

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

COMERCIÁRIOS DE OSASCO E REGIÃO

(Barueri, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Taboão da Serra e Embu das Artes)

2022-2023

BASE INORGANIZADA E SINDICATOS PATRONAIS 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 2022-2023, com data-base em 1º de setembro, aplicável à sua base inorganizada e aos sindicatos específicos que firmaram a norma coletiva, cujas cláusulas principais destacamos:

REAJUSTE SALARIAL COM TETO

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de setembro de 2021, considerando a concessão do reajuste integral naquela oportunidade, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2022, da seguinte forma:

I – Até o limite de R\$ 9.795,00 (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais) mediante a aplicação do percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento).

II – Acima de R\$ 9.795,00 (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 865,00 (oitocentos e sessenta e cinco reais), observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada ***“Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2021 até 31 de agosto/2022”***.

Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/22, ou seja, considerando o valor cheio.

PARCELAMENTO DO REAJUSTE

As empresas não optantes pelo REPIS poderão aplicar o reajuste em até 2 (duas) parcelas, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2022 e a segunda a partir de 1º de janeiro de 2023, da seguinte forma:

I – A partir de 1º de setembro de 2022 – Os salários até **R\$ 9.795,00** (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais), vigentes em 1º de setembro de 2021, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **4,83%** (quatro vírgula oitenta e três por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de **R\$ 473,00** (quatrocentos e setenta e três reais).

II – A partir de 1º de janeiro de 2023 – Os salários até **R\$ 9.795,00** (nove mil, setecentos e noventa e cinco reais), vigentes em 1º de setembro de 2021, serão reajustados mediante a aplicação do percentual de **8,83%** (oito vírgula oitenta e três por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe **R\$ 865,00** (oitocentos e sessenta e cinco reais). O valor resultante será o salário a partir do mês de competência janeiro de 2023.

Nos casos em que a empresa optou pelo parcelamento do reajuste previsto na norma anterior, a base de incidência para aplicação deste reajuste será o salário do mês de competência de janeiro/22.

Diferenças salariais decorrentes do parcelamento, inclusive referentes ao 13º salário, poderão ser pagas em até 2 (duas) vezes, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de competência de janeiro e fevereiro de 2023.

TABELA PROPORCIONAL

TABELA PROPORCIONAL	1º set/22	Salario acima de R\$ 9.795,00	1º jan/23	Salario acima de R\$ 9.795,00
PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar por:	somar parcela Fixa	Multiplicar por:	somar parcela Fixa
ADMITIDOS ATÉ 15.09.21	1,0483	473,00	1,0883	865,00
DE 16.09.21 A 15.10.21	1,0442	433,00	1,0807	790,00
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0401	393,00	1,0731	716,00
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0360	353,00	1,0655	642,00
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0319	313,00	1,0580	568,00
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0279	273,00	1,0506	496,00
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0239	234,00	1,0432	423,00
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0198	194,00	1,0359	352,00
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,0158	155,00	1,0286	280,00
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0119	116,00	1,0214	209,00
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0079	77,00	1,0142	139,00
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0039	39,00	1,0071	69,00
A PARTIR DE 16.08.22	1,0000	-	1,0000	-

PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

A partir de 1º de setembro de 2022:

- a) Empregados em geral.....R\$
1.790,00 (um mil, setecentos e noventa reais);
- b) Garantia do comissionista.....R\$
2.119,00 (dois mil, cento e dezenove reais).

Valores para empresas que optarem pelo parcelamento

A partir de 1º de setembro de 2022:

- a) Empregados em geral.....R\$ 1.724,00
(um mil, setecentos e vinte e quatro reais);
- b) Garantia do comissionista.....R\$ 2.041,00
(dois mil e quarenta e um reais).

A partir de 1º de janeiro de 2023:

- a) Empregados em geral.....R\$ 1.790,00
(um mil, setecentos e noventa reais);
- b) Garantia do comissionista.....R\$ 2.119,00
(dois mil, cento e dezenove reais).

As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2023 já a partir de 1º de setembro de 2022, podendo as diferenças dos meses de setembro e outubro serem pagas até o mês de competência de dezembro/22.

REPIS - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – SOMENTE POR ADESÃO

A partir de 1º de setembro de 2022:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's):

- a) empregados em geral.....R\$ 1.683,00
(um mil, seiscentos e oitenta e três reais);
- b) garantia do comissionista.....R\$ 2.014,00
(dois mil e quatorze reais).

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

a) empregados em geral.....R\$ 1.595,00
(um mil, quinhentos e noventa e cinco reais);

b) garantia do comissionista.....R\$ 1.905,00
(um mil, novecentos e cinco reais).

JORNADAS DE TRABALHO DIFERENCIADAS MEDIANTE ADEÇÃO

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.

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.

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.

TRABALHO HÍBRIDO

A empresa 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, ficando a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

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, nos termos do disposto no art. 476-A da CLT.

FECOMERCIO SP

18.11.22