



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINDIROD/SP
2021-2022

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ÔNIBUS RODOVIÁRIOS INTERNACIONAIS, INTERESTADUAIS, INTERMUNICIPAIS E SETOR DIFERENCIADO DE SÃO PAULO, ITAPECERICA DA SERRA, SÃO LOURENÇO DA SERRA, EMBU GUAÇU, FERRAZ DE VASCONCELOS, POÁ E ITAQUAQUECETUBA - SINDIROD**, inscrito no CNPJ sob o nº 00.815.065/0001-95 e registrado no MTE sob o nº 46000.006815/95, SR02307, com sede na Rua Manoel dos Santos Neto, 64 - Carandiru - São Paulo - SP - CEP 02032-010, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em sua sede e locais de trabalho entre os dias 05 a 16 de julho de 2021, neste ato representado por seu advogado, **Dr. Arnaldo Donizetti Dantas** - OAB/SP nº 106.308 e CPF/MF nº 084.392.898-04 e de outro, representando as categorias econômicas, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical nº 25797/42 e do CNPJ nº 62.658.182/0001-40, SR01203, com sede na Rua Plínio Barreto, nº 285, Bela Vista – São Paulo – Capital – CEP – 01313-020 – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 26/04/2021, neste ato representada por seu Diretor Vice-Presidente, **Sr. Ivo Dall’Acqua Júnior**, portador do CPF/MF nº 747.240.708-97 assistido pelos advogados, **Delano Coimbra**, inscrito na OAB/SP sob o nº 40.704 e no CPF/MF sob o nº 240.004.008-78; **Fernando Marçal Monteiro**, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.368 e no CPF/MF sob o nº 872.801.598-34 e **Paula Tateishi Mariano**, inscrita na OAB/SP sob o nº 270.104 e no CPF/MF sob o nº 302.486.138-63, que representam também os seguintes sindicatos filiados: **Sindicato do Comércio Atacadista de Alcool e Bebidas em Geral no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.936.622/0001-58 e Registro Sindical nº 2.127.86072-6, com sede na rua Afonso sardinha nº 95 – 11º andar – conj. Nº 114 – São Paulo (SP) – CEP 05076-000 – Assembleia Geral realizada 03/08/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Couros, Peles e Sintéticos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.746.419/0001-19 e Registro Sindical Processo nº 52.828/44, com sede na Rua Belchior Carneiro, nº 27 – Letra A - Lapa de Baixo - São Paulo (SP) – CEP 05068-050 – Assembleia Geral realizada em 09/08/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Drogas, Medicamentos, Correlatos, Perfumarias, Cosméticos e Artigos de Toucador no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 52.806.460/0001-05 e Registro Sindical Processo nº 46219.026803/2009-86, com sede na Rua Barão do Triunfo, 751, Campo Belo São Paulo (SP) CEP 04602-003 - Assembleia Geral realizada em 15/07/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Frutas do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 47.192.950/0001-29 e Registro Sindical Processo nº 46010.000867/95, com sede na Rua Miguel Carlos, nº 41 – 4º andar, conjunto 42, Centro – São Paulo (SP) – CEP 01023-900 – Assembleia Geral realizada em 29/07/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios no Estado de**



São Paulo – CNPJ nº 49.087.232/0001-18 e Registro Sindical Processo nº 46219.016700/2012-11, com sede na Avenida Senador Queirós, nº 605 – 23º andar - conjunto 2312 - Centro - São Paulo (SP) – CEP 01026-001 – Assembleia Geral realizada em 28/08/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.809.777/0001-59 e Registro Sindical 46219.020284/2009-42, com sede na Rua Major Sertório, nº 88 – 4º andar – sala 402/403 – Vila Buarque São Paulo (SP) – CEP 01222-000 Assembleia Geral realizada em 27/07/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Maquinismos em Geral, Equipamentos e Componentes para Informática da Grande São Paulo** – CNPJ nº 62.803.119/0001-50 e Registro Sindical Processo nº 46.000.008995/00, com sede na Rua Santa Isabel, nº 160 – 2º andar – conjunto 26, Vila Buarque - São Paulo (SP) – CEP 01221-010 – Assembleia Geral realizada em 14/08/2019; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Peças, Rolamentos, Acessórios e Componentes para Indústria e para Veículos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 03.499.644/0001-64 e Registro Sindical Processo nº 46000.015339/2004-43, com sede na Avenida Paulista, nº 1009 – 1º andar – conjunto 101, Bela Vista – São Paulo (SP) – CEP 01311-919 – Assembleia Geral realizada em 15/07/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Produtos Químicos e Petroquímicos no Estado de São Paulo** – CNPJ 43.450.014/0001-10 e Registro Sindical Processo nº 46000.009049/2002-07, com sede na Rua Maranhão nº 598 – 4º andar – Higienópolis -São Paulo (SP) – CEP 01240-000 - Assembleia Geral realizada em 25/05/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuários e Armarinhos do Estado de São Paulo** - CNPJ 62.202.759/0001-04 e Registro Sindical nº SD83299, com sede na Avenida Angélica, nº 688 – 13º andar - Conj. 1301/1306 - Santa Cecília - São Paulo (SP) - CEP 01228-000 – Assembleia Geral realizada em 29/03/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Carnes Frescas do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.650.833/0001-55 e Registro Sindical Processo nº DNT 64/1941, livro nº2, nº25 (SD07600), com sede na Praça da República, nº 180 – conjunto 64 – República - São Paulo (SP) – CEP 01045-000 – Assembleia Geral realizada em 28/08/2019; **Sindicato do Comércio Varejista de Material de Construção, Maquinismos, Ferragens, Tintas, Louças e Vidros da Grande São Paulo** – CNPJ nº 62.809.769/0001-02 e Registro Sindical Processo nº 24000.001666/90, com sede na Rua Boa Vista, nº 356 – 15º andar – Centro - São Paulo (SP) – CEP 01014-910 – Assembleia Geral realizada em 15/10/2019; para os municípios de Itapeverica da Serra, São Lourenço da Serra, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcellos, Poá e Itaquaquecetuba **Sindicato do Comércio Varejista de Material Óptico, Fotográfico e Cinematográfico no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.660.436/0001-64 e Registro Sindical Processo nº 218.092, com sede na Avenida Nove de Julho, nº 40 – conjunto 11D/F - Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01312-900 – Assembleia Geral realizada em 18/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Peças e Acessórios para Veículos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.703.368/0001-73 e Registro Sindical Processo nº L001 P091 A1941, com sede na Avenida Paulista, nº 1009 – 5º andar – Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01311-919 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2020; **Sindicato dos Comissários de Despachos, Agentes de Carga e Logística do Estado de São Paulo** - CNPJ - 61.762.290/0001-03 e Registro Sindical nº 46219.002054/2018-92, com sede na Rua Avanhandava, nº 126 – 6º Andar - Conj. 60/61 - Bela Vista – São Paulo (SP) - CEP 01306-901 - Assembleia Geral realizada em 30/10/2020; **Sindicato dos Representantes Comerciais e das Empresas de Representação Comercial do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.748.332/0001-80 e Registro Sindical



Processo nº 138.871/66 e 167.878/66, com sede na Avenida Brigadeiro Luís Antônio, nº 613 – Centro - São Paulo (SP) – CEP 01317-000 – Assembleia Geral realizada em 01/12/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de São Carlos e Região** – CNPJ nº 59.621.136/0001-61e Registro Sindical sob o nº 1.129/45, com sede Rua Riachuelo, nº 130 - São Carlos (SP) - CEP 13560.110 – Assembleia Geral realizada em 25/08/2021.celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I - DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

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

I – Até o limite de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais) mediante a aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento);

II – Acima de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 677,00 (seiscentos e setenta e sete reais), observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2020 até 31 de agosto/2021”**.

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

I – **A partir de 1º de setembro de 2021** – Os salários até R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais), vigentes em 1º de maio de 2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 6% (seis por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais);

II – **A partir de 1º de janeiro de 2022** – Os salários até R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais), vigentes em 1º de maio de 2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe R\$ 677,00 (seiscentos e setenta e sete reais). O valor resultante será o salário a partir do mês de competência janeiro de 2022.



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

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

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

Parágrafo quinto – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2021, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo terceiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo sexto – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas **“PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”**, **“REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS”** e **“GARANTIA DO COMISSIONISTA”**.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABONO INDENIZATÓRIO – Caso a empresa opte pelo parcelamento do reajuste na forma do parágrafo primeiro, concederá a todos os empregados integrantes da categoria profissional representada nesta norma, que integrarem seu quadro de empregados em 31 de agosto de 2021, **abono pecuniário a título de indenização**, que poderá ser quitado em até 3 (três) parcelas, a serem pagas juntamente com os salários dos meses de competência de fevereiro, março e abril de 2022, observada a seguinte tabela:



SALÁRIO ENTRE	Até 1500,00	1500,01 a 3200,00	3200,01 a 4800,00	4800,01 a 6500,00	6500,01 ou mais
ABONO	DE	DE	DE	DE	DE
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	300,00	400,00	741,00	1.061,00	1.301,00
DE 16.09.20 A 15.10.20	275,00	366,67	679,25	972,58	1.192,58
DE 16.10.20 A 15.11.20	250,00	333,33	617,50	884,17	1.084,17
DE 16.11.20 A 15.12.20	225,00	300,00	555,75	795,75	975,75
DE 16.12.20 A 15.01.21	200,00	266,67	494,00	707,33	867,33
DE 16.01.21 A 15.02.21	175,00	233,33	432,25	618,92	758,92
DE 16.02.21 A 15.03.21	150,00	200,00	370,50	530,50	650,50
DE 16.03.21 A 15.04.21	125,00	166,67	308,75	442,08	542,08
DE 16.04.21 A 15.05.21	100,00	133,33	247,00	353,67	433,67
DE 16.05.21 A 15.06.21	75,00	100,00	185,25	265,25	325,25
DE 16.06.21 A 15.07.21	50,00	66,67	123,50	176,83	216,83
DE 16.07.21 A 15.08.21	25,00	33,33	61,75	88,42	108,42
A PARTIR DE 16.08.21	-	-	-	-	-

Obs: Abono pecuniário a ser pago em até três parcelas a partir do mês de competência de fevereiro de 2022

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

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021 - O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:



TABELA PROPORCIONAL	1º SET/21	Salário acima de R\$ 6.500,00	1º JAN/22	Salário acima de R\$ 6.500,00
PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR POR	SOMAR APENAS PARCELA FIXA	MULTIPLICAR POR	SOMAR APENAS PARCELA FIXA
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,0600	390,00	1,1042	677,00
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0549	357,00	1,0951	618,00
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0498	323,00	1,0861	560,00
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0447	290,00	1,0772	502,00
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0396	257,00	1,0683	444,00
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0346	225,00	1,0595	387,00
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0296	192,00	1,0508	330,00
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0246	160,00	1,0422	274,00
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0196	127,00	1,0336	218,00
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0147	95,00	1,0251	163,00
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0098	63,00	1,0167	108,00
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0049	32,00	1,0083	54,00
A PARTIR DE 16.08.21	1,0000	-	1,0000	-

Parágrafo primeiro – Em caso de parcelamento, a parcela fixa a ser concedida em 1º de janeiro de 2022 será calculada sobre o salário vigente em 1º de maio de 2021.

Parágrafo segundo – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2022 já a partir de 1º de setembro de 2021.

Parágrafo terceiro – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS**" e "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS**".

CLÁUSULA QUARTA - COMPENSAÇÃO - Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "**REAJUSTE SALARIAL**" e "**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/20 ATÉ 31 DE AGOSTO/21**" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/20 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.



CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS

Para as empresas com até 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/09/2021, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, conforme segue:

- a) motorista de caminhãoR\$ 1.824,00
(um mil, oitocentos e vinte e quatro reais);
- b) ajudante de motorista de caminhãoR\$ 1.315,00
(um mil, trezentos e quinze reais);
- c) motorista de veículo utilitárioR\$ 1.411,00
(um mil, quatrocentos e onze reais);
- d) ajudante de motorista de veículo utilitárioR\$ 1.151,00
(um mil, cento e cinquenta e um reais).

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

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS

Para as empresas com mais de 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/09/21, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, conforme segue:

- a) motorista de caminhão.....R\$ 2.026,00
(dois mil e vinte e seis reais);
- b) ajudante de motorista de caminhãoR\$ 1.461,00
(um mil, quatrocentos e sessenta e um reais);
- c) motorista de veículo utilitárioR\$ 1.568,00
(um mil, quinhentos e sessenta e oito reais);
- d) ajudante de motorista de veículo utilitárioR\$ 1.281,00
(um mil, duzentos e oitenta e um reais).



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

CLÁUSULA SÉTIMA - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas nominadas "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS**" e "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS**" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 02 (duas), somente nos termos do artigo 61, da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

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

CLÁUSULA DEZ - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULA ONZE - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês um adiantamento de salário aos empregados.

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

Parágrafo primeiro - Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes à assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, previdência privada, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo e mensalidade sindical, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.



Parágrafo segundo - Em casos de assalto, roubo ou furto, acidentes, quebra de veículos ou peças e avarias, com prejuízos ao patrimônio da empresa, ocorridos por culpa ou dolo de terceiros, comprovados através da lavratura de boletins de ocorrência ou de termos circunstanciados, não serão efetuados descontos nos salários. Os descontos só serão admitidos se constatada a culpa ou dolo do empregado.

Parágrafo terceiro - As empresas custearão as taxas e despesas com a expedição de lavraturas dos boletins de ocorrências ou dos termos circunstanciados, conforme o caso, e será considerado tempo à disposição do empregador aquele que for necessário para a comunicação do evento à autoridade policial.

Parágrafo quarto - Será comunicada ao empregado, pela empresa, a ocorrência de multas de trânsito havidas durante a sua atividade. Esta deverá apresentar-lhe uma cópia do auto de infração após o recebimento da notificação enviada pelo órgão oficial.

Parágrafo quinto - Caso o empregado queira interpor recurso e, nesse caso, havendo decisão favorável ao mesmo, a empresa se obriga a devolver-lhe o valor da multa objeto da notificação que tiver sido descontada de seu salário.

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

II - DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA TREZE - JORNADAS DE TRABALHO - A jornada normal dos motoristas é de até 8 (oito) horas diárias e de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, salvo no caso de viagens de longa distância, nos termos do disposto no art. 235-D, da CLT.

Parágrafo único - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:



I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

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

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

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

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

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

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

a) horário ou carga horária contratual;

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

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

III - JORNADA ESPECIAL 12X36 - Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o que prescreve o artigo 235 G da CLT e mais o seguinte:

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



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

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

Parágrafo primeiro - A redução do intervalo para refeição, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, somente poderá decorrer de norma coletiva, podendo ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

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

Parágrafo terceiro - Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, a critério do empregador, de forma equivalente à redução.

CLÁUSULA QUINZE - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

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

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

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 02 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de validade desta norma, contado a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;

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



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

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

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

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

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

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

I - Estar disponível no local de trabalho;

II - Permitir a identificação de empregador e empregado;

III - Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, do registro das marcações realizadas.

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

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



Parágrafo terceiro - Os sistemas de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

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

III - DAS GARANTIAS

CLÁUSULA DEZOITO - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo primeiro - Os atestados médicos e/ou declarações, deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até **24 (vinte e quatro) horas** de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original do retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo – A ordem de prioridade prevista no *caput* não prevalecerá no caso de convênio médico patrocinado parcialmente ou integralmente pela empresa, ao qual tenha aderido o empregado, salvo no caso de emergências médicas.

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



TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

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

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

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

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

CLÁUSULA VINTE - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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



CLÁUSULA VINTE E UM - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – Além da garantia legal, fica assegurado o emprego à gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

CLÁUSULA VINTE E DOIS - GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA - Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

IV - DAS FÉRIAS

CLÁUSULA VINTE E TRÊS - FÉRIAS - As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

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

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

Parágrafo terceiro - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145, da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII, do artigo 7º, da Constituição Federal.

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

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



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

V - DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA E SETE - ABONO DE FALTA - Além dos casos previstos em lei, o motorista poderá deixar de comparecer ao trabalho por um dia quando da renovação de sua CNH - Carteira Nacional de Habilitação.

CLÁUSULA VINTE E OITO - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE - Desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais e/ou ENEM, quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

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

VI - OUTROS BENEFÍCIOS, GARANTIAS E ABONOS

CLÁUSULA TRINTA - DIA DO MOTORISTA - Em homenagem ao Dia do Motorista - 25 de julho, será concedido ao empregado motorista no comércio que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia, um abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de julho de 2022, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo.

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) acima de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;



c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo único - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação acima em descanso, durante a vigência da presente Convenção.

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

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

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

Parágrafo terceiro - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

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

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

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

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



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

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO - AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário de admissão, conforme a função, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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

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

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

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

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



-
- a) cópia desta convenção coletiva de trabalho, a ser homologada pelo órgão;
- b) relação dos trabalhadores a serem beneficiados pela medida;
- c) plano pedagógico e metodológico do curso ou programa de qualificação profissional, a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e o SENAC, contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

Parágrafo quinto – Os cursos ou programas de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:

- I – 120 (cento e vinte) horas para contratos suspensos pelo período de 2 (dois) meses;
- II – 180 (cento e oitenta) horas para contratos suspensos pelo período de 3 (três) meses;
- III – 240 (duzentos e quarenta) horas para contratos suspensos pelo período de 4 (quatro) meses;
- IV – 300 (trezentas) horas para contratos suspensos pelo período de 5 (cinco) meses.

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

- I – Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;
- II – Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

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

- I – Cópia da presente norma coletiva;
- II – Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com a anotação da suspensão do contrato de trabalho;
- III – Cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste;
- IV – Documento de identidade e CPF;
- V – Comprovante de inscrição no PIS;
- VI – Três últimos holerites.



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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – DO TRABALHO REMOTO DA EMPREGADA GESTANTE - Durante a vigência do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, fica autorizado o trabalho remoto das empregadas gestantes, em conformidade ao disposto na Lei nº 14.151/2021, independentemente de ajuste prévio entre empregada e empregador.

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

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



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

VII - DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA TRINTA E SETE - TRABALHO AOS DOMINGOS - Na forma da Lei nº 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:

- a) trabalho em domingos alternados 1X1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- c) adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d) adoção do sistema 3X1 (três por um), ou seja, a cada três domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- e) O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.
- f) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- g) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional.
- h) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula **“COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)”**.



Parágrafo primeiro - Quando a jornada de trabalho for de 06 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de **R\$ 29,00** (vinte e nove reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

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

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

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

CLÁUSULA TRINTA E OITO - TRABALHO EM FERIADOS - Na forma da Lei nº 605/49 e de sua regulamentação, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

- a) comunicação da empresa à entidade patronal da intenção de funcionamento e trabalho nos feriados existentes no período de vigência da presente norma coletiva;
- b) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado;
- c) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada "**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**";
- d) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

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



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

I - empresas com até 100 (cem) empregados.....R\$ 41,00
(quarenta e um reais);

II - empresas com mais de 100 (cem) empregados.....R\$ 56,00
(cinquenta e seis reais);

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

Parágrafo quarto - O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

Parágrafo quinto - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;

Parágrafo sexto - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

Parágrafo sétimo - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR;

Parágrafo oitavo - O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, salvo no caso de viagens de longa distância, nos termos do disposto no art. 235-D da CLT.

CLÁUSULA TRINTA E NOVE - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO - Para o trabalho no dia 1º de MAIO ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 5º da cláusula anterior:

I - limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;

II - proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;

III - pagamento em dobro das horas trabalhadas (**12 horas**), sem prejuízo do DSR;



IV - pagamento de **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) em vale-compras ou dinheiro;

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

CLÁUSULA QUARENTA - TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO - Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo de 1 (um) dia nas suas férias a cada 3 (três) feriados efetivamente trabalhados.

Parágrafo único - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências.

CLÁUSULA QUARENTA E UM - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - EXCEÇÃO - O trabalho aos domingos e feriados nas empresas representadas pelo *Sindicato do Comércio Varejista de Carnes Frescas do Estado de São Paulo* é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei nº 605/49 e na sua regulamentação.

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS - DIAS-PONTES - Consoante o disposto no artigo 611-A, XI, da CLT, poderá ser compensado o trabalho em dias úteis intercalados com o início ou fins de semana e feriados, de forma a que os empregados gozem um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a empresa e seus empregados, sendo certo que as horas compensadas não poderão ser consideradas como horas extraordinárias.

VIII - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS - DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE - Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio - Súmula 182, do Tribunal Superior do Trabalho - TST, o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

IX - DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL



CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS - Na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, em especial o disposto nos artigos 513, alínea “e”, 545 e 611-A da CLT e no artigo 8º, inciso IV, da CF, as empresas se obrigam a descontar mensalmente de todos empregados, associados ou não, a título de contribuição negocial, o percentual de 2,25% (dois virgula vinte e cinco por cento) do salário base, conforme deliberado em assembleia própria realizada entre os dias 22 e 31 de março de 2021, que de forma coletiva autorizou expressamente a referida cobrança.

Parágrafo Primeiro – A empresa descontará em folha de pagamento e efetuará o recolhimento desses valores em favor do Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia emitida pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo segundo - O recolhimento efetuado fora do prazo será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo Terceiro - “Fica Aberto o prazo de 10 (dez) dias a partir da data da assembleia para oposição ao desconto da contribuição negocial, bem como prazo excedente de 10 (dez) dias a partir da assinatura deste instrumento para os trabalhadores que o desejarem. A eventual oposição deverá ser efetuada em duas vias, em formulário próprio e assinado na presença de funcionário do sindicato e protocolizada pessoal e exclusivamente na secretaria da sede do sindicato no horário das 10:00 às 16:00 horas.”

Parágrafo Quarto - A presente cláusula reveste-se do poder negocial dado às partes pelo artigo 8º da Constituição Federal e ainda do quanto prescreve o artigo 611-A da CLT, que privilegia o negociado sobre o legislado.

Parágrafo Quinto - O prazo de 10 dias do § 3º também se aplica aos trabalhadores contratados após a assinatura desta CCT, contados a partir da admissão.

Parágrafo sexto – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, mediante comunicado via SEDEX, com AR, ao sindicato laboral, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual.

Parágrafo sétimo - Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.



X- DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

CLÁUSULA QUARENTA E CINCO - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS -

Empregados e empregadores poderão firmar perante o SINDIROD-SP o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como os ACORDOS EXTRAJUDICIAIS a que se refere o art. 855-B da CLT, devendo estes serem formalizados através de petição conjunta de homologação judicial.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS - MULTA - Fica estipulada multa no valor de **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais), a partir de 1º de setembro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

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

Parágrafo primeiro – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas na assistência da entidade sindical patronal deverão lhe dar ciência para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

Parágrafo segundo - Na hipótese de o Sindicato Profissional tomar ciência diretamente pela empresa interessada em firmar acordo coletivo, este deverá notificar a Entidade Patronal respectiva em 24 (vinte e quatro) horas, contados da data do recebimento do pedido.

Parágrafo terceiro – Após tomar ciência, a entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea “a”, da CLT.

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

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



CLÁUSULA QUARENTA E OITO - COMUNICAÇÃO PRÉVIA - Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar sua entidade representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

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

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

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

XI - OUTRAS CONDIÇÕES

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

CLÁUSULA CINQUENTA E UM - PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA - Nos termos do disposto nos artigos 477-B da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal, e ainda consoante Decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do Recurso Extraordinário - RE 590.415, de 03.03.2016, a adesão individual do empregado a Programa de Demissão Voluntária/Incentivada, com o consequente recebimento dos valores pagos a título de rescisão contratual e indenização, implicará plena, geral e irrevogável quitação dos direitos decorrentes da relação empregatícia, conferindo eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho.



XII - DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS - ADESÃO - Outros sindicatos patronais do comércio poderão aderir à presente Convenção Coletiva de Trabalho através da assinatura de Termo de Adesão, com participações obrigatórias da FECOMERCIO SP e do SINDIROD.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS - FORO COMPETENTE - As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – ABRANGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva abrangerá todos os integrantes da **CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA DOS MOTORISTAS E AJUDANTES DE MOTORISTAS** que exerçam suas funções em empresas vinculadas às Entidades Sindicais Patronais signatárias do presente instrumento, cuja base territorial seja coincidente com a base territorial do sindicato profissional subscritor, localizadas, **EXCLUSIVAMENTE**, nos municípios de ***Itapequerica da Serra, São Lourenço da Serra, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcellos, Poá e Itaquaquecetuba***.

Parágrafo único – A presente Convenção Coletiva abrangerá também os trabalhadores que exerçam suas funções no município de São Paulo em empresas representadas pelo ***Sindicato dos Comissários de Despachos, Agentes de Cargas e Logística do Estado de São Paulo*** e ***Sindicato das Empresas Locadoras de Equipamentos e Máquinas para Terraplenagem e Construção Civil do Estado de São Paulo***, que possuem base de representação na Capital.



CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS - VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

Parágrafo único – Com exceção das condições econômicas, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

São Paulo, 10 de dezembro de 2021.

Pelo **SINDIROD**

Pela **FECOMERCIO SP E DEMAIS
SINDICATOS PATRONAIS CONVENENTES**

JOSÉ ALVES DO COUTO FILHO
Presidente

IVO DALL’AQUA JÚNIOR
Diretor Vice-Presidente

ARNALDO DONIZETTI DANTAS
OAB/SP 106.308

DELANO COIMBRA
OAB/SP nº 40.704

FERNANDO MARÇAL MONTEIRO
OAB/SP nº 86.368

PAULA TATEISHI MARIANO
OAB/SP nº 270.104