

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE SÃO PAULO - SAESP**, inscrito no CNPJ nº 54.751.375/0001-12, com sede à Rua Canadá, nº 111, Jardim América, São Paulo, SP, CEP 01436-000, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em 28/05/2021, neste ato representada por seu Presidente, *Sr. Roberto Carvalho Cardoso, administrador, inscrito no CRA/SP sob nº 97 e no CPF/MF sob o nº 008.853.558-49, assistido pelos advogados Suzana Natália Guirado F. Fernandes, inscrita na OAB/SP sob o nº 166.306 e no CPF/MF sob o nº 248.425.508-05 e Marcelo de Mora Marcon, inscrito na OAB/SP sob o nº 143.039 e no CPF/MF sob o nº 122.561.858-42;* e de outro, como representante da categoria econômica, a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIO SP**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical nº 25797/42 e SR01203, inscrita no CNPJ sob o nº 62.658.182/0001-40, com sede na Rua Dr. Plínio Barreto, nº 285, Bela Vista - São Paulo - Capital - CEP - 01313-020, tendo realizado Assembleia Geral em **26/04/2021**, por sua base inorganizada no Estado de São Paulo, respeitadas as representações específicas existentes, neste ato representada por seu Diretor Vice-Presidente, *Sr. Ivo Dall'Acqua Júnior, inscrito no CPF/MF sob o nº 747.240.708-97, assistido pelos advogados Delano Coimbra, inscrito na OAB/SP sob o nº 40.704 e no CPF/MF sob o nº 240.004.008-78; Fernando Marçal Monteiro, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.368 e no CPF/MF sob o nº 872.801.598-34 e Paula Tateishi Mariano, inscrita na OAB/SP sob o nº 270.104 e no CPF/MF sob o nº 302.486.138-63,* que representam também os seguintes sindicatos filiados: **Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool e Bebidas em Geral no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.936.622/0001-58 e Registro Sindical nº 2.127.86072-6, com sede na rua Afonso Sardinha nº 95 – 11º andar – conj. 114 – São Paulo (SP) – CEP 05076-000 – Assembleia Geral realizada 03/08/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Couros, Peles e Sintéticos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 60.746.419/0001-19 e Registro Sindical Processo nº 52.828/44, com sede na Rua Belchior Carneiro, nº 27 – Letra A - Lapa de Baixo - São Paulo (SP) – CEP 05068-050 – Assembleia Geral realizada em 09/08/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Drogas, Medicamentos, Correlatos, Perfumarias, Cosméticos e Artigos de Toucador no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 52.806.460/0001-05 e Registro Sindical Processo nº 46219.026803/2009-86, com sede na Rua Barão do Triunfo, 751, Campo Belo - São Paulo (SP) - CEP 04602-003 - Assembleia Geral realizada em 15/07/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 49.087.232/0001-18 e Registro Sindical Processo nº 46219.016700/2012-11, com sede na Avenida Senador Queirós, nº 605 – 23º andar - conjunto 2312 - Centro - São Paulo (SP) – CEP 01026-001 – Assembleia Geral realizada em 28/08/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.809.777/0001-59 e Registro Sindical 46219.020284/2009-42, com sede na Rua Major Sertório, nº 88 – 4º andar – sala 402/403 – Vila Buarque - São Paulo (SP) – CEP 01222-000 - Assembleia Geral realizada em 10/08/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 96.473.962/0001-37 e Registro Sindical nº 24440.005152/91-15, com sede na Rua São Bento, 59 - 3º andar - conj. 3B - CEP 01011-000 - Centro - São Paulo (SP) – Assembleia Geral realizada em 17/08/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Material de Construção e de Material Elétrico no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 61.786.075/0001-34 e Registro Sindical Processo nº D.N.T. 25558 de 1940, com

sede na Rua da Abolição, nº 66 – conjunto 23 - Bela Vista – São Paulo (SP) – CEP 01319-010 – Assembleia Geral realizada em 25/08/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador, Exportador e Distribuidor de Peças, Rolamentos, Acessórios e Componentes para Indústria e para Veículos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 03.499.644/0001-64 e Registro Sindical Processo nº 46000.015339/2004-43, com sede na Avenida Paulista, nº 1009 – 1º andar – conjunto 101, Bela Vista – São Paulo (SP) – CEP 01311-919 – Assembleia Geral realizada em 15/07/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista, Importador e Exportador de Produtos Químicos e Petroquímicos no Estado de São Paulo** – CNPJ 43.450.014/0001-10 e Registro Sindical Processo nº 46000.009049/2002-07, com sede na Rua Maranhão nº 598 – 4º andar – Higienópolis - São Paulo (SP) – CEP 01240-000 - Assembleia Geral realizada em 25/05/2021; **Sindicato do Comércio Atacadista de Sucata Ferrosa e não Ferrosa do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 38.891.073/0001-93 e Registro Sindical Processo nº 24440.048149/90, com sede na Rua Rui Barbosa, nº 95 – 5º andar – conjunto 51/52 - Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01326-010 – Assembleia Geral realizada em 16/07/2020; **Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuários e Armarinhos do Estado de São Paulo** - CNPJ 62.202.759/0001-04 e Registro Sindical nº SD83299, com sede na Avenida Angélica, nº 688 – 13º andar - Conj. 1301/1306 - Santa Cecília - São Paulo (SP) - CEP 01228-000 – Assembleia Geral realizada em 29/03/2021; **Sindicato do Comércio Varejista de Carnes Frescas do Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.650.833/0001-55 e Registro Sindical Processo nº DNT 64/1941, livro nº2, nº25 (SD07600), com sede na Praça da República, nº 180 – conjunto 64 – República - São Paulo (SP) – CEP 01045-000 – Assembleia Geral realizada em 28/08/2019; **Sindicato do Comércio Varejista de Material de Construção, Maquinismos, Ferragens, Tintas, Louças e Vidros da Grande São Paulo** – CNPJ nº 62.809.769/0001-02 e Registro Sindical Processo nº 24000.001666/90, com sede na Rua Boa Vista, nº 356 – 15º andar – Centro - São Paulo (SP) – CEP 01014-910 – Assembleia Geral realizada em 15/10/2019; **Sindicato do Comércio Varejista de Peças e Acessórios para Veículos no Estado de São Paulo** – CNPJ nº 62.703.368/0001-73 e Registro Sindical Processo nº L001 P091 A1941, com sede na Avenida Paulista, nº 1009 – 5º andar – Bela Vista - São Paulo (SP) – CEP 01311-919 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2020; **Sindicato dos Comissários de Despachos, Agentes de Carga e Logística do Estado de São Paulo** - CNPJ - 61.762.290/0001-03 e Registro Sindical nº 46219.002054/2018-92, com sede na Rua Avanhandava, nº 126 – 6º Andar - Conj. 60/61 - Bela Vista – São Paulo (SP) - CEP 01306-901 - Assembleia Geral realizada em 30/10/2020; **Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região** – CNPJ nº 46.106.712/0001-90 e Registro Sindical nº 46010.005682/93-19, com sede na Rua General Osório, nº 883 - 7ª andar - Campinas (SP) - CEP 13010-111 – Assembleia Geral realizada em 21/08/2020; **Sindicato dos Lojistas do Comércio de São Paulo** – CNPJ nº 62.661.269/0001-76 e Registrado no Ministério do Trabalho e Emprego no livro 01, às fls.62, com sede na Rua Coronel Xavier de Toledo, nº 99 – 3º andar - República – São Paulo (SP) – CEP 01048-100 – Assembleia Geral realizada em 19/08/2020; **Sindicato dos Lojistas e do Comércio Varejista de Americana e Região** – CNPJ nº 60.714.771/0001-72 e Registro Sindical Processo nº 46219.020431/2009-84, com sede na Rua Manoel dos Santos Azanha, nº 22 - Vila Paraíso – Americana - (SP) – CEP 13465-710 – Assembleia Geral realizada em 14/09/2020; **Sindicato do Comercio Varejista de Araraquara** – CNPJ nº 43.975.432/0001-20 e Registro Sindical Processo nº 237586-63, com sede na Avenida São Paulo nº 660 – Araraquara - (SP) – CEP 14801-060 – Assembleia Geral realizada em 23/09/2020; **Sindicato do Comércio Varejista da Baixada Santista** – CNPJ nº 58.251.794/0001-46 e Registro Sindical Processo nº 47546.000047/2010-50 com sede na Avenida Ana Costa, nº 25 – Santos - (SP) – CEP 11060-001 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Bragança Paulista** – CNPJ nº 51.913.200/0001-76, e Registro Sindical Processo nº 16.176/42, com sede na Rua Coronel João Leme, nº 304 – 2º andar – salas 25, 26 e 27 - Bragança Paulista (SP) – CEP 12900-161 – Assembleia Geral realizada em 31/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista**

**de Itapetininga** – CNPJ nº 49.706.633/0001-09 e Registro Sindical Processo nº DNT 32.590, com sede na Rua Monsenhor Soares, nº 637, Itapetininga - (SP) – CEP 18200-009 – Assembleia Geral realizada em 29/10/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Itapira** – CNPJ 58383.571/0001-32 e Registro Sindical 939.298/1951, com sede Rua Joaquim Inácio, nº 77, Centro, Itapira (SP) - CEP 13970-150 - Assembleia Geral realizada 27/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Jaú** – CNPJ nº 50.759.661.0001-73 e Registro Sindical Processo nº 002.127.02463-4, com sede na Rua Rolando D’Ámico, nº 381, Vila Assis – Jaú (SP) – CEP 17210-115 – Assembleia Geral realizada em 26/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Lucélia** – CNPJ nº 57.320.145/0001-97 e Registro Sindical Processo nº 24460.000018/89-21, com sede na Rua Eduardo Rapacci nº 243 - Lucélia (SP) – CEP 17.780-000 – Assembleia Geral realizada em 28/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Marília** – CNPJ nº 50.842.194/0001-40 e Registro Sindical Processo nº 46000.005046/93-71, com sede na Avenida Carlos Gomes, nº 427 – Marília (SP) – CEP 17501-000 – Assembleia Geral realizada em 10/09/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Matão** – CNPJ nº 60.247.194/0001-56, Registro Sindical nº 24000.008627/90, com sede na Avenida 7 de Setembro, nº 1.425 – Matão (SP) - CEP 15.990-160 – Assembleia Geral 10/09/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Mirassol** – CNPJ nº 59.852.327/0001-34 e Registro Sindical Processo nº 4610.003484/94-57, com sede na Rua 07 de Setembro nº 18-45 - Mirassol (SP) - CEP 15.130-057 - Assembleia Geral realizada em 28/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Mogi Mirim** – CNPJ nº 59.015.685/0001-92 e Registro Sindical Processo nº 24440.038216/90, com sede na Rua Doutor João Teodoro nº 599 Mogi Mirim (SP) – CEP 13800-120 – Assembleia Geral realizada em 27/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Osvaldo Cruz** – CNPJ nº 53.311.809/0001-09 e Registro Sindical Processo nº 24512.000050/90-88 com sede na Avenida Brasil, nº 931 – 1º andar – Osvaldo Cruz (SP) – CEP 17700-000 – Assembleia Geral realizada em 12/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de Pindamonhangaba** – CNPJ nº 02.266.822/0001-44 e Registro Sindical nº 46000.003682/98, com sede na Rua Bicudo Leme, nº 565 - Pindamonhangaba (SP) - CEP 12400-131 – Assembleia Geral realizada em 10/08/2020; **Sindicato Patronal do Comércio Varejista do Pontal do Paranapanema e Alta Paulista** – CNPJ nº 08.403.323/0001-38 e Registro Sindical Processo nº 46000.025461/2006-90, com sede na Avenida Princesa Isabel, nº 620 – Presidente Venceslau (SP) – CEP 19400-000– Assembleia Geral realizada em 26/08/2020; **Sindicato do Comércio Varejista de São José do Rio Preto** – CNPJ nº 60.005.881/0001-65 e Registro Sindical Processo nº 33066, com sede na Rua Bernardino de Campos, nº 2976 – sala 502 - São José do Rio Preto (SP) – CEP 15015-300 – Assembleia Geral realizada em 25/08/2020; **Comércio Varejista de Sertãozinho** – CNPJ nº 60.243.151/0001-00 e Registro Sindical Processo nº 24440.043524/89, com sede na Rua Coronel Francisco Schmidt, nº1865 – Sertãozinho (SP) – CEP 14160-710 – Assembleia Geral realizada em 14/08/2020; celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

## I - DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

### CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL EM MAIO/21

Os salários vigentes em 1º de setembro de 2020, dos administradores com contratos ativos em 31 de agosto de 2020 e que integravam o quadro da empresa em 1º de maio de 2021, serão reajustados a partir de 1º de maio de 2021 da seguinte forma:

I - Até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante a aplicação do percentual de 2,94% (dois vírgula noventa e quatro por cento).

II - Acima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 265,00 (duzentos e sessenta e cinco reais), observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2019 ATÉ 31 DE AGOSTO/2020”**.

**Parágrafo primeiro** - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de maio a outubro, em face da data de assinatura do presente aditivo, poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de novembro de 2021.

**Parágrafo segundo** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função, conforme previsto na cláusula **“SALÁRIO NORMATIVO OU DE INGRESSO”**.

### CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2019 ATÉ 31 DE AGOSTO/2020

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

PERÍODO DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R\$ 9.000,00 MULTIPLICAR POR:	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 9.000,00 APENAS SOMAR PARCELA FIXA DE:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.19	1,0294	265,00
16.09.19 A 15.10.19	1,0269	242,00
16.10.19 A 15.11.19	1,0244	220,00
16.11.19 A 15.12.19	1,0220	198,00
16.12.19 A 15.01.20	1,0195	176,00
16.01.20 A 15.02.20	1,0170	153,00
16.02.20 A 15.03.20	1,0146	131,00
16.03.20 A 15.04.20	1,0121	109,00
16.04.20 A 15.05.20	1,0097	87,00
16.05.20 A 15.06.20	1,0073	65,00
16.06.20 A 15.07.20	1,0048	44,00
16.07.20 A 15.08.20	1,0024	22,00
PARTIR DE 16.08.20		

**Parágrafo primeiro** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao salário de admissão, conforme previsto na cláusula nominada **“SALÁRIO NORMATIVO OU DE INGRESSO”**.

**Parágrafo segundo** - As empresas que a partir de 1º de setembro de 2020 contrataram empregados com a percepção do salário normativo ou de ingresso, deverão, a partir de 1º de maio de 2021, adequar seus salários ao valor constante da cláusula **“SALÁRIO NORMATIVO OU DE INGRESSO”**.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL EM SETEMBRO/21**

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes e reajustados em 1º de maio de 2021 serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, da seguinte forma:

I – Até o limite de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante a aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento).

II – Acima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima de R\$ 938,00 (novecentos e trinta e oito reais), observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada **“REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021”**.

**Parágrafo primeiro** – Em decorrência das restrições governamentais ao funcionamento dos estabelecimentos por conta da pandemia, as empresas poderão conceder o reajuste previsto nesta cláusula em até 2 (duas) parcelas, ambas calculadas sobre o salário vigente em 1º de maio de 2021, sendo a primeira a partir de 1º de setembro de 2021 e a segunda a partir de 1º de janeiro de 2022, da seguinte forma:

I – A partir de 1º de setembro de 2021 – Os salários até R\$ 9.000,00 (nove mil reais) vigentes em 1º de maio de 2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 6% (seis por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais).

II – A partir de 1º de janeiro de 2022 – Os salários até R\$ 9.000,00 (nove mil reais) vigentes em 1º de maio de 2021 serão reajustados mediante a aplicação do percentual de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) e os salários acima desse limite serão reajustados mediante a concessão de parcela fixa mínima no importe R\$ 938,00 (novecentos e trinta e oito reais). O valor resultante será o salário a partir do mês de competência janeiro de 2022.

**Parágrafo segundo** – Nas rescisões contratuais, a segunda parcela deverá ser antecipada para cômputo no cálculo das verbas rescisórias, o mesmo se aplicando para os empregados que saírem de férias entre os meses de setembro e dezembro de 2021.

**Parágrafo terceiro** – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2021 poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de competência de novembro de 2021, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse 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/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021”**

**Parágrafo quarto** – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo terceiro será a data de pagamento destas.

**Parágrafo quinto** – 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 2021, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo terceiro 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 até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

**Parágrafo sexto** – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao salário normativo, conforme previsto na cláusula nominada “**SALÁRIO NORMATIVO OU DE INGRESSO**”.

**CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2020 ATÉ 31 DE AGOSTO/2021**

TABELA PROPORCIONAL	1ºSET/21	Salário acima de R\$ 9 mil	1º JAN/22	Salário acima de R\$ 9 mil
PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR POR	SOMAR APENAS PARCELA FIXA	MULTIPLICAR POR	SOMAR APENAS PARCELA FIXA
ADMITIDOS ATÉ 15.09.20	1,0600	540,00	1,1042	938,00
DE 16.09.20 A 15.10.20	1,0549	494,00	1,0951	856,00
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0498	448,00	1,0861	775,00
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0447	402,00	1,0772	695,00
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0396	356,00	1,0683	615,00
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0346	311,00	1,0595	536,00
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0296	266,00	1,0508	457,00
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0246	221,00	1,0422	379,00
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0196	177,00	1,0336	302,00
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0147	132,00	1,0251	226,00
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0098	88,00	1,0167	150,00
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0049	44,00	1,0083	75,00
A PARTIR DE 16.08.21	1,0000	-	1,0000	-

**Parágrafo primeiro** – Em caso de parcelamento, a parcela fixa a ser concedida em 1º de janeiro de 2022 será calculada sobre o salário vigente em 1º de maio de 2021.

**Parágrafo segundo** – As empresas que não optarem pelo parcelamento deverão aplicar os valores de 1º de janeiro de 2022 já a partir de 1º de setembro de 2021.



## **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

Nos reajustamentos previstos neste instrumento serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2019 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, mérito, antiguidade, transferência, implemento de idade, equiparação salarial e término de aprendizagem.

## **CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO NORMATIVO OU DE INGRESSO**

O piso salarial dos Administradores no Estado de São Paulo não poderá ser inferior aos seguintes valores:

- *A partir de 1° de maio/21 = R\$ 3.032,00*
- *A partir de 1° de setembro/21 – sem parcelamento – R\$ 3.348,00*

### **Com parcelamento:**

- *A partir de 1° de setembro/21- (com 6%) = R\$ 3.214,00*
- *A partir de 1° janeiro/22 – (com 10,42%) R\$ 3.348,00*

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Independentemente da nomeação utilizada pelas empresas para os cargos de seu plano de carreira, o administrador contratado para funções inerentes às previstas na regulamentação da profissão deverá, salvo condições mais benéficas, perceber os direitos constantes desta convenção coletiva.

## **CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

Estabelecem as partes o adicional de 60% (sessenta por cento) para as horas suplementares trabalhadas de segunda-feira a sábado e fixam o adicional não cumulativo de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados, desde que não tenham sido incluídas em banco de horas.

**Parágrafo Único** - Os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário nominal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

## II - DAS JORNADAS DE TRABALHO E INTERVALOS

### CLÁUSULA DEZ - JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos administradores 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** - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados consoante outras modalidades de jornada, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

**I - JORNADA PARCIAL** - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;
- b) o salário do administrador 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 administrador terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do administrador ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

**II - JORNADA REDUZIDA** - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

- a) horário contratual;
- b) o salário do administrador 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, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

### CLÁUSULA ONZE - SEMANA ESPANHOLA

Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.



## **CLÁUSULA DOZE - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a)** manifestação de vontade por escrito por parte do administrador em instrumento individual ou plúrimo;
- b)** na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 59, da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas ao longo da vigência da presente norma coletiva, contados a partir da data do trabalho extraordinário;
- 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;
- d)** para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento - ou em outro documento entregue aos administradores - o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;
- e)** na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do administrador o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

**Parágrafo primeiro** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas, informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados com os administradores.

**Parágrafo segundo** - A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de informação previstos, respectivamente, nas alíneas “a”, “b” e “d”, implicará na suspensão do direito à compensação de horas.

**Parágrafo terceiro** - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenentes, 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.

## **CLÁUSULA TREZE - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO**

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, fica permitido aos empregados, de comum acordo com seus empregadores, pactuarem, individualmente e por escrito, a faculdade de praticar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

**Parágrafo primeiro** - A redução do intervalo para refeição, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, pode ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo segundo** - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

### III - DO TELETRABALHO

#### CLÁUSULA QUATORZE – TELETRABALHO

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

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

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

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

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

### IV - DAS GARANTIAS, AUXÍLIOS E BENEFÍCIOS

#### CLÁUSULA QUINZE – CARGOS DE CONFIANÇA

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

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

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

## **CLÁUSULA DEZESSEIS – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica autorizada a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos empregados em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, **mediante concordância formal do empregado**, nos termos do disposto no art. 476-A da CLT.

**Parágrafo primeiro** – O curso ou programa de qualificação profissional e respectiva suspensão dos contratos de trabalho poderá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 5 (cinco) meses, podendo restringir-se a determinados empregados, setores ou departamentos da empresa.

**Parágrafo segundo** – No período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito à de uma bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, nos termos do disposto no art. 2º-A da Lei 7.998/1990, desde que comprove frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) no curso ou programa de qualificação profissional, que no período da pandemia deverá ser ministrado exclusivamente à distância (on-line).

**Parágrafo terceiro** – A empresa deverá notificar o respectivo sindicato laboral com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

**Parágrafo quarto** – Para implementação do benefício de que trata o parágrafo 2º, o empregador deverá observar a Resolução CODEFAT nº 591/2009, informando à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (ou Gerência Regional) a suspensão do contrato de trabalho, acompanhada dos seguintes documentos:

- a) cópia desta convenção coletiva de trabalho, a ser homologada pelo órgão;
- b) relação dos trabalhadores a serem beneficiados pela medida;
- c) plano pedagógico e metodológico do curso ou programa de qualificação profissional, a ser estabelecido de comum acordo entre a empresa e o SENAC, contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

**Parágrafo quinto** – Os cursos ou programas de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de:

I – 120 (cento e vinte) horas para contratos suspensos pelo período de 2 (dois) meses;

II – 180 (cento e oitenta) horas para contratos suspensos pelo período de 3 (três) meses;

III – 240 (duzentos e quarenta) horas para contratos suspensos pelo período de 4 (quatro) meses;

IV – 300 (trezentas) horas para contratos suspensos pelo período de 5 (cinco) meses.

**Parágrafo sexto** – Os cursos deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar:

I – Mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas cursos ou laboratórios;

II – Até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas seminários e oficinas.

**Parágrafo sétimo** – Para requerer o benefício bolsa de qualificação profissional, o trabalhador deverá comprovar os mesmos requisitos previstos para obtenção do seguro-desemprego e apresentar na Superintendência ou Gerência Regional do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

I – Cópia da presente norma coletiva;

II – Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com a anotação da suspensão do contrato de trabalho;

III – Cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste;

IV – Documento de identidade e CPF;

V – Comprovante de inscrição no PIS;

VI – Três últimos holerites.

**Parágrafo oitavo** – Os empregados terão direito aos benefícios voluntariamente concedidos pela empresa e terão asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa.

**Parágrafo nono** – Em complementação à bolsa de qualificação profissional, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual.

**Parágrafo dez** – Ocorrendo a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa em valor equivalente à última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

**Parágrafo onze** – Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para a empresa, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como à multa prevista nesta norma coletiva.

**Parágrafo doze** – O prazo limite fixado no parágrafo primeiro poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional no respectivo período.

**Parágrafo treze** – O contrato de trabalho não poderá ser suspenso para qualificação profissional mais de uma vez no período de 16 (dezesesseis) meses.

#### **CLÁUSULA DEZESSETE – DO TRABALHO REMOTO DA EMPREGADA GESTANTE**

Durante a vigência do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, fica autorizado o trabalho remoto das empregadas gestantes, em conformidade ao disposto na Lei nº 14.151/2021, independentemente de ajuste prévio entre empregada e empregador.

**Parágrafo primeiro** – Nos termos do disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, fica facultado ao empregador, no período indicado no *caput*, designar novas atribuições à empregada gestante compatíveis com a sua condição pessoal.

**Parágrafo segundo** - Durante o trabalho realizado remotamente, ficam assegurados às gestantes todos os direitos e mantidas as obrigações previstas na CLT.

**Parágrafo terceiro** - Em conformidade com o disposto no art. 75-C, da CLT, ainda que temporariamente, as atribuições da gestante a serem exercidas remotamente devem constar em aditamento ao contrato individual de trabalho.

#### **CLÁUSULA DEZOITO - ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

**Parágrafo primeiro** - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/1984, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico, em até 5 (cinco) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

**Parágrafo segundo** - A ordem de prioridade mencionada no *caput* não prevalecerá na vigência de plano de saúde ou convênio médico patrocinado, total ou parcialmente, pelo empregador, ao qual tenha aderido o administrador.

#### **CLÁUSULA DEZENOVE - ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES EM CONSULTAS MÉDICAS**

O(a) Administrador(a) que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas ou em casos de internações de seus dependentes menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada “ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas desde que compensadas nos 60 (sessenta) dias seguintes, nos termos da cláusula “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)”.

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

#### **CLÁUSULA VINTE - ABONO DE FALTA AO ADMINISTRADOR ESTUDANTE**

Desde que comprove estar matriculado em curso técnico ou superior, poderá o administrador deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas mediante sua inserção no saldo de horas a compensar previsto na cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)” ou mediante compensação na semana seguinte. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA VINTE E UM - AUSÊNCIA PARA FREQUÊNCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Será considerado como ausência justificada e remunerada, além das legais, a de até 2 (dois) dias por ano para realização de cursos de qualificação profissional.

**Parágrafo único** - No caso de ausência para a realização de cursos de qualificação profissional, o fato terá que ser comunicado à empregadora e devidamente comprovado por escrito com, no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA VINTE E DOIS - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em via de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:



TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

**Parágrafo primeiro** – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

**Parágrafo segundo** – A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

#### **CLÁUSULA VINTE E TRÊS - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas que mantêm convênio ou plano de assistência médica com participação dos empregados nos custos, deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente, podendo criar, ainda, regulamentação própria para o cumprimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA VINTE E QUATRO - AUXÍLIO FUNERAL**

Na ocorrência de falecimento de administrador, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao piso salarial para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo único** - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas ficam dispensadas do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

## V - DAS FÉRIAS

### CLÁUSULA VINTE E CINCO - FÉRIAS

As empresas comunicarão aos administradores a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo primeiro** - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, ou dias já compensados, sendo vedada a concessão das férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de Descanso Semanal Remunerado.

**Parágrafo segundo** - 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 terceiro** - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (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.

### CLÁUSULA VINTE E SEIS - FÉRIAS EM DEZEMBRO

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

## VI - DAS RELAÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VINTE E SETE - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão dos salários já reajustados dos empregados integrantes da categoria profissional, beneficiados pela presente Convenção, filiados ou não ao sindicato, obedecido o disposto nos artigos 545 e 611-B, alínea XXVI, ambos da CLT, a favor do SAESP, uma contribuição assistencial correspondente a 3% (três por cento) do salário já reajustado, dividida em duas parcelas iguais de 1,5% (um e meio por cento) das folhas de pagamento dos meses de competência de novembro e dezembro de 2021, a ser recolhida em conta corrente bancária do sindicato profissional, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

**Parágrafo primeiro** - A contribuição prevista no *caput* será recolhida por meio de guias próprias a serem fornecidas pelo sindicato beneficiário.

**Parágrafo segundo** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Administradores no Estado de São Paulo, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

**Parágrafo terceiro** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao Sindicato dos Administradores do Estado de São Paulo, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato laboral deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

## VII - DAS PENALIDADES

### CLÁUSULA VINTE E OITO – MULTA

Pelo não cumprimento de quaisquer cláusulas constantes da presente convenção coletiva, as empresas pagarão multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, que reverterá em favor da parte prejudicada.

## VIII - DISPOSIÇÕES GERAIS

### CLÁUSULA VINTE E NOVE - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional liberal dos Técnicos de Administração, do Plano da CNPL, alterada para **Administrador**, nos termos da Lei 7.321/1985, com abrangência territorial no Estado de São Paulo (exceto nos municípios de Adolfo, Altair, Araraquara, Ariranha, Bady Bassitt, Balsamo, Bertiooga, Cajobi, Catanduva, Catiguá, Campinas, Cedral, Cosmorama, Cubatão, Elisiário, Estrela D'oeste, Fernandópolis, General Salgado, Guapiaçu, Guaraci, Guarujá, Ibirá, Icém, Indiaporã, Irapuã, Itajobi, Itanhaém, Jaci, Jales, José Bonifácio, Jundiá, Macaubal, Magda, Mendonça, Meridiano, Mirassolândia, Mongaguá, Monte Aprazível, Neves Paulista, Nhandeara, Nipoã, Nova Aliança, Nova Granada, Novais, Novo Horizonte, Olímpia, Onda Verde, Orindiúva, Palestina, Palmares Paulista, Paraíso, Paulo de Faria, Peruibe, Pindorama, Pirangi, Poloni, Potirendaba, Praia Grande, Riolândia, Sales, Santa Adélia, Santa Fé do Sul, Santos, São Carlos, São José do Rio Preto, São Vicente, Tabapuã, Tanabi, Ubarana, Uchoa, União Paulista, Urânia, Urupês, Valentim Gentil e Votuporanga).

### CLÁUSULA TRINTA - FORO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva.

### CLÁUSULA TRINTA E UM - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### CLÁUSULA TRINTA E DOIS - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

**Parágrafo único** - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.

São Paulo, 08 de novembro de 2021.

Pelo **SAESP – SINDICADO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE SÃO PAULO**

DocuSigned by:  
*Roberto Carvalho Cardoso*  
ADM:ROBERTO CARVALHO CARDOSO

Presidente

DocuSigned by:  
*Suzana Natália Ferreira Fernandes*  
SUZANA NATÁLIA GUIRADO FERREIRA FERNANDES

OAB/SP 166.306

DocuSigned by:  
*Marcelo de MORA MARCON*  
MARCELO DE MORA MARCON

OAB/SP 143.039

Pela **FECOMERCIO SP E DEMAIS SINDICATOS PATRONAIS CONVENENTES**

**IVO DALL'AQUA JÚNIOR**

Diretor Vice-Presidente

**DELANO COIMBRA**

OAB/SP nº 40.704

**FERNANDO MARÇAL MONTEIRO**

OAB/SP nº 86.368

**PAULA TATEISHI MARIANO**

OAB/SP nº 270.104