

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DE OSASCO E REGIÃO
2023-2024

BASE INORGANIZADA E SINDICATOS SUBSCRITORES

COMUNICADO

A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo informa haver concluído as negociações com o Sindicato dos Comerciários de Osasco e Região, relativas ao período 2023-2024, com data-base em 1º de setembro, aplicável à sua base inorganizada e aos sindicatos subscritores, cujas cláusulas principais destacamos:

REAJUSTE SALARIAL COM TETO

- Reajuste de 5% para salários até **R\$ 10.000,00**, a partir de 1º de setembro de 2023.
- Para os salários acima desse valor, livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 500,00.
- Em ambos os casos deve ser observada a tabela proporcional em razão da data de admissão do empregado.
- Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro e novembro de 2023, deverão ser pagas até o pagamento do mês de competência de dezembro de 2023, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados a partir de setembro de 2022.

PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

A partir de 1º de setembro de 2023:

- a) Empregados em geral.....R\$ 1.880,00
- b) Garantia do comissionista.....R\$ 2.225,00
- c) AprendizR\$ 1.320,00

REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) MEDIANTE ADESÃO

A partir de 1º de setembro de 2023:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

- a) empregados em geral.....R\$ 1.767,00
- b) garantia do comissionista.....R\$ 2.115,00
- c) AprendizR\$ 1.320,00

Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's):

- a) empregados em geral.....R\$ 1.675,00
- b) garantia do comissionista.....R\$ 2.000,00
- c) AprendizR\$ 1.320,00

Importante:

As empresas que protocolarem o formulário para requerer a emissão do Certificado de Adesão ao REPIS, poderão praticar os valores do REPIS a partir de 1º de setembro de 2023, ficando sujeitas ao deferimento do pleito.

O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

Para as empresas que iniciarem suas atividades no curso da vigência desta norma, o prazo para adesão será de até 90 (noventa) dias a partir da primeira contratação.

JORNADAS DE TRABALHO DIFERENCIADAS MEDIANTE ADESÃO

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 26 horas semanais com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares.
- Jornada parcial – Até 30 horas semanais, vedadas as horas extras.
- 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.

REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE

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

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

- Compensação dentro do prazo de vigência da norma (12 meses a partir da data-base).

CARGOS DE CONFIANÇA

Dispensa de controle de jornada para empregados exercentes de cargos de confiança.

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

- Pactuação do intervalo mínimo de 30 minutos para alimentação e descanso.

SEMANA ESPANHOLA

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

CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Autorização para a adoção, pelas empresas, de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, atendidas as disposições contidas da convenção.

FÉRIAS PARCELADAS

- Parcelamento de férias em até 3 períodos de 10 dias.

VALE-TRANSPORTE (PAGAMENTO EM DINHEIRO)

- Possibilidade de concessão do vale-transporte em dinheiro.

TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

- As folgas compensatórias pelo trabalho aos domingos e feriados, inclusive o 1º de maio, foram substituídas pelo acréscimo de 1 dia nas férias a cada 3 feriados trabalhados.

TRABALHO DA MULHER COMERCIÁRIA AOS DOMINGOS

- O trabalho aos domingos da mulher comerciária deverá respeitar o previsto no art. 6º, do parágrafo único, da Lei 10.101/2000.

ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

- Somente para empresas aderentes ao Regime Especial de Piso Salarial - REPIS

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 oriundas das relações de trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário, a ser implementada por meio de convênio.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

- O Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas e acordo extrajudicial entre empregado e empregador deverão ser submetidos ao órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos, a ser estabelecido pelas partes, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

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 pelo órgão responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos.

ACORDOS COLETIVOS COM A PARTICIPAÇÃO CONJUNTA DAS ENTIDADES LABORAL E PATRONAL

- Negociação e 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.

CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

- Mantida a cláusula dispendo 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.

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá comprovar por escrito o seu estado gravídico ao empregador em até 5 dias úteis após a ciência da gravidez, podendo ser por e-mail ou whatsapp, para obter o acréscimo ao adicional normativo.

A garantia de emprego prevista em norma não se aplica ao empregador que tenha feito adesão ao Programa Empresa Cidadã e nem se acumula com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador.

TELETRABALHO

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

TRABALHO HÍBRIDO

Disciplinamento do regime de trabalho híbrido, em que parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e parte de forma presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das dependências da empresa.

DEMISSÃO EM MASSA

Disciplinamento dos casos de demissão em massa, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial. Nesses casos, a empresa deverá negociar com o sindicato laboral, com a assistência da representação patronal, os critérios a serem observados.

SEGURANÇA NO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES

Mais segurança para as empresas no recolhimento da contribuição laboral, com a responsabilidade do sindicato profissional inclusive quanto à devolução de valores.

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, com base no art. 476-A da CLT.

VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024. À exceção das condições fixadas nas cláusulas 1ª (reajuste salarial), 2ª (reajuste salarial para empregados admitidos entre 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023), 60 (contribuição assistencial dos empregados), 61 (contribuições - direito de oposição), 63 (contribuição para o custeio da negociação coletiva da Fecomercio-SP) e 64 (contribuição assistencial patronal), os efeitos das demais cláusulas da norma estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

FECOMERCIO SP

São Paulo, 23 de novembro de 2023.