

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS DA CAPITAL
2023-2024**

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 o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, relativas ao período 2023-2024, com data-base em 1º de setembro, aplicável à sua base inorganizada e aos sindicatos atacadistas subscritores, cujas cláusulas principais destacamos:

REAJUSTE SALARIAL COM TETO

Reajuste de 5% para salários até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) 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 (quinhentos reais). Nos dois casos deve ser observada a tabela proporcional em razão da data de admissão do empregado.

TABELA PROPORCIONAL

PERÍODO DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R\$ 10.000,00 MULTIPLICAR POR:	SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 10.000,00 SOMAR APENAS PARCELA FIXA DE:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500	R\$ 500,00
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0457	R\$ 457,00
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0415	R\$ 415,00
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0373	R\$ 373,00
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0331	R\$ 331,00
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0289	R\$ 289,00
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0247	R\$ 247,00
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0205	R\$ 205,00
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0164	R\$ 164,00
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0123	R\$ 123,00
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0082	R\$ 82,00
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0041	R\$ 41,00
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000	-

PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

A partir de 1º de setembro de 2023:

a) empregados em geral.....R\$ 1.898,40
(um mil, oitocentos e noventa e oito reais e quarenta centavos);

b) garantia do comissionista.....R\$ 2.226,00
(dois mil, duzentos e vinte e seis reais).

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\$ 1.802,85
(um mil, oitocentos e dois reais e oitenta e cinco centavos);

b) garantia do comissionista.....R\$ 2.114,70
(dois mil, cento e quatorze reais e setenta centavos).

Microempresas (ME's)

a) empregados em geral.....R\$ 1.708,35
(um mil, setecentos e oito reais e trinta e cinco centavos);

b) garantia do comissionista.....R\$ 2.003,40
(dois mil e três reais e quarenta centavos);

Microempreendedores Individuais (MEI's)

a) empregados em geral.....R\$ 1.708,35
(um mil, setecentos e oito reais e trinta e cinco centavos);

b) garantia do comissionista.....R\$ 2.003,40
(dois mil e três reais e quarenta centavos).

SEGURO DE VIDA E TELESSAÚDE VINCULADOS AO REPIS

As empresas optantes pelo REPIS deverão contratar planos de seguro de vida e de telessaúde nas condições mínimas estabelecidas, ficando, nesse caso, dispensadas da concessão do auxílio funeral.

As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenentes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado, observada as condições mínimas estabelecidas.

Estará desobrigado da implementação desses benefícios o empregador que já tiver Apólice de Seguros de Vida e Acidentes Pessoais Coletivos e Plano de Telessaúde contemplando os capitais segurados nas garantias mínimas previstas.

As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a empresa de seguro e/ou telessaúde contratada não cumprir com as condições mínimas estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

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.

- Autorização para o trabalho aos domingos no comércio em geral, podendo ser adotado os turnos de revezamento nos sistemas 1X1; 2X1 e 2X2, independentemente de gênero.

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 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, 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.

Assessoria Técnica
Fecomercio SP