

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS DO ABC

2021-2022

BASE INORGANIZADA E SINDICATOS ESPECÍFICOS SUBSCRITORES

COMUNICADO

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo informa haver concluído as negociações com os Comerciantes do ABC relativas ao período 2021-2022, com data-base em 1º de outubro, aplicável à sua base inorganizada e aos sindicatos específicos subscritores, cujas cláusulas principais destacamos:

REAJUSTE SALARIAL COM TETO

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de junho de 2021 serão reajustados a partir de 1º de janeiro de 2022, da seguinte forma:

I - Até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante a aplicação do percentual de 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento).

II - Acima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 970,20 (novecentos e setenta reais e vinte centavos).

Tanto o reajuste quanto a parcela fixa são proporcionais à data de admissão do empregado (vide tabela na Convenção).

ABONO PECUNIÁRIO PROPORCIONAL

Em razão da situação econômica agravada pela pandemia do novo coronavírus, as empresas concederão aos comerciantes com contratos ativos em 1º de janeiro de 2022, à exceção dos comissionistas puros, excepcionalmente e de forma proporcional, um 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:

	Até	De	De	De	De	De	De	De
FAIXAS DE SALÁRIO	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,01 a	R\$ 3.000,01 a	R\$ 4.000,01 a	R\$ 5.000,01 a	R\$ 6.000,01 a	R\$ 7.000,01 a	R\$ 8.000,01 a
		R\$ 3.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 6.000,00	R\$ 7.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 9.000,00
MÊS DE ADMISSÃO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO	ABONO
OUTUBRO.2020	519,00	690,00	1.035,00	1.380,00	1.725,00	2.070,00	2.415,00	2.760,00
NOVEMBRO.2020	475,75	632,50	948,75	1.265,00	1.581,25	1.897,50	2.213,75	2.530,00
DEZEMBRO.2020	432,50	575,00	862,50	1.150,00	1.437,50	1.725,00	2.012,50	2.300,00
JANEIRO.2021	389,25	517,50	776,25	1.035,00	1.293,75	1.552,50	1.811,25	2.070,00
FEVEREIRO.2021	346,00	460,00	690,00	920,00	1.150,00	1.380,00	1.610,00	1.840,00
MARÇO.2021	302,75	402,50	603,75	805,00	1.006,25	1.207,50	1.408,75	1.610,00
ABRIL.2021	259,50	345,00	517,50	690,00	862,50	1.035,00	1.207,50	1.380,00
MAIO.2021	216,25	287,50	431,25	575,00	718,75	862,50	1.006,25	1.150,00
JUNHO.2021	173,00	230,00	345,00	460,00	575,00	690,00	805,00	920,00
JULHO.2021	129,75	172,50	258,75	345,00	431,25	517,50	603,75	690,00
AGOSTO.2021	86,50	115,00	172,50	230,00	287,50	345,00	402,50	460,00
SETEMBRO.2021	43,25	57,50	86,25	115,00	143,75	172,50	201,25	230,00

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

Importante: As empresas que já concederam antecipação em valor igual ou superior à somatória do reajuste previsto na cláusula primeira e do abono previsto nesta cláusula, ficam dispensadas da concessão do abono.

SALÁRIOS NORMATIVOS (A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2022)

I – Para os comerciários das empresas com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial: **R\$ 1.559,00 (um mil, quinhentos e cinquenta e nove reais).**

II – Para os comerciários das empresas com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial: **R\$ 1.665,00 (um mil, seiscentos e sessenta e cinco reais).**

III – Para os comerciários exercentes das funções de “office-boy”, “empacotador” e de “serviços de limpeza”, independentemente do número de empregados: **R\$ 1.328,00 (um mil, trezentos e vinte e oito reais).**

IV – Para os comerciários exercentes da função exclusiva de “operador de caixa” nas empresas com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial: **R\$ 1.634,00 (um mil, seiscentos e trinta e quatro reais).**

V – Para os comerciários exercentes da função exclusiva de “operador de caixa” nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial: **R\$ 1.772,00 (um mil setecentos e setenta e dois reais).**

Obs. Considera-se o total de empregados no dia 30 de setembro de 2021.

GARANTIA DO COMISSIONISTA

I – Para os comerciários das empresas com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial: **R\$ 1.817,00 (um mil, oitocentos e dezessete reais).**

II – Para os comerciários das empresas com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial: **R\$ 1.955,00 (um mil, novecentos e cinquenta e cinco reais).**

Obs. Considera-se o total de empregados no dia 30 de setembro de 2021.

FÉRIAS PARCELADAS

Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 períodos de no mínimo 10 dias corridos cada um.

JORNADAS DE TRABALHO DIFERENCIADAS MEDIANTE ADESÃO COM EXPEDIÇÃO DE CERTIFICADO SOMENTE PELA ENTIDADE PATRONAL

Flexibilização e equalização da jornada de trabalho, permitida sua distribuição durante a semana, com adoção de jornadas diferenciadas mediante adesão, a saber:

- **JORNADA PARCIAL** - Até 30 horas semanais, vedadas as horas extras.

- **JORNADA PARCIAL** - Até 26 horas semanais com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares.

- **JORNADA REDUZIDA** - Duração superior a 30 horas e inferior a 44 horas semanais.

- **JORNADA ESPECIAL 12X36** - Jornada de 12 horas diárias de trabalho por 36 horas de folga ou descanso.

- **JORNADA ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS** - De até 20 horas semanais, com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (vide condições na norma).

- **JORNADA ESPECIAL PARA FERIADOS** - De até 10 horas diárias eventuais, com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (vide condições na norma).

TRABALHO AOS DOMINGOS

Adoção dos sistemas de revezamento 1X1, 2X1 e 2X2 (vide outras condições na norma).

TRABALHO EM FERIADOS

Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao recebimento em dobro das horas efetivamente trabalhadas, além de adquirir o direito de acrescentar 1 (um) dia nas suas férias a cada 2 feriados efetivamente trabalhados.

O direito ao acréscimo refere-se a apenas um período de férias, caso sejam estas fracionadas.

O empregado que houver, ao fim do período de vigência da Convenção Coletiva, compreendido entre 01.10.2021 e 30.09.2022, trabalhado em apenas 1 feriado, não obterá o direito ao acréscimo em suas férias, fazendo jus apenas ao recebimento em dobro das horas efetivamente trabalhadas.

O acréscimo de dias não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE

Trabalho intermitente de acordo com a lei (artigo 443 da CLT).

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Prazo para compensação coincidente com a vigência da norma.

SEMANA ESPANHOLA

Adoção do sistema de compensação de horário, que alterna jornada de 48 horas em uma semana e de 40 horas em outra.

CARGOS DE CONFIANÇA

Dispensa do controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto para os empregados exercentes de cargo de confiança, cabendo-lhes gerir sua própria jornada mediante ajuste com seus gestores.

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Permissão para empregados e empresas pactuarem o intervalo mínimo de 30 minutos e máximo de 2 horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 horas.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

As empresas poderão solicitar a implantação da redução de até 30% da jornada de trabalho e de até 30% de redução do salário, observadas as condições previstas na Convenção Coletiva.

ACORDOS COLETIVOS COM A PARTICIPAÇÃO CONJUNTA DAS ENTIDADES LABORAL E PATRONAL

Celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

O ato de assistência sindical nas rescisões contratuais é opcional. Quando houver a assistência do sindicato da categoria profissional, devem ser observadas as condições estipuladas na Convenção Coletiva.

CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Reconhecimento pelas entidades profissional e patronal da Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos oriundos das relações de trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário, a ser implementada por meio de convênio.

Enquanto não instalado órgão específico para o desempenho dessa função, suas atribuições poderão ser desempenhadas pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC-ABC.

CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego, de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será implementada pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio CINTEC-ABC.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B, da CLT, bem como o Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que trata o artigo 855-B da CLT, deverão ser submetidos à CINTEC-ABC, perante a qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

Cláusula dispondo que a caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho 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.

TELETRABALHO

Disciplinamento da modalidade de “*teletrabalho*”, que deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado, a forma de remuneração, bem como os dias e o horário de trabalho, a serem ajustados de comum acordo entre as partes.

DO TRABALHO REMOTO DA GESTANTE

Enquanto durar o estado de emergência de saúde pública, 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.

Nos termos do disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, fica facultado ao empregador designar novas atribuições à empregada gestante compatíveis com a sua condição pessoal, ficando assegurados todos os direitos e mantidas as obrigações previstas na CLT.

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.

EMISSÃO *ONLINE* DE CERTIFICADOS

Enquanto perdurar a situação de emergência de saúde pública, a emissão dos certificados previstos na Convenção Coletiva de Trabalho será *online*.

Assessoria Técnica

FecomercioSP