



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2023/2024

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 60.989.944/0001-65 e detentora de Carta Sindical Processo nº 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa nº 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em **26/06/2023**, neste ato representada por seu Presidente, **Ricardo Patah**, inscrito no CPF/MF sob o nº 674.109.958-15; pelo Diretor Jurídico, **Marcos Afonso de Oliveira**, inscrito no CPF/MF sob o nº 219.396.758-04, assistidos por seus advogados, **Dra. Walkiria Daniela Ferrari**, inscrita na OAB/SP sob o nº 165.058 e **Dr. Cristovam Quini Vilcher**, inscrito na OAB/SP nº 271.516 e de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO, FOTOGRAFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº 62.660.436/0001-64 e Carta Sindical conforme processo MTIC 218.092/57, com sede na Av. 9 de Julho, 40, 11º andar, Conjuntos 11 D/F, CEP 01312-900, neste ao representado por seu presidente, **Sr. Luiz Paulo Rodrigues Leite** portador do CPF/MF nº. 041.951.008-79, assistido por sua advogada **Dra. Janaína Braga de Souza Valente**, inscrita na OAB/SP sob o nº 289.765, nos termos da Assembleia Geral Extraordinária realizada em **01/08/2023**, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1ª - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2023, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do índice de **5% (cinco por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 01º de setembro de 2022.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais, relativas aos meses de setembro de 2023, outubro de 2023, inclusive de 13º salário, férias +1/3 e inclusive das demais cláusulas econômicas, deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência novembro de 2023, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO", bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023".

**Parágrafo 2º** - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2023, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar



o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

**Parágrafo 3º** - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais desta cláusula será a data de pagamento destas.

**2ª - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no Período de:	Multiplicar o Salário de Admissão por:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0457
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0415
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0373
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0331
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0289
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0247
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0205
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0164
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0123
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0082
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0041
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000

**Parágrafo único** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas "**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**" e "**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**".

**3ª - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023", serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2022 e 31/08/2023, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.



**4ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**Parágrafo primeiro** - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e MEI aquela com faturamento anual de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo segundo** - No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses de exercício da atividade, inclusive as frações de meses.

**Parágrafo terceiro** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafos primeiro e segundo desta cláusula deverão cumprir a cláusula AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL e requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e ainda conter as seguintes informações:

**a)** razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio e do contabilista responsável; telefone de contato e e-mail;

**b)** declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME); Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Microempreendedor Individual (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

**c)** compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS” e “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL”.



**Parágrafo quarto** - A entidade patronal deverá encaminhar por e-mail a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional no prazo de até 2 (dois) dias úteis, através do e-mail: [repis@comerciarior.org.br](mailto:repis@comerciarior.org.br)

**Parágrafo quinto** - O prazo para o sindicato profissional se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante é de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação e documentação da empresa, encaminhada pela entidade patronal.

**Parágrafo sexto** - Não havendo manifestação do sindicato profissional no prazo previsto no parágrafo anterior, presume-se a regularidade da documentação enviada pela empresa e sua habilitação ao REPIS.

**Parágrafo sétimo** - Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, bem como a disposição da cláusula AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA e CUIDADO PESSOAL, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis.

**Parágrafo oitavo** - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo nono** - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, conforme o caso, a saber:

**I) Empresas de Pequeno Porte (EPP's); Microempresas (ME's); Microempreendedores Individuais (MEI's):** Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01 de setembro de 2023, para os empregados da categoria e aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia desde que



cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

#### I- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

<i>a) responsável técnico/ gerente</i>	R\$ 2.592,00
<i>b) montador/surfaçagista/contatólogo</i>	R\$ 2.244,00
<i>c) empregados em geral</i>	R\$ 1.729,00
<i>d) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral</i>	R\$ 1.545,00
<i>e) garantia do comissionista responsável técnico/ gerente</i>	R\$ 3.110,00
<i>f) garantia do comissionista montador/surfaçagista/contatólogo</i>	R\$ 2.694,00
<i>g) garantia do comissionista</i>	R\$ 2.071,00

**Parágrafo 10** - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 3º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2023.

**Parágrafo 11** - 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.

**Parágrafo 12** - 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.

**Parágrafo 13** - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea "e" da cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)". No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 14** - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

**Parágrafo 15** - Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.



**Parágrafo 16** - Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo 17º** - 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, do piso fixado para a mesma função.

**Parágrafo 18** - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula, sem o CERTIFICADO DE ADESÃO, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 811,00 (oitocentos e onze reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

**Parágrafo 19** - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas “SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS”, nela já incluído o descanso semanal remunerado.

**5ª - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL:** Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01 de setembro de 2023, para os empregados da categoria e aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013:

**I - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESA EM GERAL :**

<i>a) responsável técnico/ gerente</i>	R\$ 2.765,00
<i>b) montador/surfaçagista/contatólogo</i>	R\$ 2.419,00
<i>c) empregados em geral</i>	R\$ 1.898,00
<i>d) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral</i>	R\$ 1.658,00
<i>e) garantia do comissionista responsável técnico/ gerente</i>	R\$ 3.318,00
<i>f) garantia do comissionista montador/surfaçagista/contatólogo</i>	R\$ 2.904,00
<i>g) garantia do comissionista</i>	R\$ 2.255,00



**Parágrafo 1º** - 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, do piso fixado para a mesma função.

**Parágrafo 2** - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", nela já incluído o descanso semanal remunerado.

**6ª - JORNADAS DE TRABALHO:** Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/13 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários 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 Primeiro** - A contratação de outros tipos de jornada, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e SEMANA ESPANHOLA, sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenentes, sob a modalidade de cláusula adesiva.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará, após verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMÉRCIÁRIOS DE SÃO PAULO, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINDIÓPTICA.

**I - JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS** - Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, 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 artigo 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 PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS** - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos 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 08 (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.

**III - 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 de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

**IV - 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.

Parágrafo Segundo – Fica Vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

**V – SEMANA ESPANHOLA** - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST.

Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

**7ª TRABALHO INTERMITENTE:** Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente somente através da celebração de acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, condicionado a verificação e admissibilidade da proposta pelo Sindicato Profissional.

**8ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** Aos valores fixados nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)”, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**9ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º, da Lei nº 605/1949.

**10º - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

**11 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos 03 (três) meses, imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;



c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

**12 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS:** O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) férias (integrais ou proporcionais) - Serão consideradas as comissões auferidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;

b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário - Serão consideradas as comissões auferidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**Parágrafo único** - O estabelecido nesta cláusula se aplica para apuração das médias na rescisão contratual.

**13 - QUEBRA DE CAIXA:** A partir de 1º de setembro de 2023, o empregado que exercer a função de caixa terá direito ao pagamento por quebra de caixa, em **6% (seis por cento)** do piso da categoria para os empregados em geral, respeitada a adesão ao REPIS, importância esta que será paga juntamente com o seu salário.

**Parágrafo 1º** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 2º** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

**14 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"; "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS"; e "QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não



estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023".

**15 – APRENDIZES:** Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2022 até 31/08/2023, terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2022 ATÉ 31 DE AGOSTO/2023", bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

**16 - 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 02 (duas), somente nos termos do artigo 61, da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

**17 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** Conforme revisão da cláusula 5, itens II. b, li e III, do acordo celebrado nos autos do Processo nº 0000207-76.2015.5.02.0071 (Ação Civil Pública - 71ª Vara do Trabalho de SP - Proc. Original nº 0002839-80.2012.5.02.0071), e conforme aprovado em assembleia da categoria, as empresas se obrigam a descontar do salário de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do **Sindicato dos Comerciantes de São Paulo**, uma contribuição assistencial de 1% (um por cento) ao mês, a partir de Dezembro de 2023, limitada ao teto mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 (dez) de cada mês, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site [www.comerciantes.org.br](http://www.comerciantes.org.br).

**Parágrafo 2º** – As empresas ficam proibidas de recepcionar internamente as Cartas de Oposição dos empregados.

**Parágrafo 3º** - Os descontos deverão ser efetuados em 12 (dozes) meses consecutivos, contados da assinatura desta norma coletiva, devendo a última parcela corresponder aos salários do mês de competência de novembro de 2024.

**Parágrafo 4º** - Os empregados admitidos após a data-base serão descontados no primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo 6º desta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao **Sindicato dos Comerciantes de São Paulo** até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.



**Parágrafo 5º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 3º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

**Parágrafo 6º** - Os empregados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, pessoalmente, por escrito e de próprio punho, contendo o nome, o RG, CPF, e-mail, WhatsApp e telefone fixo do empregado, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta norma, que estará disponível no site do sindicato no dia seguinte ao de sua celebração, em 2 (duas) vias, e ser entregue na sede do sindicato, no Ambulatório da entidade sindical, na Rua Guaianases, 1181, Campos Elíseos, CEP 01204-001, São Paulo/SP ou na Rua Dr. Raul da Rocha Medeiros, 72, CEP: 03071-100, São Paulo/SP, das 09h00hs às 17h00hs. No caso de admissão do empregado após a data-base, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, somente na sede da entidade sindical. Excetuados os empregados exclusivamente em home office e que residam fora da capital de São Paulo/SP, que poderão exercer a oposição dentro do prazo e horário acima estabelecido, desde que comprovado via CTPS ou contrato de trabalho referida condição e mediante comprovante de residência, encaminhada cópia dos documentos acima, conjuntamente com a declaração no e-mail: oposicao@comerciantes.org.br. Os endereços da sede e do Ambulatório estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo - [www.comerciantes.org.br](http://www.comerciantes.org.br).

**Parágrafo 7º** - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, até a data adotada para a elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo **Sindicato dos Comerciantes de São Paulo**, para que não se efetuem os descontos convencionados.

**Parágrafo 8º** – Serão aplicadas às empresas que enviarem as cartas de oposição à entidade sindical profissional, o que estará em desacordo com o previsto nessa cláusula e caracterizada a prática antissindical, a multa prevista na cláusula “multa” por empregado da empresa, em favor da entidade profissional.

**18 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:** As empresas (matriz e filial) representadas recolherão ao SINDIÓPTICA, conforme deliberado na assembleia geral que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, destinada ao custeio das negociações coletivas, com fulcro no art. 513, “e”, da CLT, as contribuições previstas na seguinte tabela de faixas de capital social:



### Tabela Contribuição Assistencial Patronal 2024

FAIXAS DE CAPITAL SOCIAL	VALOR TOTAL	JANEIRO	ABRIL
de 0,00 até R\$ 99.999,99	R\$ 684,00	R\$ 342,00	R\$ 342,00
de R\$ 100.000,00 até 2,5 milhões	R\$ 1.674,00	R\$ 837,00	R\$ 837,00
Acima de 2,5 milhões	R\$ 4.548,00	R\$ 2.274,00	R\$ 2.274,00
Micro Empreendedor Individual (MEIS)	R\$ 356,00	R\$ 178,00	R\$ 178,00

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo SINDIÓPTICA, no qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo Segundo** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo – FECOMERCIO – SP.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento da contribuição patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento) no primeiro mês, mais 1% (um por cento) ao mês subsequente de atraso, limitado a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**19 - CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**Parágrafo 1º** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

**Parágrafo 2º** - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão a que fizer jus não poderá ser estornada, sendo vedado o desconto pelo empregador.

**Parágrafo 3º** - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

**20- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade e entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 16 (dezesesseis) anos, ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde



estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo primeiro** - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, 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 em até 05 (cinco) dias da data de retorno do empregado, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

**Parágrafo segundo** - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas pelo e-social.

**21 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, garantia de emprego, como segue:

<b>Tempo de Trabalho na mesma Empresa</b>	<b>Estabilidade</b>
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 (dois) anos, 01 (um) ano ou 06 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade se inicia a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

**Parágrafo 2º** - 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 e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo 1º, 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 4º** - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.



**22 - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário 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 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) 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.

**23 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE:** Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

**Parágrafo único** - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

**24 - DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedido ao comerciário da empresa, uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2023, a ser paga em dinheiro juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;
- c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

**25 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos 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, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de



transferência para o semestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;

**c)** as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS";

**d)** as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413, da CLT;

**e)** para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

**f)** na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

**g)** a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento de comprovante, previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "e" desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas;

**h)** a suspensão do direito à compensação prevista na alínea "g" obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

**26 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**27 - FÉRIAS:** As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo 1º** - O início das férias, individuais ou coletivas, 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 2º** - Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos, cada um.





**Parágrafo 3º** - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

**28 - FÉRIAS EM DEZEMBRO:** Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

**29 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**30 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:** As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

**31- AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA e CUIDADO PESSOAL** - As entidades sindicais convenientes instituem, neste ato, o Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal, doravante denominado simplesmente “**PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**”, para as empresas optantes pelo REPIS, com intuito de proporcionar aos trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido **AUXÍLIO**.

A partir da vigência desta **CONVENÇÃO COLETIVA**, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, caberá as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R\$ 12,90 (doze reais e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

O **PLANO** será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada “**Gestora**”, que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIO	DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS
Indenização por Morte Acidental**	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coberturas:</li> <li>- Morte Acidental – I.S de R\$ 1.000,00 (Mil reais)</li> </ul>



Auxílio Funeral**	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funeral Individual (morte natural ou acidental) – Limite Máximo de Indenização de R\$ 3.300,00</li> </ul>
Telemedicina***	<p>Serviço de Tele Consulta - Online</p> <p>Acesso ao serviço de agendamento de tele consulta de segunda a sexta das 07 às 19:00 na especialidade de Clínico Geral com encaminhamento para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário:</p> <p>Clínico Geral / Pediatria / Ortopedia / Cardiologia / Oftalmologia / Otorrinolaringologia / Endocrinologia / Pneumologia / Mastologia / Nefrologia / Endocrinologia / Dermatologia / Urologia / Geriatria / Neurologia / Ginecologia e Obstetrícia / Gastroenterologia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá ligar para 4000-1640 para Capitais e Regiões Metropolitanas e 0800 836 8836 para demais localidades de segunda à sexta das 7h às 19h.</li> <li>• Após o agendamento, o usuário receberá via e-mail, SMS ou WhatsApp, as informações de data, horário e orientações para acesso ao atendimento. O link de acesso ao atendimento será enviado via e-mail, SMS ou WhatsApp, 10 minutos antes do horário agendado;</li> <li>• É de responsabilidade do USUÁRIO acessar a plataforma na data e horário agendados previamente (com limite máximo de 5 minutos de tolerância de atraso), com uma conexão estável de internet.</li> <li>• Caso o USUÁRIO faça o agendamento e não compareça no horário marcado, será considerado como falta, sendo suspenso este serviço por 30 dias corridos, para agendamento de uma nova tele consulta.</li> </ul>



<p>Programa Conta Digital Saúde***</p>	<p>Rede de Saúde – Conta Saúde - Consultas e Exames com descontos diferenciados.</p> <p>Programa Conta Digital Saúde garante, único e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de consultas e exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular.</p> <p>Para consultar a rede credenciada, valores de procedimentos, carregar com crédito a conta digital saúde e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário deverá entrar em contato através do telefone 4000-1640 para Capitais e Regiões Metropolitanas e 0800 836 8836 para demais localidades de segunda à sexta das 7h às 19h.</p>
<p>SORTEIO**</p>	<p>Sorteios pela Loteria Federal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 04 (quatro) sorteios por mês no valor R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), sendo 01 (um) sorteio por semana, nos últimos 4 sábados de cada mês.</li> </ul> <p>Características:</p> <p>Cada trabalhador receberá um número da sorte que será utilizado em todos os sorteios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os resultados são divulgados semanalmente pela Loteria Federal e os contemplados serão notificados para recebimento do prêmio.</li> </ul>

**\*\*Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/ subestipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.\*\*\*Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de Telemedicina e Programa de Conta Digital Saúde Contratada.**

**Parágrafo Primeiro:** A Gestora disponibilizará um *sistema online* através do site <http://www.bemmaisbeneficios.com.br/secspindiopicasp> para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho rescindido.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada



trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada através da central de relacionamento da Gestora, ou ainda através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa **Gestora**, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora **por conta e ordem** do Sindicato Laboral.

**Parágrafo Quinto:** As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01º (primeiro) do mês subsequente.

**Parágrafo Sexto:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

**Parágrafo Sétimo:** A **Gestora** mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site <http://www.bemmaisbeneficios.com.br/secspindiopicasp>

**Parágrafo Oitavo:** A **Gestora** disponibilizará aos trabalhadores através do site <http://www.bemmaisbeneficios.com.br> o acesso à certificados, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

**Parágrafo Nono:** A **Gestora** disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do Site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

**Parágrafo Décimo:** O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro*



*rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

**Parágrafo Décimo Segundo:** As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** do mês vigente.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O valor mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta cláusula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

**Parágrafo Décimo Quarto:** As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *Sistema Online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

**Parágrafo Décimo Quinto:** O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta cláusula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

**Parágrafo Décimo Sexto:** Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção vigente.

**Parágrafo Décimo Sétimo:** Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa mensal equivalente ao valor do Auxílio estabelecido no caput desta cláusula, acrescido de 30%, por cada empregado não coberto pelo **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL**, além das indenizações e reembolsos de serviços não cobertos ao trabalhador que possam ocorrer no período.

**32 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará 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 empresa.



**33 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou inválidos/incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 1º** - O direito previsto no *caput* será extensivo ao pai comerciário.

**Parágrafo 2º** - Terá a mãe ou pai, o horário justificado, em função da participação em reunião escolar do filho menor em duas oportunidades no ano, mediante declaração fornecida pela instituição de ensino para fins de comprovação de presença em reunião.

**Parágrafo 3º** - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

**34 - ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE:** O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

**35 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**36 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO:** As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento de salário de 40% (quarenta por cento) aos empregados.

**37 - 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.

**38 - AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas "PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS EM GERAL", para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo Único** - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do



benefício previsto no *caput* desta cláusula. Também estão dispensadas as empresas enquadradas na cláusula “DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL”, devido a concessão do benefício previsto na cláusula “AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA e CUIDADO PESSOAL.”

**39 - 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 1º** - 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).

**Parágrafo 2º** - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

**40 - TRABALHO AOS DOMINGOS:** Na forma da Lei nº 605/1949 c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio varejista de material, óptico, fotográfico e cinematográfico, nas seguintes modalidades e desde que atendidas as 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 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, independente do gênero comerciário;
- b) adoção do sistema 2X (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se o outro domingo necessariamente de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, independente do gênero comerciário;
- 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 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, independente do gênero comerciário;

**Parágrafo único** -As entidades convenientes recomendam aplicação do regime de jornada da alínea “a” seja preferencialmente dado às comerciárias face o disposto no artigo 386 da CLT.



- d) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- f) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;
- g) remuneração da hora extra com 60% (setenta e cinco por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

**Parágrafo 1º** - Quando a jornada de trabalho for de 06 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de **R\$ 36,00 (trinta e seis reais)** ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

**Parágrafo 2º** - Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva, sem qualquer ônus, pelo SINDIÓPTICA, representando as empresas do comércio varejista de material óptico, fotográfico e cinematográfico, que suprirá eventuais exigências contidas na legislação municipal que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 13.473/02, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários aos domingos, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

**Parágrafo 3º** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**Parágrafo 4º** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 5º** - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa específica no valor de R\$ 811,00 (oitocentos e onze reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

**41 - TRABALHO EM FERIADOS:** Na forma da Lei nº 605/1949 c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio varejista de material, ótico, fotográfico e cinematográfico, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

- a) comunicação da empresa ao SINDIÓPTICA, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo





cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

**b)** manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

**I** - o feriado a ser trabalhado;

**II** - a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e

**III** - o dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo sempre a número igual ao dos feriados laborados;

**c)** pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 01 (um) descanso semanal remunerado.

**d)** não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO";

**e)** ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

**Parágrafo 1º** - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento das horas em dobro trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

**Parágrafo 2º** - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de "marmitex":

<b>I</b> - empresas com até 100 empregados	<b>R\$ 51,00</b>
<b>II</b> - empresas com mais de 100 empregados	<b>R\$ 67,00</b>

**Parágrafo 3º** - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal;

**Parágrafo 4º** - O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

**Parágrafo 5º** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, sendo indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades



sindicais convenientes, que avaliarão conjuntamente a admissibilidade do pleito em cada caso.

**Parágrafo 6º** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, nem tampouco as demais condições desta norma.

**Parágrafo 7º** - Será fornecido sem ônus pelo SINDIÓPTICA, CERTIFICADO atestando o integral cumprimento desta Convenção Coletiva, suprimindo as exigências contidas no Decreto 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal 14.776/2008, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciantes nos feriados, como também a necessária licença municipal para funcionamento. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis, sob pena de não poder ajustar com empregados, nos termos dessa cláusula, o trabalho aos feriados.

**Parágrafo 8º** - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 9º** - O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

**Parágrafo 10** - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa específica no valor de R\$ 811,00 (oitocentos e onze reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

**42 - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO:** Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 2º da cláusula anterior:

**I** - limite máximo de 06 (seis) horas de trabalho;

**II** - proibição de horas extras que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento);

**III** - pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas), sem prejuízo do DSR;

**IV** - pagamento de R\$ 31,00 (trinta e um reais) em vale compras ou dinheiro;

**V** - ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;



**Parágrafo único** - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

**43 - TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO:** Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, folga de 3 (três) dias a serem gozados ao final de seu período de férias. Esta folga se não for usufruída deverá ser paga, a título de prêmio, até o fechamento da folha de salário do mês de setembro de 2024, ou, em caso de rescisão contratual juntamente com as verbas rescisórias.

**Parágrafo único** - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

**44 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 101,00 (cento e um reais), a partir de 1º de setembro de 2023, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento de quaisquer obrigações contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

**Parágrafo Único:** Fica instituída a multa específica no valor de **R\$ 249,00 (duzentos e quarenta e nove reais)**, a partir de 1º de setembro de 2023, a ser paga pela empresa ao **Sindicato do Comércio Varejista de Material Optico, fotográfico e cinematográfico no Estado de São Paulo**, pelo descumprimento de qualquer cláusula contida nessa norma coletiva, sobretudo em não solicitar a entidade patronal os certificados/declarações para a prática de piso salarial diferenciado, trabalho em domingos e feriados, bem como pelo descumprimento das normas fixadas na cláusula **“Termo de Assistência à Rescisão Contratual”**. A multa deverá ser paga no ato da homologação, que não sendo paga será lançada como ressalva no Termo Rescisório.

**45 – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos acordantes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo as respectivas categorias econômicas e laborais, obrigam-se a à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, contribuintes ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, salvo nas hipóteses previstas no parágrafo 1º, 2º e 3º desta cláusula.

**Parágrafo 1º** - Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao **SINDIÓPTICA - SP** para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.



**Parágrafo §2º** - Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pela entidade patronal conveniente, deverá manifestar-se junto ao sindicato profissional que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal, através do e-mail.

**Parágrafo 3º** - A ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, resultará na concordância tácita dos termos e acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e as empresas.

**46 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar o **SINDIÓPTICA - SP**, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

**Parágrafo 1º** - A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no art. 592, inciso I, alínea "a", da CLT.

**Parágrafo 2º** - A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

**47 - TERCEIRIZAÇÃO:** As empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada para qualquer atividade-fim, a utilização de mão-de-obra terceirizada.

**48 - PROMOTORES:** Os empregados vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

**49 - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS:** As empresas terão o prazo de 60 (trinta) dias, contados da assinatura desta norma coletiva, para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados das empresas perante o Sindicato Profissional, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados, fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e deverão valer-se da assessoria do Sindicato profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos e implementação.

**50 - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA:** Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a



manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

**51- GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS:** O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

**52 - CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS:** Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores oriundas das relações de trabalho, as entidades profissional e patronal convenientes reconhecem e elegem a CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS, nos termos do artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo de mediação e arbitragem, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

**Parágrafo primeiro** - Pelas despesas com a manutenção e desenvolvimento desse órgão, as empresas beneficiárias do serviço ressarcirão as entidades dele integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo por estas, nos termos estabelecidos através de convênio celebrado entre as entidades.

**Parágrafo segundo** - Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, suas atribuições poderão ser desempenhadas pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC, à exceção de arbitragem, que não está contemplada dentre suas atribuições.

**53 - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS:** O TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como o ACORDO EXTRAJUDICIAL entre empregado e empregador de que trata o art. 855-B da CLT, deverão ser submetidos à CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS, perante a qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

**Parágrafo único** - Enquanto não instalado o órgão previsto no *caput*, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC.



**54 - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM:** Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, será implementada pela CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

**Parágrafo único** - Enquanto não instalado o órgão previsto no caput, este serviço poderá ser desempenhado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC.

**55 - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO:** As empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS -, nos termos da cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao *Sindicato dos Comerciantes de São Paulo* que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o pagamento, pela empresa, de uma taxa retributiva pelo serviço, a ser fixada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral.

**Parágrafo 1º** - No ato do procedimento previsto no caput, as empresas aderentes ao REPIS, deverão exibir o Certificado de Adesão ao REPIS, a que se refere a cláusula nominada "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS", comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT.

**Parágrafo 2º** - Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção Coletiva deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

**Parágrafo 3º** - O SINDIÓPTICA - SP encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de rescisão contratual, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

**Parágrafo 4º** - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Ministério da Economia ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto nesta cláusula.



**Parágrafo 5º** - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 6º** - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciante foi avisado da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no caput.

**Parágrafo 7º** - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

**Parágrafo 8º** - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

**56 - DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE:** Ocorrendo dispensa posterior à data base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do percentual de reajuste salarial.

**57 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615, da CLT.

**58 - FORO COMPETENTE:** Com exceção das demandas de que trata a cláusula nominada "CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO - CINTEC", as dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

**59 - ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção se aplica aos comerciantes das empresas do comércio varejista de material óptico, fotográfico e cinematográfico sediadas no município de São Paulo.

**60- VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024.

**São Paulo, 16 de novembro de 2023.**



Pelo **SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE SÃO PAULO**

DocuSigned by:  
*Ricardo Patah*  
**RICARDO PATAH**  
Presidente

DocuSigned by:  
*Marcos Afonso de Oliveira*  
**MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA**  
Diretor Jurídico

DocuSigned by:  
*Walkiria Ferrari*  
**WALKIRIA DANIELA FERRARI**  
OAB/SP nº 165.058

DocuSigned by:  
*Cristovam Vilcher*  
**CRISTOVAM QUINI VILCHER**  
OAB/SP nº 271.516

Pelo **SINDIÓPTICA - SP**

DocuSigned by:  
*Luiz Paulo Rodrigues Leite*  
**LUIZ PAULO RODRIGUES LEITE**  
Presidente

DocuSigned by:  
*Janaína Braga de Souza Valente*  
**JANAÍNA BRAGA DE SOUZA VALENTE**  
OAB/SP nº 289.765