

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ENTIDADES SINDICAIS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SP

2022-2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES SINDICAIS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob o nº 00.000.714/0001-08, detentora da Carta Sindical Processo nº 46010.002.688/93 e SR05121, com sede na Avenida Rio Branco, nº 211 – Edifício Estrela – CEP 01205-900 – Campos Elíseos – São Paulo (SP), tendo realizado Assembleia Geral no dia 15/08/2022, neste ato representado por sua Presidente, **Sandra Bergamim Pereira**, inscrita no CPF/MF sob o n.º 769.493.468-91; e de outro, como representantes patronais, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, inscrita no CNPJ sob o nº 62.658.182/0001-40, detentora da Carta Sindical nº 25797/42 e do SR01203, com sede na Rua Dr. Plínio Barreto, nº 285, Bela Vista – São Paulo – Capital – CEP 01313-020, tendo realizado Assembleia Geral em 28/03/2022, neste ato representada por seu Diretor Vice-Presidente, **Sr. Ivo Dall’Acqua Júnior**, inscrito no CPF/MF sob o nº 747.240.708-97, assistida pelos advogados **Delano Coimbra**, inscrito na OAB/SP sob o n.º 40.704 e no CPF/MF sob o n.º 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 patronais filiados: **Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool 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 16/08/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Bijuterias do Estado de São Paulo** - CNPJ nº 53.452.769/0001-07 e Registro Sindical Processo nº 320.422/83, com sede na Rua Barão do Triunfo, nº 751 - sala 2, Brooklin Paulista - São Paulo - CEP 04602-003 - Assembleia Geral realizada em 17/06/2022; **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 15/08/2022; **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 Galvão Bueno, nº 212 – 3º andar, conjunto 31, Liberdade – São Paulo (SP) – CEP 01023-900 – Assembleia Geral realizada em 04/08/2022; **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 Rua Bueno, 212 - 5º andar - Conj 51 B - Liberdade - São Paulo (SP)

– CEP 01026-001 – Assembleia Geral realizada em 09/11/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 96.473.962/0001-37 e Registro Sindical nº 24440.005152/91-15, com sede na Rua São Bento, 59 - 3º andar - conj. 3B - CEP 01011-000 - Centro - São Paulo (SP) – Assembleia Geral realizada em 29/07/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Material de Construção e de Material Elétrico no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 61.786.075/0001-34 e Registro Sindical Processo nº D.N.T. 25558 de 1940, com sede na Rua da Abolição, nº 66 – conjunto 23 - Bela Vista – São Paulo (SP) – CEP 01319-010 – Assembleia Geral realizada em 18/10/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Papel, Papelão, Artigos de Escritório e de Papelaria do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.660.410/0001-16 e Registro Sindical Processo nº 46000.117789/95, com sede na Praça Sílvio Romero, nº 132 – 7º andar – conjunto 71 – Tatuapé - São Paulo (SP) – CEP 03323-000 – Assembleia Geral realizada em 27/05/2021; **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 28/06/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Sucata Ferrosa e Não Ferrosa do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 38.891.073/0001-93 e Registro Sindical Processo nº 24440.048149/90, com sede na Rua Rui Barbosa, nº 95 – 5º andar – conjunto 51/52 - Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01326-010 – Assembleia Geral realizada em 14/07/2022; **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 29/03/2022; **Sindicato do Comércio Atacadista de Vidro Plano, Cristais e Espelhos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.803.085/0001-01 e Registro Sindical Processo nº 131-360, livro 23, página 25 no ano de 1954, com sede na Rua da Mooca, nº 2316 – sala 3 - Mooca - São Paulo (SP) – CEP 03104-002 – Assembleia Geral realizada em 30/03/2022; **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 30/11/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Feirantes e Vendedores Ambulantes de Jundiaí** – CNPJ nº 51.278.216/0001-54 e Registro Sindical Processo nº 00212701224.5 com sede na Rua Lestapis, nº 78 – Vila Isabel Eber, Jundiaí - (SP) – CEP 13202-320 – Assembleia Geral realizada em 23/12/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 38.876.744/0001-47, Registro Sindical Processo nº 24000.001694/90, com sede na Avenida Francisco Matarazzo, nº 455, Parque da Água Branca – Prédio do Fazendeiro - 2º andar - sala 20, São Paulo (SP) - CEP 05001-000 - Assembleia Geral realizada em 30/03/2022; **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 15/10/2021; **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 26/07/2022; **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 26/07/2022; **Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista de Pneumáticos**

do Estado de São Paulo – CNPJ nº 52.807.013/0001-70 e Registro Sindical Processo nº 202.857/53, com sede na Av. Paulista, 1499 – Conjunto 709 - São Paulo (SP) - CEP 01311-000 – Assembleia Geral realizada em 23/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo** – CNPJ 62.235.544/0001-90 e Registro Sindical nº 17.944/1941, com sede na Rua Santa Isabel, nº 160, 6º andar - São Paulo (SP) - CEP 01221-010 - Assembleia Geral realizada em 23/06/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Veículos Automotores Usados no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 59.839.001/0001-77 e Registro Sindical Processo nº 24440.054608/88, com sede na Avenida Indianópolis, nº 1371 – Indianópolis – São Paulo (SP) – CEP 04063-002 – Assembleia Geral realizada em 28/02/2019; **Sindicato dos Cemitérios e Crematórios Particulares do Brasil** – CNPJ nº 67.001.560/0001-31 e Registro Sindical nº 002.127.90262-3, com sede na Av. Brig. Faria Lima, 2128 - 12º andar – Conj. 1202 - São Paulo (SP) - CEP 01451-000 - Assembleia Geral realizada 25/03/2022; **Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais de São Paulo** – CNPJ nº 60.746.898/0001-73 e Registro Sindical nº 00212702435-9, com sede na Rua Doutor Bacelar, nº 1043 – Vila Clementino – São Paulo (SP) – CEP 04026-002 – Assembleia Geral realizada em 22/03/2022; **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 29/12/2020; **Sindicato das Sociedades de Fomento Mercantil - Factoring do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 69.283.182/0001-51 e Registro Sindical nº 46219.025166/2014-98, com sede na Rua Líbero Badaró, 425, conj. 183 - São Paulo (SP) - CEP 01009-000 - Assembleia Geral realizada em 15/06/2021; **Sindicato das Empresas de Garagens e Estacionamentos do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 61.844.478/0001-92 e Registro Sindical nº 24440.049182/89, com sede na Rua Casa do Ator 1117, 17º andar, cj 172 – São Paulo (SP) – CEP 04546-004 – Assembleia geral realizada em 10/08/2022; **Sindicato Intermunicipal de Lavanderias no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 47.463.195/0001-70 e Registro Sindical Processo nº 46219.005318/2011, com sede na Rua Pais de Araújo, nº 29 – Itaim Bibi - São Paulo (SP) – CEP 04531-090 – Assembleia Geral realizada em 13/04/2022; **Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região** – CNPJ nº 46.106.712/0001-90 e Registro Sindical nº 46010.005682/93-19, com sede na Rua General Osório, nº 883 - 7ª andar - Campinas (SP) - CEP 13010-111 – Assembleia Geral realizada 16/07/2021; **Sindicato das Empresas Locadoras de Equipamentos e Máquinas para Terraplenagem e Construção Civil do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 65.033.565/0001-10 e Registro Sindical Processo nº 46000.021666/2004-34, com sede na Rua Martinho de Campos, nº 410 – Vila Anastácio – São Paulo (SP) – CEP 05.093-050 – Assembleia Geral realizada em 17/08/2021; **Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto** – CNPJ nº 56.014.632/0001-69 e Registro Sindical nº 13.963 de 1942, com sede na Rua José Leal, nº 1340 – Alto da Boa Vista – Ribeirão Preto (SP) – CEP 14025-260 – Assembleia Gral realizada 10/12/2021; **Sindicato dos Lojistas e do Comércio Varejista de Americana e Região** – CNPJ nº 60.714.771/0001-72 e Registro Sindical Processo nº 46219.020431/2009-84, com sede na Rua Manoel dos Santos Azanha, nº 22 - Vila Paraíso – Americana - (SP) – CEP 13465-710 – Assembleia Geral realizada em 02/08/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de Araçatuba** – CNPJ nº 43.763.093/0001-19 e Registro Sindical nº 46000.002046/95, com sede na Rua Tupinambás nº 310 – Araçatuba - (SP) – CEP 16025-065– Assembleia Geral realizada em 05/08/2022; **Sindicato do Comercio Varejista de Araraquara** – CNPJ nº 43.975.432/0001-20 e Registro Sindical Processo nº 237586-63, com sede na Avenida São Paulo nº 660 – Araraquara - (SP) – CEP 14801-060 – Assembleia Geral realizada em 23/09/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Bebedouro** – CNPJ nº 60.253.622/0001-53 e Registro Sindical Processo nº 2.4440.040.246/90-04 com

sede na Praça Nove de Julho, nº 118 – Bebedouro - (SP) – CEP 14700-039 – Assembleia Geral realizada em 30/06/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de Bragança Paulista** – CNPJ nº 51.913.200/0001-76, e Registro Sindical Processo nº 16.176/42, com sede na Rua Coronel João Leme, nº 304 – 2º andar – sala, 25, 26 e 27, Bragança Paulista - (SP) – CEP 12900-161 – Assembleia Geral realizada em 31/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Catanduva** – CNPJ nº 47.081.625/0001-99 e Registro Sindical Processo nº 319.603, com sede na Avenida Benedito Zancaner, nº 720 – Bragança Paulista - (SP) – CEP 15801-440 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga** – CNPJ nº 49.706.633/0001-09 e Registro Sindical Processo nº DNT 32.590, com sede na Rua Monsenhor Soares, nº 637, Itapetininga - (SP) – CEP 18200-009 – Assembleia Geral realizada em 22/10/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Itapeva** – CNPJ nº 58.979.667/0001-68 e Registro Sindical Processo nº 000.002.127.86093-9, com sede na Rua Epitácio Piedade, nº 151 – Itapeva - (SP) – CEP 18400-817 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Itapira** – CNPJ 58383.571/0001-32 e Registro Sindical 939.298/1951, com sede Rua Joaquim Inácio, nº 77, Centro, Itapira – (SP) - CEP 13970-150 - Assembleia Geral realizada 16/08/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de Itararé** – CNPJ nº 60.123.635/0001-08 e Registro Sindical Processo nº 46010.001077/92, com sede na Rua São Pedro, nº 865 – Itararé - (SP) – CEP 18460-009 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista e Lojista de Itu e Região** – CNPJ nº 50.235.464/0001-55 e Registro Sindical nº 143.281, com sede na Rua Maestro José Vitorio, nº 137 – Itu - (SP) - CEP 13.311-075 – Assembleia geral realizada em 10/09/2021; **Sindicato do Comércio Varejista do Município de Ituverava** – CNPJ nº 10.324.232/0001-59 e Registro Sindical Processo nº 2.127.26481-3, com sede na Rua Cel. José Nunes da Silva nº 277 – sala 03, Ituverava (SP) – CEP 14500-000 – Assembleia Geral realizada em 30/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Jaú** – CNPJ nº 50.759.661.0001-73 e Registro Sindical Processo nº 002.127.02463-4 com sede na Rua Rolando D’Ámico, nº 381, Vila Assis – Jaú (SP) – CEP 17210-115 – Assembleia Geral realizada em 27/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Jundiá e Região** – CNPJ nº 54.135.728/0001-50 e Registro Sindical Processo nº 002.127.02302-6, com sede na Rua Prudente de Moraes, nº 584 – Jundiá (SP) – CEP 13201-004 – Assembleia Geral realizada em 29/01/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Limeira** – CNPJ nº 51.488.260/0001-99 e Registro Sindical 46010.003762/94, com sede na Rua Boa Morte, nº 200, Limeira (SP) - CEP 13480-180 - Assembleia Geral realizada em 02/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Marília** – CNPJ nº 50.842.194/0001-40 e Registro Sindical Processo nº 46000.005046/93-71, com sede na Avenida Carlos Gomes, nº 427 – Marília (SP) – CEP 17501-000 – Assembleia Geral realizada em 30/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Matão** – CNPJ nº 60.247.194/0001-56 Registro Sindical nº 24000.008627/90, com sede na Avenida 7 de Setembro, nº 1.425 – Matão (SP) - CEP 15.990-160 – Assembleia Geral 26/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Mirassol** – CNPJ nº 59.852.327/0001-34 e Registro Sindical Processo nº 4610.003484/94-57, com sede na Rua 07 de Setembro nº 18-45 - Mirassol (SP) - CEP 15.130-057 - Assembleia Geral realizada em 28/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Mogi Guaçu** – CNPJ nº 00.120.228/0001-15 e Registro Sindical Processo nº 46.000.006872/94 com sede na Avenida Nove de Abril, nº 116 – Sobrelôja – Centro, Mogi Guaçu (SP) – CEP 13840-056 – Assembleia Geral realizada em 24/09/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Osvaldo Cruz** – CNPJ nº 53.311.809/0001-09 e Registro Sindical Processo nº 24512.000050/90-88 com sede na Avenida Brasil, nº 931 – 1º andar – Osvaldo Cruz (SP) – CEP 17700-000 – Assembleia Geral realizada em 20/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Penápolis** – CNPJ nº 53.897.583/0001-61 e Registro Sindical 46000.000226/95 de 1944 livro nº 14, com sede na Av. Luiz Osório, 763, Penápolis (SP) – CEP 16300-000 – Assembleia Geral realizada em 23/07/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Pirassununga**

– CNPJ nº 54.851.449/0001-92 e Registro Sindical Processo nº 332782/73, com sede na Rua Ladeira Padre Felipe, nº 2285 – Pirassununga (SP) – CEP 13.631-018 – Assembleia Geral realizada em 10/06/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto** – CNPJ nº 56.014.640/0001-05 e Registro Sindical Processo nº 46010.003443/94-70, com sede na Rua Lafaiete, nº 394 – Ribeirão Preto (SP) – CEP 14015-080 – Assembleia Geral realizada em 16/09/2021; **Sindicato do Comércio Varejista e Lojista de Rio Claro** – CNPJ nº 60.719.374/0001-93 e Registro Sindical Processo nº 46000.014139/2002-10, com sede na Rua 1, nº 1503 – Rio Claro (SP) – CEP 13500-141 – Assembleia Geral realizada em 27/07/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de São Carlos e Região** – CNPJ nº 59.621.136/0001-61 e Registro Sindical sob o nº 1.129/45, com sede Rua Riachuelo, nº 130 - São Carlos (SP) - CEP 13560.110 – Assembleia Geral realizada em 29/07/2022; **Sindicato do Comércio Varejista do Município de São José do Rio Pardo** – CNPJ nº 67.156.356/0001-90 e Registro Sindical Processo nº 46010.002408192, com sede na Rua Curupaiti, nº 88 – complemento BL obra – São José do Rio Pardo (SP) – CEP 13720-000 – Assembleia Geral realizada em 15/06/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de São José do Rio Preto** – CNPJ nº 60.005.881/0001-65 e Registro Sindical Processo nº 33066, com sede na Rua Bernardino de Campos, nº 2976 – sala 502 - São José do Rio Preto (SP) – CEP 15015-300 – Assembleia Geral realizada em 01/08/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de São Roque e Região** – CNPJ nº 58.987.413/0001-91 e Registro Sindical nº 24000.005679/1991-20, com sede na rua Marechal Deodoro da Fonseca 93- Centro - São Roque (SP) - CEP 18.130-070, Assembleia Geral realizada em 12/08/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de Sertãozinho** – CNPJ nº 60.243.151/0001-00 e Registro Sindical Processo nº 24440.043524/89, com sede na Rua Coronel Francisco Schmidt nº1865 – Sertãozinho (SP) – CEP 14160-710 – Assembleia Geral realizada em 20/07/2022; **Sindicato do Comércio Varejista de Taubaté** – CNPJ nº 72.308.778/0001-73 e Registro Sindical nº 163.113/67, com sede na Rua Visconde do Rio Branco, nº 51 – 6º andar, Taubaté – São Paulo (SP) - CEP 12020-040, tendo realizado a Assembleia Geral realizada em 06/08/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Tupã** – CNPJ nº 50.838.382/0001-03 e Registro Sindical nº 24440.030.113, com sede na Rua Chavantes, nº 561 - Tupã - (SP) - CEP 17.601-180 – Assembleia Geral 28/08/2020, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as condições seguintes:

I – DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados a partir de **1º de setembro de 2022** mediante a aplicação do percentual de **8,83% (oito virgula oitenta e três por cento)** incidente sobre os salários vigentes em **1º de novembro de 2021**, até o limite de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Parágrafo único – Os salários vigentes em **1º de novembro de 2021**, cujo valor esteja acima do limite previsto no *caput*, serão reajustados mediante a concessão da parcela fixa de **R\$ 883,00** (oitocentos e oitenta e três reais) ou com a aplicação integral do percentual estabelecido no *caput*, a critério da entidade sindical empregadora.

CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2021 ATÉ 31/08/2022

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

PERÍODO DE ADMISSÃO	Salário até R\$ 10 mil reais: Multiplicar por:	Salário acima de R\$ 10 mil reais: Apenas somar parcela fixa de:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.21	1,0883	R\$ 883,00
DE 16.09.21 A 15.10.21	1,0807	R\$ 807,00
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0731	R\$ 731,00
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0655	R\$ 655,00
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0580	R\$ 580,00
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0506	R\$ 506,00
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0432	R\$ 432,00
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0359	R\$ 359,00
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,0286	R\$ 286,00
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0214	R\$ 214,00
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0142	R\$ 142,00
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0071	R\$ 71,00
A PARTIR DE 16.08.22	1,0000	-

Parágrafo único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas **“Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com até 10 (dez) Empregados”** e **“Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com mais de 10 (dez) Empregados”**.

CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **“Reajuste Salarial”** e **“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos de 01/09/2021 até 31/08/2022”** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos no período compreendido entre 01/09/21 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS ENTIDADES SINDICAIS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS

Para as entidades sindicais com até 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir 1º de setembro de 2022, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada de 220 horas mensais ou 44 horas semanais, conforme segue:

- a) empregados em geralR\$ 1.632,00
(um mil, seiscentos e trinta e dois reais);
- b) office-boy, faxineiro, copeiroR\$ 1.322,00
(um mil, trezentos e vinte e dois reais);
- c) auxiliar sindicalR\$ 1.322,00
(um mil, trezentos e vinte e dois reais).
- d) aprendiz.....R\$ 1.212,00
(um mil, duzentos e doze 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 QUINTA – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS ENTIDADES SINDICAIS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS

Para as entidades sindicais com mais de 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 1º de setembro de 2022, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada de 220 horas mensais ou 44 horas semanais, conforme segue:

- a) empregados em geralR\$ 1.807,00
(um mil, oitocentos e sete reais);
- b) office-boy, faxineiro, copeiroR\$ 1.382,00
(um mil, trezentos e oitenta e dois reais);
- c) auxiliar sindical.....R\$ 1.382,00
(um mil, trezentos e oitenta e dois reais).
- d) aprendiz.....R\$ 1.212,00
(um mil, duzentos e doze 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 – AUXILIAR SINDICAL

Enquadram-se como “auxiliar sindical” empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionados às atividades desenvolvidas pelas entidades sindicais.

CLÁUSULA SÉTIMA – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas “**Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com até 10 (dez) Empregados**” e “**Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com mais de 10 (dez) Empregados**” não serão incorporados abonos ou antecipações convencionais ou 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 2 (duas), nos termos do art. 61 da CLT, as entidades sindicais empregadoras deverão fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

CLÁUSULA NONA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As entidades sindicais empregadoras 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 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As entidades sindicais empregadoras, quando solicitadas, ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da entidade e do empregado.

CLÁUSULA ONZE – 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 a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica; seguro saúde; compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias (nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado); mensalidade sindical; mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados; cooperativas de crédito mútuo e de consumo (desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes) e quaisquer outros da mesma natureza.

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

CLÁUSULA DOZE – PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto dos mesmos, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA TREZE – JORNADAS DE TRABALHO

A jornada normal dos empregados em entidades sindicais não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo único – Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as entidades sindicais do comércio poderão contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, a saber:

I – JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, 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 8 (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 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 na proporção prevista no art. 130 da CLT.

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

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

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

CLÁUSULA QUATORZE – TRABALHO INTERMITENTE

Fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente, observado o disposto nos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, bem como as condições estabelecidas nesta cláusula.

Parágrafo primeiro – A convocação dos empregados deverá ocorrer em até 24 (vinte e quatro) horas antes da efetiva realização do trabalho.

Parágrafo segundo – Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de 6 (seis) horas para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Parágrafo terceiro – Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito.

Parágrafo quarto – O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas **“Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com até 10 (dez) Empregados”** e **“Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com mais de 10 (dez) Empregados”**.

CLÁUSULA QUINZE – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, 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, pode 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.

CLÁUSULA DEZESSEIS – CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo primeiro – Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de salário diferenciado, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa ou operacional.

Parágrafo segundo – Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

CLÁUSULA DEZESSETE – DIAS-PONTES

Consoante o disposto no art. 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 que os empregados gozem um descanso prolongado. A compensação poderá ser acertada diretamente entre a entidade sindical empregadora e seus empregados, sendo certo que as horas compensadas não poderão ser consideradas como horas extraordinárias.

CLÁUSULA DEZOITO – 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, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;
- b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro do prazo de validade desta norma, contado a partir da data-base, respeitados os períodos de janeiro a junho e de julho a dezembro para fechamento do respectivo saldo, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 120 (cento e vinte) horas em cada um dos semestres.
- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada **“Remuneração das Horas Extras”** deste instrumento;
- d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT.
- e) a partir de 1º de setembro de 2023, inicia-se novo período anual de compensação de horas trabalhadas, devendo ser feito no mês de agosto de 2023 o acerto das horas não compensadas.

CLÁUSULA DEZENOVE – 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 VINTE – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme o disposto no art. 74 e no inciso X do artigo 611-A da CLT, 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, inclusive através da Central de Dados, do registro das marcações realizadas.

Parágrafo segundo – Ficam as entidades sindicais empregadoras desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo terceiro – Os sistemas alternativos 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 VINTE E UM – 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 ENTIDADE SINDICAL EMPREGADORA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo primeiro – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) 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, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro – O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro 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 E DOIS – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

CLÁUSULA VINTE E TRÊS – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

A empregada dispensada sem justa causa que, no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, comprovar por escrito o seu estado gravídico ao empregador, terá direito ao acréscimo de 75 (setenta e cinco) dias no prazo legal de estabilidade provisória decorrente da gravidez, contados a partir do término do período de licença maternidade, podendo ser indenizado.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA VINTE E CINCO – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/1949 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo primeiro – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/1984, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 3 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo – A ordem de prioridade mencionada no caput não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador.

CLÁUSULA VINTE E SEIS – EXAMES MÉDICOS

Conforme a Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), os empregados em entidades sindicais não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissionais, demissionais, periódicos, 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.

CLÁUSULA VINTE E SETE – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

IV – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA VINTE E OITO – FÉRIAS

As entidades sindicais empregadoras 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 não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

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

Parágrafo terceiro – Com a concordância do empregado, as entidades sindicais empregadoras poderão conceder as férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos cada um.

CLÁUSULA VINTE E NOVE – FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

CLÁUSULA TRINTA – COINCIDÊNCIA DE FÉRIAS COM CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar as suas férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de maior atividade na entidade sindical, por ela estabelecido e desde que haja comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA TRINTA E UM – ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE

A empregada mãe que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas, ou em casos de internações de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada **“Atestados Médicos e Odontológicos”**, terá as faltas abonadas mediante sua inserção no saldo de horas a compensar previsto na cláusula nominada **“Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)”**.

Parágrafo primeiro – O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao empregado pai se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo segundo – Caso mãe e pai trabalhem na mesma entidade sindical empregadora, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA TRINTA E DOIS – 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 quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as faltas mediante sua inserção no saldo de horas a compensar previsto na cláusula nominada **“Compensação do Horário de Trabalho”**.

Parágrafo único – A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

CLÁUSULA TRINTA E TRÊS – 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 – OUTRAS CONDIÇÕES

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO – ABONO APOSENTADORIA

Fica assegurada a concessão de um abono-aposentadoria, da seguinte forma:

- a)** aos empregados com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos na mesma entidade sindical empregadora e que forem dispensados sem justa causa, seja por iniciativa do empregador ou por mútuo acordo, em razão de aposentadoria, será pago abono pecuniário, a título de indenização, equivalente ao seu último salário nominal;
- b)** se o empregado continuar trabalhando na mesma entidade sindical empregadora após a aposentadoria, o pagamento do abono será garantido, apenas, por ocasião do desligamento definitivo, não se aplicando nas hipóteses de dispensa por justa causa ou pedido de demissão;
- c)** para os empregados com 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos na mesma entidade sindical empregadora, na forma das alíneas anteriores, será pago um abono equivalente a 2 (dois) salários nominais;
- d)** ficam ressalvadas condições já implementadas pela entidade sindical empregadora, desde que mais favoráveis, inclusive quanto a planos de complementação de aposentadoria.

Parágrafo único – O abono previsto nesta cláusula 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 TRINTA E CINCO – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes for exigido pelas entidades sindicais empregadoras, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As entidades sindicais empregadoras proporcionarão 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 entidade.

CLÁUSULA TRINTA E SETE – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as entidades sindicais empregadoras indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme o caso, previsto nas cláusulas nominadas “**Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com até 10 (dez) Empregados**” e “**Salários de Admissão nas Entidades Sindicais com mais de 10 (dez) Empregados**”, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo primeiro – As entidades sindicais empregadoras poderão, facultativamente, contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

a) Relativas ao empregado titular

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e

Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

b) Relativas à família do empregado titular

Cônjuge – Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.

Filhos – Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos – Ocorrendo o nascimento de filho de empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental.

Cesta Natalidade – Em caso de nascimento de filho(a) de empregado(a), desde que comunicado à entidade sindical empregadora em até 30 (trinta) dias após o nascimento, o(a) mesmo(a) receberá um “*kit mãe e bebê*”, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

c) Relativas à entidade sindical empregadora

Reembolso à entidade sindical empregadora por rescisão trabalhista do titular

Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a entidade sindical empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título do reembolso parcial das indenizações, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

Parágrafo primeiro – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado.

Parágrafo segundo – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

Parágrafo terceiro – A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, devidamente emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

Parágrafo quarto – O seguro a que se refere o parágrafo 1º poderá ser custeado tanto pela entidade sindical empregadora quanto por seus dirigentes, na qualidade de pessoas físicas.

CLÁUSULA TRINTA E OITO – ANOTAÇÃO NA CTPS E RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELAS ENTIDADES SINDICAIS EMPREGADORAS

O empregado admitido terá sua Carteira de Trabalho anotada no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da admissão e os respectivos documentos devolvidos em até 48 (quarenta e oito) horas a contar das anotações.

Parágrafo único – Todo documento entregue pelo empregado deverá ser recebido mediante recibo.

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – CARTA-AVISO DE DISPENSA

As entidades sindicais empregadoras ficam obrigadas a entregar ao empregado carta-aviso com os motivos da dispensa desde que haja alegação de prática de falta grave.

CLÁUSULA QUARENTA – MULTIFUNCIONALIDADE

Considerando-se os termos do disposto no parágrafo único do artigo 456 da CLT, entender-se-á que o empregado designado para o exercício de qualquer função diversa daquela inscrita no contrato de trabalho se obrigou também, a juízo do empregador, a todo e qualquer serviço ou atribuição compatível com a sua condição pessoal e/ou aptidão.

CLÁUSULA QUARENTA E UM – TELETRABALHO

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

Parágrafo primeiro – Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em contrato ou aditivo contratual.

Parágrafo segundo – Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo terceiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dentre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo quarto – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo quinto – O empregador deverá instruir por escrito os empregados - que assinarão termo de responsabilidade - quanto às precauções a tomar visando a evitar doenças e acidentes do trabalho.

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

Parágrafo sétimo – O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – DO TRABALHO HÍBRIDO

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

Parágrafo primeiro – Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

Parágrafo segundo – A prestação de serviços na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho ou do aditamento contratual.

Parágrafo terceiro – O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que observados os ditames legais.

Parágrafo quarto – O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – 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 QUARENTA E QUATRO – GARANTIAS GERAIS

Sem prejuízo da presente Convenção, ficam asseguradas aos empregados as condições mais favoráveis já existentes nas entidades sindicais empregadoras, inclusive em seus Regulamentos Internos.

VII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARENTA E CINCO – DA ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

O sindicato profissional disponibilizará o serviço de assistência nas rescisões de contratos de trabalho, observadas as seguintes condições:

I – As rescisões cujos empregados tiverem mais de 12 (doze) meses de serviço, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, terá eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho em relação às verbas constantes do termo, com exceção daquelas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

II – As entidades sindicais patronais beneficiadas pela prestação do serviço aqui descrito ficarão sujeitas ao pagamento de uma taxa retributiva fixada de comum acordo pelas entidades signatárias e destinada a custear as despesas decorrentes do procedimento.

III – A solicitação do serviço de assistência deverá ser feita no prazo máximo de até 5 (cinco) dias após o comunicado de dispensa ter sido assinado pelo empregado.

IV – A entidade sindical patronal comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização da assistência.

V – Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório de ausência, desde que comprovado que o empregado foi avisado da data, hora e local do procedimento.

VI – Nas rescisões por justa causa, o sindicato laboral limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

VII – As entidades sindicais empregadoras ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que tiverem suas rescisões de contrato de trabalho assistidas em local fora da cidade onde prestavam seus serviços.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Empregados e empregadores poderão firmar perante o *Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais do Comércio do Estado de São Paulo* o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como o Acordo Extrajudicial a que se refere o art. 855-B da CLT, devendo este ser formalizado através de petição conjunta de homologação judicial.

CLÁUSULA QUARENTA E SETE – 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.

VIII – DO TRABALHO AOS DOMINGOS

CLÁUSULA QUARENTA E OITO – TRABALHO AOS DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e de sua regulamentação, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos, observadas ainda seguintes regras:

- a) adoção do sistema 1X1 (um por um), ou seja, em domingos alternados, em que a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (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 6 (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 6 (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 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- e) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- f) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;
- g) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, permitida a compensação, nos termos da cláusula nominada "**Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)**".

Parágrafo único – O disposto nesta cláusula não desobriga as entidades sindicais empregadoras de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

IX - DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, e conforme decidido em Assembleia Geral da categoria realizada em 15/08/2022, fica instituída, em favor do **Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais do Comércio do Estado de São Paulo**, uma contribuição no importe de **2%** (dois por cento), a ser descontada dos salários de novembro, observado o limite para desconto de **R\$ 120,00** (cento e vinte reais).

Parágrafo primeiro – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à autorização do empregado, em atenção ao disposto nos artigos 545 e 611-B, XXVI, da CLT.

Parágrafo segundo – O recolhimento poderá ser efetuado até o dia 20 de dezembro de 2022, exclusivamente em agências bancárias constantes da guia que será fornecida às entidades sindicais empregadoras pela entidade sindical profissional.

Parágrafo terceiro – Dos empregados admitidos após o mês de setembro de 2022 será descontado o mesmo percentual estabelecido no *caput* desta cláusula, no mês de sua admissão, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição enquanto empregado de outra entidade sindical.

Parágrafo quarto – O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo quinto – Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) haverá a incidência de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo sexto – As entidades sindicais empregadoras, quando notificadas por escrito, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticadas pela agência bancária.

CLÁUSULA CINQUENTA – MENSALIDADES SINDICAIS

As entidades sindicais empregadoras se comprometem a descontar em folha de pagamento a contribuição de empregados que forem associados ao **Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais do Comércio do Estado de São Paulo**, comprometendo-se, ainda, a recolher aos cofres da entidade profissional os valores descontados no prazo de até 5 (cinco) dias após o desconto.

Parágrafo único – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à autorização do empregado, em atenção ao disposto no art. 545 da CLT.

X – DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – ADESÃO

Outros sindicatos patronais do comércio poderão aderir à presente Convenção Coletiva de Trabalho através da assinatura de Termo de Adesão, com participação obrigatória da **FECOMERCIO SP** e do **Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais do Comércio do Estado de São Paulo**.

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R\$ 94,00** (noventa e quatro reais), a partir da data de assinatura desde instrumento, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas nesta norma coletiva, a favor do prejudicado.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – FORO COMPETENTE

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

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO – VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 1 (um) ano, a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

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

São Paulo, 19 de outubro de 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES SINDICAIS DO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO

DocuSigned by:

SANDRA BERGAMIM PEREIRA
3267EEU446419...
Presidente



FECOMERCIO SP E DEMAIS SINDICATOS PATRONAIS SUBSCRITORES

DocuSigned by:

Ivo Dall'Acqua Júnior
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR

E88C0859A246496...

Diretor Vice-Presidente

DocuSigned by:

Fernando Marçal Monteiro
FERNANDO MARÇAL MONTEIRO

F8488E3270124F8...

OAB/SP - 86.368

DocuSigned by:

Paula Tateishi Mariano
PAULA TATEISHI MARIANO

A78A2BFE394E4A9...

OAB/SP - 270.104