Operação e Controle dos sistemas de Climatização da Unidade Senac. Este profissional deverá apresentar experiência mínima de 5 anos na gestão do PMOC, mediante apresentação de ARTs ou CAT do CREA. Como responsável técnico e legal pela Qualidade do Ar de Interiores, tem como principais atividades a supervisão dos serviços, instrução à equipe, capacitação dos trabalhadores da Contratada, assegurando a qualidade e segurança das atividades e coordenação do contrato. Deverá visitar à Unidade para soluções de problemas técnico-administrativos, quando o Senac julgar necessário; - Grifamos.

E para tal constatação, é possível realizar consulta ao site CREANET, do referido conselho (CREA-SP), ocasião em que será possível averiguar que o profissional respons. técnico indicado, não possui a habilitação exigida, a saber:

Da inscrição da Recorrida no CREA SP:



Seja bem vindo(a), usearepublica
22932-9 - AREAPUB
Tempo para expirar a sessão: 0:35:52

Fale com o Presidente | home | pular para o conteúdo | acessibilidade | A fonte normal | A- diminuir fonte | A+ aumentar fonte

Atendimento | SAIR

Pesquisa Pública de Empresa - Detalhes

Registro (CREASP) 1780463

Razão Social ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA - EPP

Número do CGC/CNPJ 07.606.963/0001-82

Situação de Registro ATIVO

Responsabilidade Técnica

CREASP	Nome
5060548716	FRANCISCO BARBOSA DO NASCIMENTO
5070376678	ALEX SILVA DE OLIVEIRA

© 2024 CREANET - 1.0.7130.0 - ONIRO-11-DC Av. Brigadeiro Faria Lima, 1059, Pinheiros São Paulo SP - CEP 01452-920 Atendimento: 0800 017 1811

Dos profissionais vinculados, demonstrando que não possuem a qualificação exigida:

CREA-SP Seja bem-vindo(a), useareapublica
22032-9 - AREAPUB
Tempo para expirar a sessão: 0:39:39 

Fale com o Presidente | home | pular para o conteúdo | acessibilidade | fonte normal | diminuir fonte | aumentar fonte

Atendimento   


Pesquisa Pública de Profissional - Detalhes

Situação extraída da base de dados do CREA-SP em 16/12/2024 - 12:23:16.




Registro (CREASP)
Carteira
Nome
Título(s)
Situação do Registro

Responsabilidade Técnica

CREASP	Razão Social da Empresa
1780463	ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA - EPP

CREA-SP Seja bem-vindo(a), useareapublica
22032-9 - AREAPUB
Tempo para expirar a sessão: 0:39:46 

Fale com o Presidente | home | pular para o conteúdo | acessibilidade | fonte normal | diminuir fonte | aumentar fonte

Atendimento   

Pesquisa Pública de Profissional - Detalhes

Situação extraída da base de dados do CREA-SP em 16/12/2024 - 12:23:47.

Registro (CREASP)
Carteira
Nome
Título(s)
Situação do Registro

Responsabilidade Técnica

CREASP	Razão Social da Empresa
2351441	AIR SERVICE CLIMATIZAÇÃO EIRELI - EPP
1780483	ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA - EPP

© 2024 CREANET - 1.0.7130.0 - ONIRO-11-DC Av. Brigadeiro Faria Lima, 1050, Pinheiros São Paulo SP - CEP 01452-920 Atendimento: 0800 017 1811

→ Este foi o profissional indicado pela licitante no presente certame.

O Sr. FRANCISCO BARBOSA DO NASCIMENTO foi o profissional ofertado pela Recorrida ao certame e o mesmo não consta no sistema do CREA

Rua Gualberto Senna, 379 - Fone/Fax: (48) 3240-0505 - CEP 88095-390
Jardim Atlântico - Florianópolis - Santa Catarina - e-mail: tecnologica@tecnologica.eng.br

SP, nem na documentação apresentada pela Recorrida, o que comprova que ela não possui atribuições legais da área da Engenharia Química (Art. 17 – Res. 218/73) ou Eng. Segurança do Trabalho (Art. 4º Res. 359/91), restando ainda mais evidente o descumprimento de condição de habilitação como acima exposto.

Senhor Pregoeiro, o profissional em tela possui formação em engenharia industrial – mecânica, sem especialização em outras áreas, não atendendo, dessa feita, ao edital!

Ademais, necessário voltar-se os olhos ao contrato da Recorrida com o seu responsável técnico e a forma de contratação. No documento apresentado à habilitação, consta que "A Jornada de trabalho do contratado será flexível de acordo com que a contratada achar necessário, dentro da jornada de trabalho acordada e conforme os valores também acordados pelo período ou visita realizada."

Ocorre que, como demonstrado acima, o referido profissional, além de responsável técnico da empresa licitante ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA - EPP, também consta registrado no CREA SP como responsável técnico da empresa AIR SERVICE CLIMATIZAÇÃO EIRELI - EPP.

Impossível que um responsável técnico que assumiu um compromisso de jornada de trabalho, que deverá estar à disposição da empresa contratada "...de acordo com que a contratada achar necessário, dentro da jornada de trabalho acordada...", ficar à disposição de 02 (duas) empresas? Impossível!

Esta impossibilidade decorre da própria obrigação do profissional, disposta no edital: "*Como responsável técnico e legal pela Qualidade do Ar de Interiores, tem como principais atividades a supervisão dos serviços, instrução à equipe, capacitação dos trabalhadores da Contratada, assegurando a qualidade e segurança das atividades e coordenação do contrato. Deverá visitar à Unidade para soluções de problemas técnico-administrativos, quando o Senac julgar necessário;*"

Não serão realizadas somente visitas técnicas para solução de problemas técnicos-administrativos, o profissional deverá realizar a supervisão dos serviços, instrução à equipe, capacitação dos trabalhadores da Contratada, assegurando a qualidade e segurança das atividades e coordenação do contrato, sendo este um trabalho constante, justificando a impossibilidade de que um profissional que preste serviço para duas empresas, atender às obrigações do instrumento convocatório.



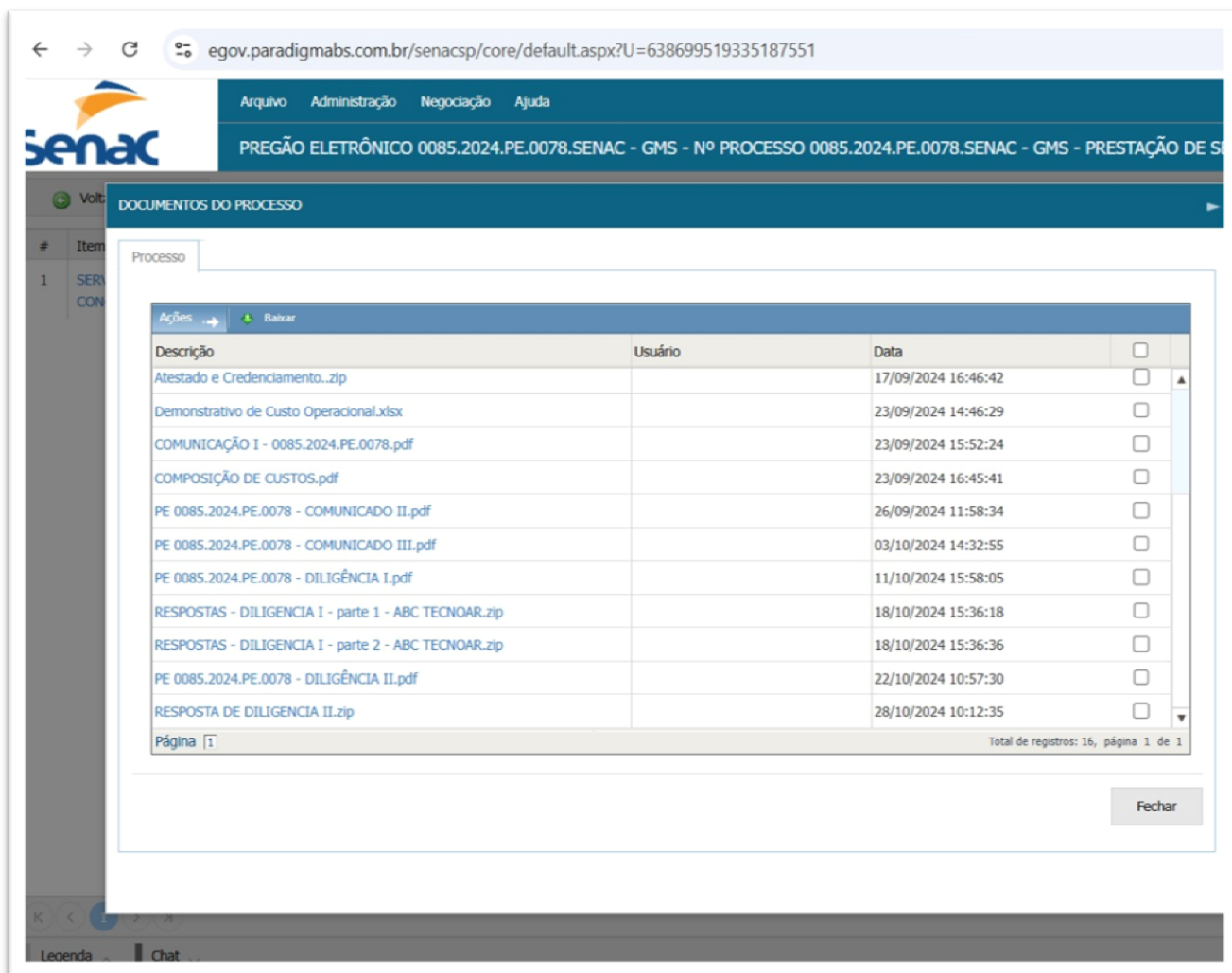
II.3. DAS AÇÕES PROMOVIDAS PELO ÓRGÃO LICITANTE EM OUTRO CERTAME

O Órgão Licitante, em outro certame, com o mesmo objeto que o presente, Pregão Eletrônico nº 0085.2024.PE.0078.SENAC – GMS, no qual a mesma Recorrida foi convocada, na qualidade de segunda colocada (segundo menor lance), adotou postura zelosa e cuidadosa:

Sistema (17/09/2024 09:57)	Chat desbloqueado.
Pregoeiro (17/09/2024 09:58)	Bom dia, a todos! Estamos iniciando nosso Pregão Eletrônico nº 0085.2024.PE.0078
Pregoeiro (17/09/2024 09:58)	Me chamo Lucas Lima e serei o pregoeiro responsável por conduzir esse processo.
Pregoeiro (17/09/2024 09:59)	Em nome do SENAC SÃO PAULO, gostaria de agradecer a todos pela participação.
Pregoeiro (17/09/2024 09:59)	Dentro de instantes. o sistema estará aberto para iniciarmos a fase de disputa.

Pregoeiro (17/09/2024 13:57)	Seguindo o Item 8.4.4.1 "Na hipótese de inabilitação, caberá à Comissão Permanente de Licitação autorizar o Pregoeiro a convocar a Licitante do segundo menor lance e, se necessário, observada a ordem crescente de preço, as Licitantes dos demais lances, desde que atendam ao critério de aceitabilidade estabelecido neste Edital."
Pregoeiro (17/09/2024 13:57)	A Empresa ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA torna-se a detentora do lance de menor valor
Pregoeiro (17/09/2024 13:59)	Sr. Licitante ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA, está conectado?
Com. 73 (17/09/2024 13:59)	Sim estamos

Naquele certame, foram apresentados diversos questionamentos à Recorrida, dentre os assuntos, diversos deles que aqui estão sendo alegados, à desclassificação e/ou inabilitação da mesma.



egov.paradigmabs.com.br/senacsp/core/default.aspx?U=638699519335187551

Arquivo Administração Negociação Ajuda

PREGÃO ELETRÔNICO 0085.2024.PE.0078.SENAC - GMS - Nº PROCESSO 0085.2024.PE.0078.SENAC - GMS - PRESTAÇÃO DE S

DOCUMENTOS DO PROCESSO

Descrição	Usuário	Data	
Atestado e Credenciamento..zip		17/09/2024 16:46:42	<input type="checkbox"/>
Demonstrativo de Custo Operacional.xlsx		23/09/2024 14:46:29	<input type="checkbox"/>
COMUNICAÇÃO I - 0085.2024.PE.0078.pdf		23/09/2024 15:52:24	<input type="checkbox"/>
COMPOSIÇÃO DE CUSTOS.pdf		23/09/2024 16:45:41	<input type="checkbox"/>
PE 0085.2024.PE.0078 - COMUNICADO II.pdf		26/09/2024 11:58:34	<input type="checkbox"/>
PE 0085.2024.PE.0078 - COMUNICADO III.pdf		03/10/2024 14:32:55	<input type="checkbox"/>
PE 0085.2024.PE.0078 - DILIGÊNCIA I.pdf		11/10/2024 15:58:05	<input type="checkbox"/>
RESPOSTAS - DILIGENCIA I - parte 1 - ABC TECNOAR.zip		18/10/2024 15:36:18	<input type="checkbox"/>
RESPOSTAS - DILIGENCIA I - parte 2 - ABC TECNOAR.zip		18/10/2024 15:36:36	<input type="checkbox"/>
PE 0085.2024.PE.0078 - DILIGÊNCIA II.pdf		22/10/2024 10:57:30	<input type="checkbox"/>
RESPOSTA DE DILIGENCIA II.zip		28/10/2024 10:12:35	<input type="checkbox"/>

Página 1

Total de registros: 16, página 1 de 1

Fechar

Dentre alguns questionamentos, em sede de diligência, foi solicitado por este mesmo Órgão Licitante para a Recorrida, que lá também participava, o seguinte:

3 – O Responsável Técnico indicado não apresenta as atribuições legais para se responsabilizar tecnicamente pelo PMOC conforme consta no Termo de Referência. Está faltando as atribuições da Res. 218/73 Art. 17 ou Res. 359 Art. 4º, favor esclarecer.

Transcreve-se, para se evitar alguma cortina de fumaça pela Recorrida, o que determina o edital, ao invocar o artigo 17, da Resolução nº 218/73 do CONFEA e o artigo 4º da Resolução nº 359/91:

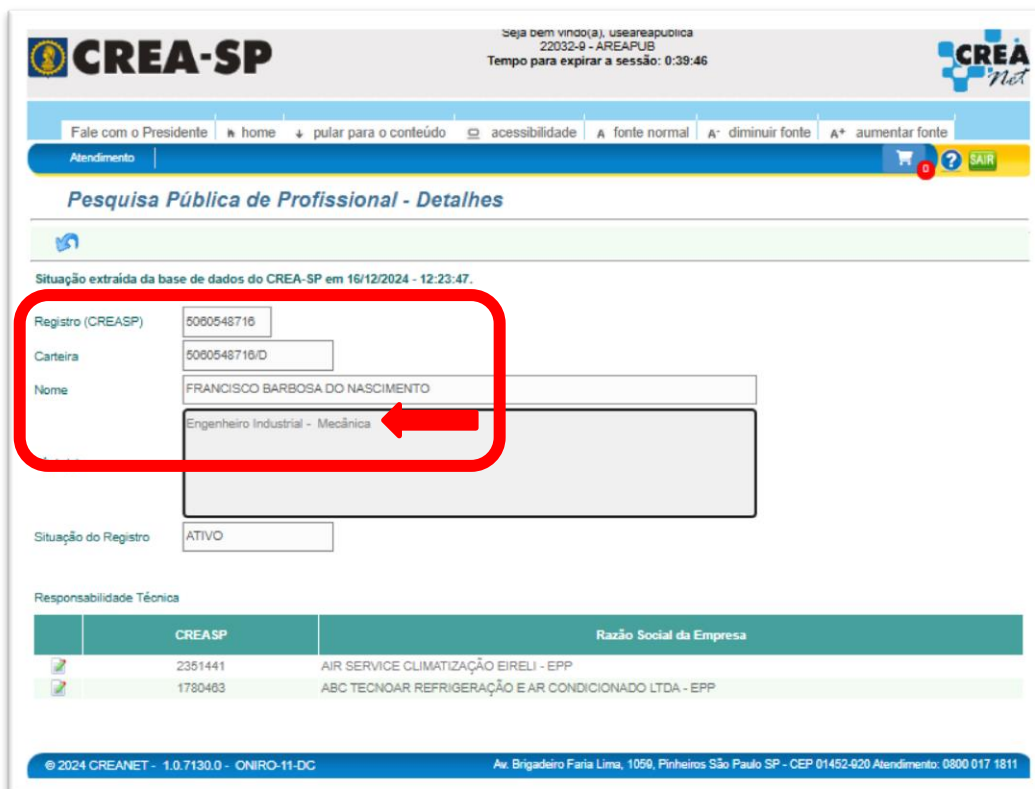
Art. 17 da Resolução nº 218/73 do CONFEA:

Compete ao ENGENHEIRO QUÍMICO ou ao ENGENHEIRO INDUSTRIAL MODALIDADE QUÍMICA: I - desempenho das atividades 01 a 18 do artigo 1º desta Resolução, referentes à indústria química e petroquímica e de alimentos; produtos químicos; tratamento de água e instalações de tratamento de água industrial e de rejeitos industriais; seus serviços afins e correlatos

Artigo 4º da Resolução nº 359/91 do CONFEA:

Art. 4º - As atividades dos Engenheiros e Arquitetos, na especialidade de Engenharia de Segurança do Trabalho, são as seguintes:

Salta aos olhos que o que exige o edital é que os profissionais indicados pelas licitantes possuam ESPECIALIDADE. Cursar algumas horas em curso de graduação de matéria relacionada à química ou à segurança do trabalho NÃO CONFERE A CONDIÇÃO DE ESPECIALISTA, pouco importando a instituição na qual cursou. Não por outro motivo, aquele profissional indicado pela Recorrida não possui esta especialidade na sua inscrição junto ao CREA SP:



Seja bem vindo(a). useareapublica
22032-9 - AREAPUB
Tempo para expirar a sessão: 0:39:46

Fale com o Presidente | home | pular para o conteúdo | acessibilidade | A fonte normal | A+ diminuir fonte | A+ aumentar fonte

Atendimento

Pesquisa Pública de Profissional - Detalhes

Situação extraída da base de dados do CREA-SP em 16/12/2024 - 12:23:47.

Registro (CREASP)	5080548716
Carteira	5080548716/D
Nome	FRANCISCO BARBOSA DO NASCIMENTO
	Engenheiro Industrial - Mecânica
Situação do Registro	ATIVO

Responsabilidade Técnica

	CREASP	Razão Social da Empresa
	2351441	AIR SERVICE CLIMATIZAÇÃO EIRELI - EPP
	1780403	ABC TECNOAR REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO LTDA - EPP

© 2024 CREANET - 1.0.7130.0 - ONIRO-11-DC Av. Brigadeiro Faria Lima, 1059, Pinheiros São Paulo SP - CEP 01452-020 Atendimento: 0800 017 1811

Necessário, então, que se replique as diligências lá apresentadas, já que este Órgão Licitante é o mesmo que naquele processo, buscando a lisura

do presente procedimento, à correta habilitação da Recorrida, que sabido, não a alcançará.

III – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Dentre os vários princípios que regem a licitação, destacam-se os Princípios da **Vinculação ao Ato Convocatório, da Isonomia e da Legalidade**.

A vinculação dos Órgãos Licitantes ao edital visa a qualidade e a segurança da futura contratação, pois no edital estão delineados os procedimentos, propostas e documentação, critério de julgamento e a minuta do contrato, sempre com o intuito de garantir a isonomia e os demais princípios basilares da licitação, assegurando a justa competição entre as empresas licitantes.

Nesse sentido é o que dispõe o preâmbulo do Regulamento de Licitações e Contratos do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, Administração Regional no Estado de São Paulo:

Art. 2º - O procedimento licitatório destina-se a selecionar a proposta mais vantajosa e a garantir a legitimidade, a eficiência e a objetividade da aplicação dos recursos do Senac, bem como o alcance de suas finalidades institucionais.

Parágrafo Único - **O procedimento licitatório deve ser processado e julgado em conformidade** com os princípios da licitação e **com o instrumento convocatório**, sem a adoção de critérios que frustrem seu caráter competitivo. – Grifamos.

Não é demais lembrar que a Constituição Federal obriga:

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

XXI – ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

A decisão que considerou que a Recorrida atendeu ao edital contraria frontalmente ao que acima colacionado, como exposto e comprovado

alhures, visto que dentre os princípios da licitação estão **Vinculação ao Ato Convocatório, da Isonomia e da Legalidade – estes sendo os demais princípios da licitação citados no artigo 2º do Regulamento acima transcrito.**

O edital da licitação, quando editado em conformidade com a legislação, constitui-se no arcabouço das normas da licitação ao qual se destina. A ele está vinculada tanto o Órgão Licitante quanto os participantes. Por conseguinte, o julgamento deve obedecer às previsões editalícias e legais. Nesse sentido, vasta é a doutrina.

Para MARÇAL JUSTEN FILHO, "ao descumprir normas constantes do edital, a Administração frustra a própria razão de ser da licitação. Viola os princípios norteadores da atividade administrativa, tais como a legalidade, a moralidade, a isonomia. O descumprimento de qualquer regra do edital deverá ser reprimido, inclusive através dos instrumentos de controle interno da Administração Pública. Nem mesmo o vício do edital justifica pretensão de ignorar a disciplina por ele veiculada. (...) O descumprimento às regras do edital acarreta a nulidade dos atos infringentes." (Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos. 3ª ed. Rio de Janeiro: AIDE, 1994, p. 255).

No mesmo sentido é a lição de Hely Lopes Meirelles, em sua obra Direito Administrativo Brasileiro. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 263:

A vinculação ao edital é princípio básico de toda licitação. [...] O edital é a lei interna da licitação, e, como tal, vincula aos seus termos tanto os licitantes como a Administração que o expediu.

Ignorar as regras do edital quer dizer rasgá-lo. Significa desconsiderar as regras criadas pelo Órgão Licitante e fulminar a isonomia e a legalidade do certame.

Caso a Recorrida não tivesse concordado com a norma editalícia, poderia até mesmo ter impugnado o edital, porém, jamais ignorá-lo, como ocorreu e aqui restou comprovado. Ademais, nem mesmo o Órgão Licitante poderia agir da mesma forma, colocando de lado suas próprias regras, classificando a sua proposta e, após, habilitá-la.

Fato é que o Órgão Licitante objetiva a seleção de empresas verdadeiramente aptas a cumprirem o objeto contratual com a qualidade que se espera e **segundo as regras estabelecidas.**

Outrossim, as falhas demonstradas pela Recorrida fazem com que ela não comprove que possui as condições mínimas para o bom e fiel

cumprimento do contrato e o atendimento pleno da finalidade pública perquirida, com regras precisas e objetivas para que não julgue com subjetividade, o que é vedado, estando elas descritas no corpo no edital ou nas normas regulamentadoras aplicáveis à espécie, como muito bem escrito no preâmbulo do instrumento convocatório, tal o próprio Regulamento do Órgão Licitante.

É incontestável, portanto, que a empresa **ABC TECNOAR REFRIGERACAO E AR CONDICIONADO LTDA.**, deveria apresentar a sua proposta comercial nos termos que exigido pelo edital, em tempo e modo que nele consta, bem como atender a todas as condições de habilitação e à execução do contrato, não o fazendo, impossível a sua manutenção no certame.

Neste sentido, colacionam-se abaixo alguns julgados pertinentes à matéria:

A Lei Federal n. 8.666/1993 prevê, no art. 30, as exigências editalícias possíveis para comprovação de qualificação técnica, cabendo à Administração, dentre estas, delimitar as relacionadas com o objeto licitado. Se o licitante não cumpre exigência editalícia para a habilitação em processo licitatório, sua exclusão do certame, por inabilitação, é medida que se impõe. A Administração Pública está restrita ao conteúdo do edital da licitação, sendo facultada a qualquer cidadão sua impugnação (§§ 1º e 2º e 'caput' do art. 41 da Lei Federal n. 8.666/1993). Ausente a discussão prévia sobre o conteúdo do instrumento convocatório, decai o interessado do direito de revisão de seu conteúdo. (TJSC, Apelação Cível em Mandado de Segurança n. 2013.002561-7, de Campos Novos, rel. Des. Jaime Ramos, Quarta Câmara de Direito Público, j. 03-09-2015).

O Superior Tribunal de Justiça, também já decidiu prestando sustentação jurídica ao presente recurso:

RECURSO ESPECIAL Nº 1.563.955 – RS. RELATOR: MINISTRO BENEDITO GONÇALVES. ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. NÃO ATENDIMENTO DE EXIGÊNCIAS PREVISTAS EM EDITAL. DECISÃO Trata-se de recurso especial interposto com fundamento no artigo 105, III, a, da Constituição Federal, contra acórdão proferido pelo TRF da 4ª Região, assim ementado (fl. 544): ADMINISTRATIVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. LICITAÇÃO. PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO AO EDITAL. ISONOMIA ENTRE OS LICITANTES. O princípio da vinculação ao edital restringe o próprio ato administrativo às regras editalícias, impondo a inabilitação da empresa que descumprir as exigências estabelecidas no ato convocatório. O afastamento dos requisitos estabelecidos no edital privilegia a agravante em detrimento dos demais interessados no certame, ferindo o princípio da isonomia dos concorrentes. (...) O acolhimento da pretensão da impetrante, que deixou de juntar os documentos exigidos pelo Edital, implica incontroversa fragilização e ofensa ao princípio da vinculação ao instrumento convocatório." (STJ - REsp: 1563955 RS 2015/0269941-7, Relator: Ministro BENEDITO GONÇALVES, Data de Publicação: DJ 02/05/2018).

Destacamos algumas jurisprudências dos Tribunais de Contas que buscam exaustivamente o cumprimento ao Princípio da Vinculação ao Edital de Licitação:

EMENTA: EXAME PRÉVIO DE EDITAL. SELEÇÃO DE ORGANIZAÇÃO SOCIAL PARA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE GESTÃO VISANDO AO "GERENCIAMENTO, OPERACIONALIZAÇÃO, EXECUÇÃO DAS AÇÕES E SERVIÇOS DE SAÚDE". AUSÊNCIA DE INFORMAÇÕES RELEVANTES AO DIMENSIONAMENTO DOS CUSTOS ENVOLVIDOS NA ATIVIDADE. EXIGÊNCIA DE PRAZO MÍNIMO DE EXPERIÊNCIA INCOMPATÍVEL COM A VIGÊNCIA DO AJUSTE. PROCEDÊNCIA PARCIAL. 1. O instrumento 17 SUMMER COOL PROJETO INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE SISTEMAS LTDA. Site: www.summercool.com.br E-mail: contato@summercool.com.br RUA DR. RAUL DA ROCHA MEDEIROS, 288 - CEP: 03071-100 - TATUAPÉ - SÃO PAULO - SP. TEL/FAX: (11) 2098-0822 e 2294-1955 C.N.P.J Nº 05.035.409/0001-67 – I.E. Nº 116.381.143 - 118. convocatório vincula as partes às normas e condições nele estabelecidas, devendo, por isso, ser claro e objetivo, de modo que as licitantes tenham condições plenas de formular adequadamente suas propostas, considerando o custo da operação ante as informações nele constantes. 2. A fixação de prazo mínimo para a comprovação de experiência anterior é possível, desde que "pertinente e compatível" com a atividade licitada, de modo a não contrariar o regramento do artigo 30, inciso II, da Lei federal nº 8.666/93. (TC23074.989.18-7, Conselheiro Sidney Estanislau Beraldo, Tribunal Pleno, sessão de 12/12/2018).

.....

Abstenha-se de aceitar propostas de bens com características diferentes das especificadas em edital, em respeito ao princípio de vinculação ao instrumento convocatório, consoante o art. 3º da Lei nº 8.666/1993. Acórdão 932/2008 Plenário

.....

Zele para que não sejam adotados procedimentos que contrariem, direta ou indiretamente, o princípio básico da vinculação ao instrumento convocatório, de acordo com os arts. 3º e 41 da Lei nº 8.666/1993. Acórdão 2387/2007 Plenário.

.....

Não poderia ser outra a inteligência dada a matéria, uma vez que a norma em foco busca dar fiel cumprimento ao princípio da publicidade e da vinculação ao instrumento convocatório que norteiam as disputas dessa natureza, eis que o edital serve para dar amplo conhecimento aos interessados em participar do torneio licitatório, bem assim estabelece as regras a serem observadas no seu processamento, que vinculam a 18 SUMMER COOL PROJETO INSTALAÇÃO E MANUTENÇÃO DE SISTEMAS LTDA. Site: www.summercool.com.br E-mail:-

contato@summercool.com.br RUA DR. RAUL DA ROCHA MEDEIROS, 288 - CEP: 03071-100 - TATUAPÉ - SÃO PAULO - SP. TEL/FAX: (11) 2098-0822 e 2294-1955 C.N.P.J Nº 05.035.409/0001-67 – I.E. Nº 116.381.143 - 118. Administração e os licitantes. Acórdão 2632/2008 Plenário (Voto do Ministro Relator)

O presente pleito de desclassificação e inabilitação da empresa **ABC TECNOAR REFRIGERACAO E AR CONDICIONADO LTDA.**, não se funda, portanto, em exigências desarrazoadas. Requer, tão somente, o estrito cumprimento do edital em sua totalidade, em absoluta observância aos princípios da vinculação ao instrumento convocatório, da isonomia e da legalidade.

Desse modo, rememora-se que o presente certame deve ser processado e julgado em conformidade com os princípios da licitação e com o instrumento convocatório (preâmbulo do regulamento do Órgão Licitante).

Observando os preceitos legais colacionados acima, verifica-se que o Órgão Licitante está estritamente vinculado aos ditames do edital e à igualdade no tratamento conferido aos licitantes. Nota-se, assim, que o edital é a lei interna da licitação. Não há juízo discricionário nessa questão. **Não pode ele escolher entre uma ou outra ação, ela tem o dever de observar o que preceitua o edital.**

Nesse sentido, vale citar, ainda, a lição de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, perfeitamente aplicável ao caso:

Trata-se de princípio essencial cuja inobservância enseja nulidade do procedimento. Além de mencionado no art. 3º da Lei n 8.666/93, ainda tem seu sentido explicitado, segundo o qual “a Administração não pode descumprir as normas e condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada”. E o artigo 43, inciso V, ainda exige que o julgamento e classificação das propostas se façam de acordo com os critérios de avaliação constantes do edital. O princípio dirige-se tanto à Administração, como se verifica pelos artigos citados, como aos licitantes, pois estes não podem deixar de atender aos requisitos do instrumento convocatório (edital ou carta-convite); se deixarem de apresentar a documentação exigida, serão considerados inabilitados e receberão de volta, fechado, o envelope-proposta (art. 43, inciso II); se deixarem de atender as exigências concernentes a proposta, serão desclassificados (artigo 48, inciso I). (PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Direito Administrativo. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 299).

Na mesma seara é a lição de José dos Santos Carvalho Filho:

A vinculação ao instrumento convocatório é garantia do administrador e dos administrados. Significa que as regras traçadas para o procedimento devem ser fielmente observadas por todos. Se a regra fixada não é respeitada, o procedimento se torna inválido e suscetível de correção na via administrativa ou judicial (CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 246).

Ora, não se trata de exigir uma vinculação cega, desarrazoada. Mas verificar se a documentação apresentada pela recorrida serve a comprovar e atender as exigências para que o Órgão Licitante estabeleceu no ato convocatório.

Para o eminente jurista ADILSON DE ABREU DALARI, na obra Aspectos Jurídicos da Licitação. 4ª ed. Saraiva, 1997, p. 131:

"A Administração Pública não pode meter-se em contratações aventureiras; não é dado ao agente público arriscar a contratação em condições excepcionalmente vantajosas, pois ele tem o dever de zelar pela segurança e pela regularidade das ações administrativas.

A doutrina e a jurisprudência já firmaram entendimento no sentido de que, contrariamente ao que deve ocorrer na fase de habilitação, um exame efetuado na primeira parte da fase de classificação deve ser bastante amplo e rigoroso" (...).

Diante de todo o exposto, PUGNA-SE POR JUSTIÇA!

III - DOS PEDIDOS

Diante dos fatos e fundamentos jurídicos apresentados, REQUER-SE o recebimento do presente RECURSO ADMINISTRATIVO para que seja julgado procedente o pedido de DESCLASSIFICAÇÃO e INABILITAÇÃO da empresa **ABC TECNOAR REFRIGERACAO E AR CONDICIONADO LTDA.**, na forma da legislação vigente, zelando esta Comissão de Licitações pelos princípios da LEGALIDADE, ISONOMIA E VINCULAÇÃO DO OBJETO LICITADO.

Em não sendo este o entendimento de V. Sa., requer sejam os autos remetidos à autoridade superior competente, para apreciação e posterior decisão, ouvindo-se, em parecer, o Setor Jurídico vinculado.

Requer, por fim, que o presente RECURSO ADMINISTRATIVO seja estendido a todos os interessados para o exercício do contraditório e ampla defesa.

Nesses termos, espera deferimento.

São Paulo, 16 de dezembro de 2024.

TECNOLÓGICA CONFORTO AMBIENTAL LTDA.

CNPJ/MF n.º 73.259.111/0001-90

** Este Recurso Administrativo foi revisado por Adv. Sandro L. R. Araújo – OAB/SC 11.148*

Rol de documentos anexos:

1 - CCT utilizada pela Recorrida no Pregão Eletrônico nº 0085.2024.PE.0078.SENAC – GMS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023/2024

SINCOMERCIO
ABC



ÍNDICE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023/2024

CLÁUSULA	TÍTULO	PÁG.
	I – DO CONTRATO DE TRABALHO	2
001	DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	2
002	ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)	2
003	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – SUSPENSÃO E RECONTRATAÇÃO/ COM PRAZO DETERMINADO POR DIAS CORRIDOS DE TRABALHO	3
004	CONTRATO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE MULTIFUNÇÃO	3
005	CONTRATO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMMISSIONISTAS)	4
	II – DAS JORNADAS DE TRABALHO	5
006	CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO – JORNADA NORMAL	5
007	TRABALHO AOS DOMINGOS	5
008	TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS	7
009	TRABALHO NOTURNO	10
010	DOS HORÁRIOS DE TRABALHO	10
011	DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO	11
012	CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO – PONTO ELETRÔNICO	11
013	REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO	12
014	JORNADA ESPECIAL REDUZIDA	13
015	JORNADA ESPECIAL PARCIAL	14
016	JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS	15
017	SEMANA ESPANHOLA, JORNADA 12 X 36 E JORNADA INTERMITENTE	16
	III – DOS SALÁRIOS	18
018	REAJUSTAMENTO SALARIAL	18
019	COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS	18
020	EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE	19
021	APLICAÇÃO DO REAJUSTE AOS CARGOS EXECUTIVOS DE GESTÃO	19
022	DIFERENÇAS SALARIAIS APÓS APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE REAJUSTE	19
023	SALÁRIOS NORMATIVOS	20
024	SALÁRIO NORMATIVO PARA A FUNÇÕES DE “OPERADORES DE CAIXA” E “MULTIFUNÇÃO”	20
025	GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA AO COMMISSIONISTA	21
026	PISO SALARIAL ESPECIAL POR ADESAO CONDICIONADA - REPIS	22
	TABELA PRÁTICA DE APLICAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS DE MULTIFUNÇÃO	27
	TABELA PRÁTICA DE APLICAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS NORMATIVOS	28
	IV – DOS PAGAMENTOS E DESCONTOS DOS SALÁRIOS	29
027	GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO	29
028	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	29
029	PROMOÇÃO	29
030	PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMISSÕES	29
031	PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUE	29
032	ATRASO DE PAGAMENTO	30
033	ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS	30
034	TRANSFERÊNCIA – GARANTIA DE SALÁRIOS	30
035	AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS	30
036	CHEQUE DE CLIENTE	30
037	COMPROVANTE DE PAGAMENTOS	31
038	CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)	31

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

076	<u>DAS CONDIÇÕES DO AVISO PRÉVIO</u>	48
077	<u>DA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DURANTE O AVISO PRÉVIO</u>	48
078	<u>DISPENSA DO AVISO PRÉVIO</u>	48
079	<u>VEDAÇÃO DE ALTERAÇÕES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO</u>	49
	XII – DAS HOMOLOGAÇÕES	49
080	<u>HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL</u>	49
081	<u>HOMOLOGAÇÃO</u>	49
	XIII – DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA	51
082	<u>CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA</u>	51
083	<u>CARTA AVISO DE DISPENSA</u>	51
084	<u>SISTEMAS DE REVISTA</u>	51
085	<u>BANCOS E CADEIRAS</u>	51
086	<u>PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL (PPP)</u>	52
087	<u>CARTA DE REFERÊNCIA</u>	52
088	<u>RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA</u>	52
089	<u>QUADRO DE AVISOS</u>	52
090	<u>E-SOCIAL</u>	52
	XIV – DOS SINDICATOS	53
091	<u>DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AOS SINDICATOS</u>	53
092	<u>DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC</u>	53
093	<u>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DEVIDA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO</u>	56
094	<u>DO PRÍNCIPIO DA UNICIDADE SINDICAL</u>	59
095	<u>SINDICALIZAÇÃO</u>	59
096	<u>DIRIGENTES SINDICAIS</u>	59
097	<u>AGENTES SINDICAIS</u>	59
098	<u>ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO</u>	60
099	<u>CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ABC (CINTEC-ABC)</u>	60
100	<u>ESGOTAMENTO DE MEDIDAS CONCILIATÓRIAS</u>	62
101	<u>DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS</u>	62
102	<u>COMISSÃO PERMANENTE DE CONCILIAÇÃO</u>	63
103	<u>COMUNICAÇÃO PRÉVIA - REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES</u>	63
	XV – DAS MULTAS	63
104	<u>MULTAS PREVISTAS</u>	63
	XVI – DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO	65
105	<u>DIFERENÇAS NA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL</u>	65
106	<u>PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS</u>	65
107	<u>CATEGORIA PROFISSIONAL – ABRANGÊNCIA</u>	66
108	<u>PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO</u>	66
109	<u>PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO</u>	66
110	<u>JUÍZO COMPETENTE</u>	66
111	<u>VIGÊNCIA</u>	67



SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

Convenção Coletiva de Trabalho

2023/2024

Registrado no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho

Sob nº _____ Em _____

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

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024



I – DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 001 – DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 002 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)

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

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



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

a) SUSPENSÃO E RECONTRATAÇÃO

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

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

b) COM PRAZO DETERMINADO POR DIAS CORRIDOS DE TRABALHO

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

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

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

CLÁUSULA 004 – CONTRATO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE MULTIFUNÇÃO

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

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



SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

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

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

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

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

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

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

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



II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA 006 - CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO – JORNADA NORMAL

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

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

CLÁUSULA 007 – TRABALHO AOS DOMINGOS

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



a) DA ABERTURA DA EMPRESA

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

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

b) DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

c) DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo o valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais) à título de refeição, além do vale transporte.

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

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

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

d) DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho aos domingos incorrerá na multa no valor de R\$ 163,00 (cento e sessenta e três reais) prevista na Cláusula 104, item “a”, por domingo trabalhado, por infração e por empregado, multa essa que se reverterá sempre a favor do empregado.

CLÁUSULA 008 – TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

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

a) DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA

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

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



b) DA OPÇÃO AO TRABALHO

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

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

b.3) - O empregado que houver, ao fim do período de vigência deste instrumento compreendido entre 01.10.2023 e 30.09.2024, trabalhado em apenas 01 (hum) feriado, não obterá o direito ao acréscimo em suas férias, fazendo jus apenas ao recebimento em dobro das horas efetivamente trabalhadas.

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

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

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

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



- b.6)** - No Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS), cláusula 045, o empregado obrigatoriamente terá conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas manifestando sua concordância por escrito.
- b.7)** - A solicitação para trabalho em dias considerados feriados, recebida pelo SINCOMERCIO ABC, será protocolada no Sindicato dos Empregados do Comércio de Santo André e Região, que terá até 40 (quarenta) dias para se pronunciar sobre aceitação ou recusa fundamentada, sob pena de aprovação tácita após o decurso do período.
- b.8)** - O dia de eleições gerais, quando coincidir com domingo, não será considerado feriado, obrigando-se as empresas que iniciarem seu funcionamento antes das 12:00 horas, a destinar tempo hábil para que assegure a seus empregados o direito de votar livremente e sem transtornos.

c) DA REMUNERAÇÃO

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

d) DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados o valor de R\$ 37,00 (trinta e sete reais), em dinheiro, a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

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

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



e) DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

- a)** A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho em dias considerados feriados incorrerá na multa no valor de R\$ 163,00 (cento e sessenta e três reais) prevista na Cláusula 104, item “a”, por infração, por feriado trabalhado e por empregado, multa essa que se reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na Cláusula 104 item “b”.
- b)** A Empresa que se utilizar do trabalho de seus empregados em dias considerados feriados sem o protocolo para sua utilização e ou ausência de homologação dos sindicatos para utilização da cláusula estará sujeita a multa no valor de R\$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais) prevista na Cláusula 104, item “b”. O montante recolhido por descumprimento desta cláusula será revertido em favor do Empregado no momento da sua rescisão, sendo cumulativa com a multa prevista na Cláusula 104 item “a”.

CLÁUSULA 009 - TRABALHO NOTURNO

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

CLÁUSULA 010 - DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

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

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

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



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

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

NATAL: das 20:00 (vinte) horas do dia 24 de dezembro de 2023, retornando no dia 26 de dezembro de 2023 no horário habitual de trabalho do empregado.

ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2023, retornando no dia 02 de janeiro de 2024 no horário habitual de trabalho do empregado. Qualquer alteração de horário deverá ser feito através de acordo coletivo.

a) DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

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

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

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

- f) A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao Controle Alternativo de Ponto incorrerá na multa prevista na cláusula 104, item “b”.

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

CLÁUSULA 013 – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

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

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

104, item “b”. O montante recolhido por descumprimento desta cláusula será revertido em favor do empregado no momento da sua rescisão, sendo cumulativa com a multa prevista na Cláusula 104 item “a”.

CLÁUSULA 014 – JORNADA ESPECIAL REDUZIDA

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

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

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

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



CLÁUSULA 015 – JORNADA ESPECIAL PARCIAL

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

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

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

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



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

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

- a) Registro na C.T.P.S. do empregado com especificação da jornada de trabalho.
- b) Formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos convenientes que contenha especificação dos dias e horas de trabalho em que a atividade será desenvolvida, bem como os Feriados, desde que NÃO coincidentes com Sábados e Domingos.
- c) Nos Sábados, Domingos e Feriados, a jornada de trabalho será de até 08 horas diárias, nunca excedendo 02 horas extras por dia.
- d) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho em Jornada Especial Reduzida, o empregado terá direito a férias, conforme cláusula 046;
- e) Fica estipulado que a cada 06 (seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo.
- f) Com intervalo para refeição de no mínimo 60 (sessenta) minutos.
- g) Fornecimento de Refeição e Transporte, ou respectivos vales, para trabalho:
 - g.1) Em FERIADOS no seguinte valor:
 - A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar no feriado o valor de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.
 - g.2) Em DOMINGOS no seguinte valor:
 - A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar no domingo o valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais) à título de refeição, além do vale transporte.
 - g.3) O valor acordado deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado mediante contrarrecibo.
 - g.4) A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos empregados, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no dia considerado feriado, além do vale transporte.
- h) Respeitar o mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas de trabalho.
- i) Quando o dia considerado feriado coincidir com sábado ou domingo, o empregado terá direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado, conforme previsto na cláusula 008;
- j) O cálculo de salário mensal de Jornada Especial para Sábados e Domingos, será feito da seguinte forma:

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

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

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

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

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

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

A empresa que se interessar em praticar as jornadas conhecidas como

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



III - DOS SALÁRIOS

CLÁUSULA 018 - REAJUSTAMENTO SALARIAL

a) Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos comerciários serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2023, mediante aplicação do índice de 5,21% (cinco inteiros e vinte e um décimos por cento), até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais);

b) Os comerciários com salários fixos ou parte fixa dos salários mistos superior ao teto fixado no item “a” desta cláusula receberão a partir de 1º de outubro de 2023, a título de reposição salarial, um valor fixo mensal de R\$ 468,90 (quatrocentos e sessenta e oito reais e noventa centavos), podendo o aumento acima desse valor ser livremente reajustado mediante negociação entre as partes.

c) As diferenças salariais referentes aos meses de outubro, novembro, dezembro, 13º salário de 2023 e janeiro de 2024 deverão ser pagas a título de abono que poderá ser parcelado em até 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela na folha de pagamento de fevereiro de 2024 e a segunda parcela na folha de pagamento de março de 2024.

d) Os abonos previstos nesta cláusula terão caráter indenizatório, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que já concederam antecipação do reajuste mediante aplicação do índice de 5,21% (cinco inteiros e vinte e um décimos por cento) a partir de 1º de outubro de 2023, ficam dispensadas do previsto nos itens “c” e “d” desta cláusula.

CLÁUSULA 019 - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas após outubro de 2022 a setembro de 2023, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de: promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade, e/ou término de aprendizado.



CLÁUSULA 020 - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos comerciários admitidos após 01.10.2022 e até 30.09.2023, será assegurado reajustamento proporcional conforme cálculos dos índices da tabela abaixo, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme acordado na cláusula 018, desde que não ultrapasse o salário do comerciário mais antigo na mesma função.

ÍNDICE A SER APLICADO EM 1º DE OUTUBRO DE 2023	
Multiplicar o salário de admissão por:	
Mês de Admissão	Para salários até R\$ 9.000,00
Outubro/2022	1,0521
Novembro/2022	1,0478
Dezembro/2022	1,0434
Janeiro/2023	1,0391
Fevereiro/2023	1,0347
Março/2023	1,0304
Abril/2023	1,0261
Mai/2023	1,0217
Junho/2023	1,0174
Julho/2023	1,0130
Agosto/2023	1,0087
Setembro/2023	1,0043

CLÁUSULA 021 – APLICAÇÃO DO REAJUSTE AOS CARGOS EXECUTIVOS DE GESTÃO

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

CLÁUSULA 022 – DIFERENÇAS SALARIAIS APÓS APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE REAJUSTE

As diferenças salariais referentes aos meses de outubro, novembro, dezembro, 13º salário de 2023 e janeiro de 2024 deverão ser pagas a título de abono que poderá ser parcelado em até 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela na folha de pagamento de fevereiro de 2024 que deverá ser paga até o quinto dia útil de março de 2024 e a segunda parcela na folha de pagamento de março de 2024

que deverá ser paga até o quinto dia útil de abril de 2024. Em caso de não cumprimento, as empresas incorrerão na multa da Cláusula 104 “a”.

CLÁUSULA 023 - SALÁRIOS NORMATIVOS

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 3º e 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

- a) Para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.779,92 (Hum Mil Setecentos e Setenta e Nove Reais e Noventa e Dois Centavos)

- b) Para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.902,78 (Hum Mil Novecentos e Dois Reais e Setenta e Oito Centavos)

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.524,76 (Hum Mil Quinhentos e Vinte e Quatro Reais e Setenta e Seis Centavos)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2023.

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

A partir de 1º de outubro de 2023 fica assegurado aos empregados exercentes da função **exclusiva** de “operador de caixa” um salário normativo diferenciado, que obedecerá aos seguintes critérios (art. 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013):

- a) Para os comerciários exercentes da função exclusiva de “operador de caixa” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.866,11 (Hum Mil Oitocentos e Sessenta e Seis Reais e Onze Centavos)

- b) Para os comerciários exercentes da função **exclusiva** de “operador de caixa” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 2.029,71 (Dois Mil e Vinte e Nove Reais e Setenta e Um Centavos)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2023.

- c) Para os comerciários exercentes da função de “**multifunção**” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.903,42 (Hum Mil Novecentos e Três Reais e Quarenta e Dois Centavos)

- d) Para os comerciários exercentes da função de “**multifunção**” da empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 2.070,30 (Dois Mil e Setenta Reais e Trinta Centavos)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2023.

CLÁUSULA 025 - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA AO COMISSIONISTA

A partir de 1º de outubro de 2023 ao comissionista remunerado somente com comissões em percentuais pré-ajustadas (comissionista puro), ou ao que é remunerado com parte fixa e comissões em percentuais pré-ajustadas (comissionista com salário misto), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal, nela incluída o pagamento do descanso semanal remunerado (DSR), e que somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não atingir os valores da garantia acordada nesta cláusula e, se cumprida integralmente à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

Essa garantia de remuneração obedecerá aos seguintes critérios:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024



- a) Para os comerciários da empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 2.077,68 (Dois Mil e Setenta e Sete Reais e Sessenta e Oito Centavos)

- b) Para os comerciários da empresa na base territorial que contava em 30.09.2023 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 2.237,07 (Dois Mil Duzentos e Trinta e Sete Reais e Sete Centavos)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de empregados que se ativavam na empresa em 30.09.2023.

CLÁUSULA 026 – PISO SALARIAL ESPECIAL POR ADESÃO CONDICIONADA

Regime Especial de Piso Salarial (REPIS)

Considerando a publicação da Lei Complementar n.º 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os Sindicatos convenientes vêm manter a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas e empresas de pequeno porte da atividade de comércio varejista, na região de representação dos subscritores deste Instrumento, no âmbito de piso salarial a ser aplicado aos empregados previamente admitidos e mantidos pelo REPIS ou os admitidos a partir de **1º de outubro de 2023**.

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se “microempreendedor individual (MEI)” o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), “microempresa” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se “empresa de pequeno porte” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

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

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

- a) O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção (30 de setembro de 2024);
- b) Mediante solicitação da empresa, endereçada ao SINCOMERCIO ABC para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário anterior e protocolada na sede do SINCOMERCIO ABC no seguinte endereço: Rua General Glicério, 826 - Santo André - SP, CEP. 09015-191.
- c) A prova documental do enquadramento será feita por declaração sob responsabilidade, assinada pelo empresário e ou pelo contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site: www.sincomercioabc.com.br ou na sede do SINCOMERCIO ABC, até o dia 31 de março de 2024 ou até 30 dias após a admissão do primeiro empregado e que conste as seguintes informações e declarações:
 - c.1) Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, Endereço Completo, Atividade de Comércio e Identificação do Sócio e ou do Contabilista Responsável.
 - c.2) Declaração de que a RECEITA TOTAL auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite ENQUADRAR a empresa na faixa de MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS).
 - c.3) Comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta convenção e de responsabilidade pela declaração, **além da ciência de se tratar de uma cláusula de adesão condicionada à Convenção Coletiva de Trabalho sujeita à aprovação dos sindicatos convenientes.**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

- c.4)** Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.
- d)** As empresas que já estão enquadradas no REPIS deverão solicitar a expressa renovação da autorização junto ao SINCOMERCIO ABC, até o dia 31 de março de 2024, que se encarregará do protocolo junto ao SEC ABC seguindo o mesmo procedimento do item “c” desta cláusula.
- e)** A aplicação do sistema REPIS **não** implicará em equiparação salarial com os empregados existentes pelo prazo de 2 (dois) anos de tempo de serviço.
- f)** As empresas **somente poderão praticar os pisos especiais após ter aprovada a inclusão ou o pedido de renovação do REPIS junto aos sindicatos convenentes**, sendo que o prazo para aprovação ou recusa FUNDAMENTADA, sob pena de aprovação tácita será de até **60 dias** corridos e ininterruptos do protocolo junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e Região. Em caso de aprovação tácita por decurso de prazo o Sindicato do Comércio Varejista do ABC, emitirá certificado e fará realizar audiência na CINTEC ABC atestando o fato.
- g)** Os sindicatos convenentes farão realizar audiência na CINTEC- ABC para apreciação dos documentos, que na conformidade, emitirá ATA com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta Convenção, aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2023, ata que constituirá documento hábil junto ao SEC ABC e questionamentos junto à Justiça Federal do Trabalho.
- h)** Caso a empresa **NÃO** se enquadre nas exigências do REPIS, a mesma deverá praticar os pisos previstos nas cláusulas 023, 024 e 025 deste Instrumento, inclusive com pagamento das diferenças retroativas.
- i)** As empresas já enquadradas no REPIS, que hoje praticam o piso de MEI, ME e EPP, poderão continuar praticando o mesmo com os reajustes previstos nas cláusulas 018 e 020 deste instrumento até 31 (trinta e um) de março de 2024, quando – se não readmitidas no REPIS – deverão praticar os salários previstos nas cláusulas 023, 024 e 025 deste Instrumento retroativamente à 1º de outubro de 2023.

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

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

A partir de 1º de outubro de 2023 ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para integrantes da categoria profissional comerciária, para as empresas admitidas no Regime Especial de Piso Salarial, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas.

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.524,76 (Hum Mil Quinhentos e Vinte e Quatro Reais e Setenta e Seis Centavos)

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.591,06 (Hum Mil Quinhentos e Noventa e Um Reais e Seis Centavos)

- c) Para os operadores de caixa: fica assegurado ao empregado admitido a partir de 1º de outubro de 2023 que exerçam da função exclusiva de “operador de caixa” nas empresas

enquadradas no REPIS um salário normativo diferenciado que obedecerá aos seguintes critérios:

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.605,16 (Hum Mil Seiscentos e Cinco Reais e Dezesesseis Centavos)

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.685,55 (Hum Mil Seiscentos e Oitenta e Cinco Reais e Cinquenta e Cinco Centavos)

- d)** Garantia de remuneração mínima ao comissionista: fica assegurado ao comissionista puro ou comissionista com salário misto, admitido a partir de 1º de outubro de 2023 nas empresas enquadradas no REPIS, a garantia de remuneração mínima mensal, nela incluída o pagamento de descanso semanal remunerado (DSR) e que somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não atingir os valores da garantia acordada nesta cláusula e, se cumprida integralmente à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas, que obedecerá aos seguintes critérios.

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.780,05 (Hum Mil Setecentos e Oitenta Reais e Cinco Centavos)

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.967,65 (Hum Mil Novecentos e Sessenta e Sete Reais e Sessenta e Cinco Centavos)

- e)** Para os contratados na modalidade multifunção: fica assegurado ao empregado admitido a partir de 1º de outubro de 2023 que exerçam da função de “multifunção” nas empresas enquadradas no REPIS um salário normativo diferenciado que obedecerá aos seguintes critérios:

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.637,26 (Hum Mil Seiscentos e Trinta e Sete Reais e Vinte e Seis Centavos)

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

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2023
R\$ 1.719,26 (Hum Mil Setecentos e Dezenove Reais e Vinte e Seis Centavos)

Tabela Prática de Aplicação dos Pisos Salariais na modalidade MULTIFUNÇÃO

PISO SALARIAL MULTIFUNÇÃO	PISOS PRATICADOS ATÉ 30.09.2023	PISOS A PARTIR DE 01.10.2023
ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 1.809,16	R\$ 1.903,42
MAIS DE 20 EMPREGADOS	R\$ 1.967,78	R\$ 2.070,30

PISO SALARIAL MULTIFUNÇÃO NO REPIS	PISOS PRATICADOS ATÉ 30.09.2023	PISOS A PARTIR DE 01.10.2023
EMPRESAS M.E.I. e ME	R\$ 1.556,18	R\$ 1.637,26
EMPRESAS EPP	R\$ 1.634,12	R\$ 1.719,26

Tabela Prática de Aplicação dos Pisos Salariais

PISO SALARIAL NORMATIVO	PISOS PRATICADOS ATÉ 30.09.2023	PISOS REAJUSTADOS A PARTIR DE 01.10.2023
ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 1.691,78	R\$ 1.779,92
MAIS DE 20 EMPREGADOS	R\$ 1.808,55	R\$ 1.902,78
OFFICE-BOYS – EMPACOTADORES E SERVIÇOS DE LIMPEZA	R\$ 1.449,25	R\$ 1.524,76
OPERADOR DE CAIXA ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 1.773,70	R\$ 1.866,11
OPERADOR DE CAIXA MAIS DE ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 1.929,20	R\$ 2.029,71
COMISSIONISTA ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 1.974,79	R\$ 2.077,68
COMISSIONISTA MAIS DE 20 EMPREGADOS	R\$ 2.126,29	R\$ 2.237,07

PISO SALARIAL (REPIS)	PISOS PRATICADOS ATÉ 30.09.2023	PISOS REAJUSTADOS A PARTIR DE 01.10.2023
EMPRESAS M.E.I. e ME	R\$ 1.449,25	R\$ 1.524,76
EMPRESAS EPP	R\$ 1.512,27	R\$ 1.591,06
OPERADOR DE CAIXA M.E.I. e ME	R\$ 1.525,67	R\$ 1.605,16
OPERADOR DE CAIXA EPP	R\$ 1.602,08	R\$ 1.685,55
COMISSIONISTA M.E.I. e ME	R\$ 1.691,90	R\$ 1.780,05
COMISSIONISTA EPP	R\$ 1.870,21	R\$ 1.967,65

IV – DOS PAGAMENTOS E DESCONTOS DOS SALÁRIOS

CLÁUSULA 027 - GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO

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

CLÁUSULA 028 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA 029 – PROMOÇÃO

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

CLÁUSULA 030 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMISSÕES

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

CLÁUSULA 031 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUE

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



SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

CLÁUSULA 032 – ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA 033 – ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA 034 – TRANSFERÊNCIA – GARANTIA DE SALÁRIOS

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

CLÁUSULA 035 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

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

CLÁUSULA 036 - CHEQUE DE CLIENTE

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



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

CLÁUSULA 037 - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS

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

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

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

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

CLÁUSULA 038 - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

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

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

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

CLÁUSULA 039 - INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 042 - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

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

V – DAS HORAS EXTRAS

CLÁUSULA 043 – PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Acordo Coletivo de Trabalho:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC**



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



VI – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA 046 – CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

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

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

CLÁUSULA 047 – INÍCIO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA 048 – CASAMENTO

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

VII – DAS LICENÇAS E FALTAS REMUNERADAS

CLÁUSULA 049 - LICENÇA PATERNIDADE

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

CLÁUSULA 050 - LICENÇA PARA EMPREGADA(O) ADOTANTE

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

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

CLÁUSULA 051 – ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS PARA MÃE COMERCIÁRIA

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

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

CLÁUSULA 052 – ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

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

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

CLÁUSULA 053 – ABONO DE FALTAS POR ABORTO ESPONTÂNEO

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

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

CLÁUSULA 054 - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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



VIII - DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO

CLÁUSULA 055 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

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

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

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





SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

CLÁUSULA 057 – EXAMES MÉDICOS DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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



IX - DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E PROFISSIONAIS

CLÁUSULA 060 – PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA 061 - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS

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

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

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

CLÁUSULA 062 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

CLÁUSULA 063 - BENEFÍCIOS SOCIAIS

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

CLÁUSULA 064 - DIA DO COMERCIÁRIO

Em Homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua remuneração mensal, auferida no respectivo mês de outubro 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 - A gratificação prevista no "caput" deste artigo poderá ser substituída por até 02 (dois) dias de folga, por iniciativa do comerciário e mediante acordo entre as partes.

CLÁUSULA 065 – AJUDA DE CUSTO PARA COMISSIONISTA

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

CLÁUSULA 066 - VALE TRANSPORTE

Fica facultado às empresas comerciais o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.

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

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

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

PARÁGRAFO QUARTO – Nos termos do Decreto n.º 95.247/87, e baseado na Declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale transporte constituem falta grave, passível das sanções legais, tais como advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

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

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

CLÁUSULA 067 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

CLÁUSULA 068 – CRECHE

As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres no seu quadro de empregados, com idade não inferior a 16 (dezesesseis) anos, sem discriminação do estado civil, que não possuem creche própria, poderão optar por firmar convênio-creche, ou ainda, conceder o benefício do reembolso-creche através de Acordo Coletivo de Trabalho formalizado com o sindicato da categoria profissional, sempre com anuência do sindicato da categoria econômica.

CLÁUSULA 069 – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

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

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

CLÁUSULA 070 – AUXÍLIO FUNERAL

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

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

X - DAS GARANTIAS DE EMPREGO E/OU SALÁRIOS

CLÁUSULA 071 - SALÁRIO A GESTANTE

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

- a) Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez.
- b) Essas empregadas não poderão ser dispensadas, a não ser por prática de falta grave, ou, por mútuo acordo entre empregada e empregador e, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.

- c) Esta garantia de emprego se estende ao pai, que obtiver guarda judicial em caso de falecimento ou abandono da criança pela mãe.

CLÁUSULA 072 – EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

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

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

CLÁUSULA 073 – FUTURO APOSENTADO.

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – para a concessão da garantia acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, que ateste respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou seis meses restantes para implementação **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitado ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS nos termos estipulados no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

CLÁUSULA 074 - AO ACIDENTADO E AO AFASTADO POR DOENÇA

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

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

XI – DO AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 075 - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU PEDIDO DE DEMISSÃO

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 076 – CONDIÇÕES DO AVISO PRÉVIO

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

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

CLÁUSULA 077 – REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DURANTE O AVISO PRÉVIO

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

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

CLÁUSULA 078 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Se o empregado dispensado sem justa causa apresentar declaração de próprio punho ou do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

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

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

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

XII – DAS HOMOLOGAÇÕES

CLÁUSULA 080 - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL

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

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

CLÁUSULA 081 - HOMOLOGAÇÃO

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO – Se, por conveniência do empregador este desejar ser atendido de forma especial e em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os Sindicatos subscritores, destinada as despesas ao setor de homologação.

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

XIII – OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA

CLÁUSULA 082 - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

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

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

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

CLÁUSULA 083 - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA 084 – SISTEMAS DE REVISTA

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

CLÁUSULA 085 - BANCOS E CADEIRAS

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

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

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

Conforme artigo 284 §6º da Instrução Normativa nº128 do INSS, com a implantação do PPP em meio digital ocorrida em 1º de janeiro de 2023, as informações lançadas pela empresa através do eSocial, serão disponibilizadas ao empregado pelo INSS, ficando a empresa responsável por disponibilizar ao empregado as informações referentes ao período anterior a 31 de dezembro de 2022 em formulário próprio.

CLÁUSULA 087 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

CLÁUSULA 088 - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA 089 - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os estabelecimentos comerciais com mais de 40 (quarenta) empregados, colocarão, à disposição do sindicato da categoria profissional, quadro de avisos para afixação de comunicações de interesse da categoria, desde que não contenham a divulgação de matéria político-partidária, ou expressões injuriosas que indisponham os empregados contra a empresa ou autoridade.

CLÁUSULA 090 – E SOCIAL

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



**SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC**



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**

XIV – DOS SINDICATOS

CLÁUSULA 091 – DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AOS SINDICATOS

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

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

Conforme aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 06 de setembro de 2023, em convocação única às 14h00min – Publicado no Diário Oficial do Estado de São Paulo em 31 de agosto de 2023 – todas as empresas do comércio estabelecidas na base territorial de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, associados e não associados a este Sindicato recolherão a favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC**, através de Ficha de Compensação Bancária fornecida pela entidade patronal, a Contribuição Assistencial Convencional que visa o custeio das atividades assistenciais do Sindicato da Categoria Econômica Patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho no exercício 2023/2024.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2023/2024 é encontrado de acordo com a quantidade de empregados – formais ou informais ou de acordo com o enquadramento

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024



especial salarial (REPIS), referente a cada estabelecimento comercial instalado na base territorial. Assembleia geral extraordinária aprovou ainda a concessão de desconto para as Empresas Comerciais que efetuarem o pagamento integral da Contribuição Assistencial Convencional de 2023/2024 conforme tabela a seguir:

Vencimento	Original 23/10/2023	Desconto até 29/09/2023	Valor da Parcela	Vencimento das Parcelas	
Empresas que possuam mais de 20 empregados por estabelecimento	R\$ 3.080,00	R\$ 2.880,00	R\$ 280,00	29/09/2023	1ª Parcela
				31/10/2023	2ª Parcela
Empresas que possuam até 20 empregados por estabelecimento	R\$ 1.925,00	R\$ 1.780,00	R\$ 175,00	30/11/2023	3ª Parcela
				29/12/2023	4ª Parcela
Empresa de Pequeno Porte enquadrada no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS EPP)	R\$ 1.078,00	R\$ 980,00	R\$ 98,00	31/01/2023	5ª Parcela
				29/02/2023	6ª Parcela
Microempresa enquadrada no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS ME)	R\$ 858,00	R\$ 708,00	R\$ 78,00	29/03/2024	7ª Parcela
				30/04/2024	8ª Parcela
Empresa sem Empregados	R\$ 506,00	R\$ 460,00	R\$ 46,00	31/05/2024	9ª Parcela
				28/06/2024	10ª Parcela
Empresa M.E.I.	R\$ 407,00	R\$ 360,00	R\$ 37,00	31/07/2024	11ª Parcela



- a) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2023/2024 serão efetuados por FICHA DE COMPENSAÇÃO, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite para pagamento.
- b) Após a data limite de pagamento, pagável somente na Sede do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, à Rua General Glicério, n.º 826 - Bairro Casa Branca - Santo André - S.P, com o acréscimo de multa de 2% (dois inteiros por cento), seguido de 1% (um inteiro por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso.
- c) As empresas constituídas após 1º de outubro de 2023, recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa à 2023/2024 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo da alínea anterior.
- d) As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela Entidade Sindical Patronal recolherão a Contribuição Assistencial Convencional 2023/2024, referente a cada estabelecimento.
- e) A empresa que recolher valor maior em razão da quantidade de empregados e posteriormente for admitida em faixa especial (REPIS), mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga; pro rata mês.
- f) PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas estabelecidas na base territorial do ABC sendo elas Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, que não tenham como atividade principal ou secundária (CNAE 047), poderão por liberalidade aderir e recolher a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, para a utilização dos serviços prestados por esta entidade Sindical, com valores reduzidos e condições especiais.

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

Vencimento	Original 30/10/2023	Valor Parcelado Em 10x
Empresas que possuam mais de 20 empregados por estabelecimento	R\$ 3.500,00	10x R\$ 350,00
Empresas que possuam até 20 empregados por estabelecimento	R\$ 3.000,00	10x R\$ 300,00
Empresa de Pequeno Porte	R\$ 2.000,00	10x R\$ 200,00
Microempresa	R\$ 1.500,00	10x R\$ 150,00
Empresa sem Empregados	R\$ 700,00	10x R\$ 70,00
Empresas M.E.I.	R\$ 550,00	10x R\$ 55,00

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

Conforme aprovado pelos integrantes da categoria profissional em Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas entre os dias 17 a 24 de julho de 2023 nas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires, Mauá e Rio Grande da Serra, todas as empresas do ramo do comércio na base territorial do sindicato descontarão de seus empregados e recolherão ao Sindicato profissional a título de Contribuição Assistencial 1% (um por cento) da remuneração mensal dos trabalhadores, limitada ao teto máximo de R\$ 67,00 (sessenta e sete reais) por empregado, a partir do mês de outubro de 2023 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme clausula 111 do presente instrumento, também aprovada em Assembleias da entidade profissional, onde e quando autorizaram os trabalhadores sócios e não sócios a celebração da presente norma coletiva.



SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A presente Contribuição Assistencial representa uma forma de todos os trabalhadores representados pelo sindicato, filiados ou não à referida entidade, para fazer face aos gastos com as campanhas salariais na data-base da categoria e noutras épocas e custear os gastos com assessorias econômicas, políticas, de comunicação e jurídicas nas negociações coletivas e nos dissídios coletivos de trabalho, além de outras despesas para bancar a luta em defesa de todos os trabalhadores e não somente dos associados. Ademais, na forma do art. 611 da CLT todos os trabalhadores, sócios e não sócios do sindicato, são beneficiados com todas as conquistas obtidas nas negociações coletivas, nos Dissídios Coletivos e Ações Coletivas do sindicato e na luta diária sindical, pelo que, não é justo que somente os sócios contribuam financeiramente para manter o sindicato (Processos TRT/2 nº 0000241-66.2013.5.02.0024, TRT1 nº 0000977-27.2012.5.01.0225 e TRT9 nº 0000580-06.2012.5.09.0011), e 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 em 30.10.2023, que decidiu pela constitucionalidade e obrigatoriedade do pagamento da contribuição assistencial por todos os integrantes da categoria.

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

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



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

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas descontarão dos salários de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, abrangidos e beneficiados por este instrumento normativo, sindicalizados ou não ao sindicato, a partir do mês de outubro de 2023, independentemente da data da assinatura do presente instrumento normativo por tratar-se de decisão das Assembleias Gerais dos empregados, a Contribuição Assistencial destinada ao Sindicato da categoria profissional nos valores, prazos e condições estabelecidas pelas referidas Assembleias.

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

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

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

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

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



SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

CLÁUSULA 094 – DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e empregados deverá ser realizada sempre com a participação dos Sindicatos subscritores deste Instrumento, sob pena de nulidade e multa prevista na cláusula 104, item “c”.

CLÁUSULA 095 – SINDICALIZAÇÃO

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

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

CLÁUSULA 096 - DIRIGENTES SINDICAIS

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

CLÁUSULA 097 - AGENTES SINDICAIS

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

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



CLÁUSULA 098 - ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Contrato de trabalho na modalidade multifunção, previsto na cláusula 004;
- b) Trabalho em dias considerados Feriados, previsto na cláusula 008;

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

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

CLÁUSULA 100 - ESGOTAMENTO DE MEDIDAS CONCILIATÓRIAS

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

CLÁUSULA 101 – DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

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

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

CLÁUSULA 102 – COMISSÃO PERMANENTE DE CONCILIAÇÃO

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

CLÁUSULA 103 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA – REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar previamente, com antecedência de 03 (três) dias úteis ao Sindicato do Comércio Varejista do ABC, representante da categoria econômica para que este preste assistência e acompanhe suas representadas, sob pena de nulidade, além da multa prevista na cláusula 104 “c”.

XV – MULTAS

CLÁUSULA 104 – MULTAS PREVISTAS

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

- a) Descumprimento das Cláusulas Gerais:** incidirá multa no valor de R\$ 163,00 (cento e sessenta e três reais) por empregado e por infração, sendo o montante revertido em favor deste;
- b) Descumprimento das Cláusulas de Adesão Condicionada:** incidirá multa no valor de R\$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais) por ausência de protocolo para sua utilização e ou ausência de homologação dos sindicatos para utilização da cláusula. O montante

recolhido por descumprimento das cláusulas de adesão será revertido em favor do Empregado no momento da homologação da sua rescisão. Ficam reconhecidas como Cláusulas de Adesão Condicionada ao integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho:

- **Contrato de trabalho na modalidade multifunção, previsto na cláusula 004;**
 - **Trabalho em dias considerados Feriados, previsto na cláusula 008;**
 - **Controle Alternativo de Jornada de Trabalho, previsto na cláusula 012;**
 - **Redução de Jornada de Trabalho/Salário, prevista na cláusula 013;**
 - **Jornada Reduzida, prevista na cláusula 014;**
 - **Jornada Parcial, prevista na cláusula 015;**
 - **Jornada para Sábados, Domingos e Feriados, prevista na cláusula 016;**
 - **Semana Espanhola, Jornada 12x36 e Jornada Intermitente previstas na cláusula 017;**
 - **Sistema REPIS previsto na cláusula 026;**
 - **Contrato Individual de Horas de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CIHTROS), previsto na cláusula 045.**
- c) Descumprimento de obrigação intersindical:** Os Sindicatos convenientes reconhecem a importância de se respeitar as obrigações assumidas neste instrumento para a harmoniosa relação entre ambos, e para que se dê exequibilidade ao pactuado, concordam com a imposição de multa pecuniária no valor de R\$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais) atribuída para cada ocorrência em que um dos convenientes não cumprir cláusula ou item acordado como forma de coerção e penalidade à obrigação de fazer não cumprida.
- d)** O montante arrecadado por descumprimento será revertido em favor do sindicato que representa a parte que for prejudicada.

XVI – DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO

CLÁUSULA 105 - DIFERENÇAS NA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL

As diferenças salariais referentes aos meses de outubro, novembro, dezembro, 13º salário de 2023 e janeiro de 2024 deverão ser pagas a título de abono que poderá ser parcelado em até 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela na folha de pagamento de fevereiro de 2024 que deverá ser paga até o quinto dia útil de março de 2024 e a segunda parcela na folha de pagamento de março de 2024 que deverá ser paga até o quinto dia útil de abril de 2024.

As diferenças em verbas rescisórias decorrentes da aplicação do índice de reajuste previsto na cláusula 18 poderão ser pagar até o quinto dia útil do mês de abril de 2024. Em caso de não cumprimento, as empresas incorrerão na multa da Cláusula 104 “a”.

CLÁUSULA 106 – PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS

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

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

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

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



**SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DO ABC**



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**

CLÁUSULA 107 - CATEGORIA PROFISSIONAL – ABRANGÊNCIA

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

CLÁUSULA 108 - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA 109 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA 110 - JUÍZO COMPETENTE

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



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

CLÁUSULA 111 – VIGÊNCIA

O presente Instrumento terá a vigência de 01 (um) ano, a partir de 1º de outubro de 2023 até 30 de setembro de 2024.

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

Santo André, 22 de janeiro de 2024.


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO

ADEMAR GONÇALVES FERREIRA

Presidente

CPF 048.082.308-10




SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC

JOSÉ CARLOS BUCHALA MOREIRA

Presidente

CPF 035.457.098-68

