CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIÁRIOS RIO CLARO E SINCOVAGA-SP
2014/2015

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO–** CNPJ n.º 44.664.407/0001-99, Carta Sindical – Processo MTb n.º 305.591/75, com sede na Rua Cinco, 1619, Centro, Rio Claro, SP– CEP – 13500-181 neste ato representado da pelo seu Presidente Sr. **DORIVAL BUENO DA COSTA**, portador do CPF/MF nº. 190.164.848-68, com Assembleia Geral realizada no dia 05/08/2014, filiado à FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIARIOS, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical – Processo MITC/DNT n.º 156.95/1942 e do CNPJ/MF n.º 61.669.313/0001-21, com sede na Rua dos Pinheiros, 20, Pinheiros – São Paulo – Capital – CEP – 05422-012, **como representante da categoria laboral comerciária**, de um lado, e de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA**, entidade sindical do primeiro grau, que **representa a categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios,** com base no Estado de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio nº 35, 13º andar, conjuntos 1312/1315, CEP: 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO**, CPF/MF nº 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada na data de 22/08/2014, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, para as respectivas categorias, observados os termos da Certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, em 27 de abril de 2010, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios do município de **RIO CLARO, CORUMBATAÍ, IPEÚNA, ITIRAPINA,** e, **SANTA GERTRUDES** ,celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS – De acordo com a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como "Comerciário" e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para "Anotações Gerais" sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: "auxiliar geral", "serviços gerais", ou ainda, "atribuições correlatas", sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

2 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2014, mediante aplicação do percentual de 8,0% (oito por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2013.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais referentes aos meses de outubro, deverão ser complementadas no pagamento do mês de novembro de 2014.

Parágrafo 2º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

Parágrafo 3º Quando houver correção do valor do salário mínimo e do piso regional salarial do Estado de São Paulo, os valores dos pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e equiparados aos mesmos.

3 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/13 ATÉ 30 DE SETEMBRO/14: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela a seguir:

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	
ADMITIDOS ATÉ 15.10.13	1,0800
DE 16.10.13 A 15.11.13	1,0731
DE 16.11.13 A 15.12.13	1,0662
DE 16.12.13 A 15.01.14	1,0594
DE 16.01.14 A 15.02.14	1,0526
DE 16.02.14 A 15.03.14	1,0459
DE 16.03.14 A 15.04.14	1,0392
DE 16.04.14 A 15.05.14	1,0326
DE 16.05.14 A 15.08.14	1,0260
DE 16.06.14 A 15.07.14	1,0194
DE 16.07.14 A 15.08.14	1,0129
DE 16.08.14 A 15.09.14	1,0064
A PARTIR DE 16.10.14	1,0000

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª.

4 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/13 a 30/09/14, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5 - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a viger a partir de 01/10/2014, desde que cumprida integralmente, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, os seguintes salários de admissão:

I - Empresas em geral:
a) comerciário..... **R$ 1.094,00**
(mil e noventa e quatro reais);

b) comerciário (função: operador de caixa.)..... **R$ 1.174,00**
(mil e cento e setenta e quatro reais);

c) comerciário (função: faxineiro).....**R$ 965,00**
(novecentos e sessenta e cinco reais).

d) garantia do comerciário comissionista.....**R$ 1.294,00**
(mil, duzentos e noventa e quatro reais)

6 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma 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 e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo único - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Micro-empreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's –, acompanhado de cópia da última RAIS;

b) Apresentação ao Sindicato Comerciário do requerimento, acompanhado de cópia da última RAIS e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo Sindicato Comerciário de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, dos seguintes salários normativos:

I- MEI's, ME'S COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

a) empregados em geral..... **R$ 1.003,00**
(mil e três reais);

b) operador de caixa..... **R$ 1.093,00**
(mil e noventa e três reais);

c) faxineiro e copeiro..... **R$ 898,00**
(oitocentos e noventa e oito reais);

d) Office boy e empacotador..... **R$ 813,00**
(oitocentos e treze reais);

e) garantia do comissionista..... **R$ 1.173,00**
(mil cento e setenta e três reais);

II – ME's, EPP's QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

a) empregados em geral..... **R$ 1.049,00**
(mil e quarenta e nove reais);

b) operador de caixa..... **R$ 1.126,00**
(mil cento e vinte e seis reais);

c) faxineiro e copeiro..... **R$ 922,00**
(novecentos e vinte e dois reais);

e) Office boy e empacotador..... **R$ 813,00**
(oitocentos e treze reais);

e) garantia do comissionista..... **R$ 1.233,00**
(mil duzentos e trinta três reais);

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo Sindicato Comerciário, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários

normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A entidade laboral encaminhará mensalmente ao SINCOVAGA, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO)** sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4ª, sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 644,00 (seiscentos e quarenta e quatro reais) por empregado, que reverterá a favor do empregado.

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de setembro de 2014, sem prejuízo da apresentação da cópia da última RAIS.

Parágrafo 5º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 6º - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (item I desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

8 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de outubro de 2014, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados..**R$ 60,00** (sessenta reais)
Empresas com 06 a 20 empregados.......................................**R$ 65,00** (sessenta e cinco reais)
Demais empresas...**R$ 69,00** (sessenta e nove reais).

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 da indenização por quebra de caixa prevista no *caput* desta cláusula.

9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "*c*" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II – Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea *"a"* por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea *"b"* pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

10 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I - Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "*a*" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "*b*" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "*c*" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

11 - 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 art. 6º, da Lei n.º 605/49.

12 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

13 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

14 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

15 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, 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, assistido pelos Sindicatos, desde que cumpridas integralmente todas as clausulas da presente Convenção.

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas antecipadamente às horas de trabalho 1x1 (uma por uma), sem pagamento de adicional e em número não excedente de 02 horas (duas) diárias e até 20 (vinte) horas mensais, compensadas em até 60 dias.

b-1) O funcionário iniciará o período de 30 dias com saldo positivo de até 20 (vinte) horas, consignadas e pagas em holerite, o qual constará a titulo de compensação futura, sendo que desse saldo serão abatidas as horas extraordinárias que eventualmente venham a ser efetuadas no prazo de 60 (sessenta) dias.

b-2) O funcionário poderá passar de um mês para o seguinte o número de horas faltantes a compensar, não sendo permitido ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias para compensá-las.

b-3) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

b-4) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

b-5) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

b-6) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

b-7) na rescisão contratual , quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

Parágrafo único – As empresas que aderirem este modelo de compensação deverão obrigatoriamente fazer uso do livro ponto ou cartão de ponto para controle das mesmas e informação ao trabalhador, inclusive aquelas desobrigadas por lei.

16 - CONTRIBUIÇAO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente norma coletiva e, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro/14, limitado cada desconto ao valor de R$ 92,00 (noventa e dois reais), aprovado na assembléia das entidade profissionai que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no "caput" será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, de uma só vez, por ocasião do pagamento do salário de outubro de 2014, e recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 de novembro de 2014, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 42 deste instrumento.

Parágrafo 4º - A contribuição mencionada, que não se confunde com a contribuição confederativa, deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação.

Parágrafo 5º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º - Dos empregados admitidos após o mês de outubro/2014, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 7º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 8º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta clausula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente norma coletiva, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho pelo empregado, com a apresentação de documento de identidade, com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou sub-sede(s) do Sindicato profissional em até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo 10 - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

18 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 22 de agosto de 2014, fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. Assim, respeitada a jurisprudência do Egrégio Supremo Tribunal Federal, as empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte recolherão CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO, nos valores máximos, conforme segue:

VALOR EM R$	
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R$ 140,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R$ 350,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 430,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R$ 560,00

AUTO-SERVIÇO –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R$ 675,00
De 31 a 50	R$ 740,00
De 51 a 100	R$ 1.040,00
De 101 a 200	R$ 2.700,00
De 201 a 300	R$ 3.550,00
De 301 a 400	R$ 4.950,00
De 401 a 500	R$ 5.400,00
De 501 a 1000	R$ 9.750,00
De 1001 a 2000	R$ 10.800,00
De 2001 a 3000	R$ 12.550,00
De 3001 a 4000	R$ 13.650,00
De 4001 a 5000	R$ 107.500,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de outubro de 2014, através de:

FICHA DE COMPENSAÇÃO – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 10/10/2014.

Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável somente nas agências da Caixa Econômica Federal – CEF; e, em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.

Parágrafo 2º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - Assistencial relativa à 2014/2015 no mês de sua abertura através de ficha de compensação que será enviada em até 30 dias após a mesma. Em caso de não recebimento da guia solicitar 2ª via conforme disposto nesta cláusula.

19 - 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.

20 - 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 à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo único: 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, se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

21 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

22 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados, obedecida a ordem preferencial: 1º) da empresa ou de convênio por esta mantido; 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS —Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado; e,

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 7 (sete) dias da data de sua emissão.

23 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº. 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

Parágrafo 3° - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

24 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula. A garantia insculpida no caput não se confunde com aquela descrita no artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

25 – DA AMAMENTAÇÃO: A empregada mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos de no mínimo 45 (quarenta e cinco) reais cada um para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade.

26 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado 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 1º de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) 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.

27 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

28 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro será concedida ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2014, a ser paga 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 1 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A indenização prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

29 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

30 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

31 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

32 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

33 - 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.

34 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

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

36 - 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.

37 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

38 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular ou ENEM, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

39 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

40 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

41 - 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.

42 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1,5 (um e meio) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª, 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 da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

43 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

44 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 264,00 (duzentos e sessenta e quatro reais), a partir de 01 de outubro de 2014, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 16 e17.

45 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇAO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho não poderá exceder:

I - o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou

II - o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º. Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§ 2º. Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º. A inobservância dos prazos previstos nesta Cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, em favor do empregado, de multa em valor equivalente a um trinta avos de seu salário, por dia de atraso e até o limite de um salário, a ser paga no ato da homologação.

§ 4º. Caso não seja possível realizar a homologação no prazo dos Incisos I e II, por impedimento ou recusa sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi convidado por escrito pelo empregador para o ato, será fornecido atestado à empresa que ficará isenta do pagamento da multa prevista nesta Cláusula.

46 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

47 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: As empresas, nas rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados comerciários, se obrigam a entregar a estes, carta de confirmação de cargo e

tempo de trabalho, quando solicitado por eles a qualquer tempo, exceto em casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

48 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo 1º - Jornadas diversas das previstas no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula "ACORDOS COLETIVOS".

Parágrafo 2º - As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir de 06 de dezembro, prevalecendo até a referida data as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes.

49 - TRABALHO EM FERIADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GENÊROS ALIMENTÍCIOS:

a-) de segunda a sábado das 07h00min as 22h00min.

b-) domingos – O funcionamento aos domingos seguirá as Leis Municipais e federais vigentes.

c-) feriados das 07h00min as 19h00min (sendo permitida a finalização do atendimento aos clientes que se encontrarem dentro do estabelecimento comercial).

c.1) As empresas somente poderão se utilizar da mão de obra remunerada para o trabalho extraordinário nos feriados de seus empregados que optarem em fazê-lo.

c-2) Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;

c-3) Concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após o feriado trabalhado.

c-4) caso o funcionário opte em trocar o seu dia de folga por trabalho, isto será permitido e o pagamento deverá ser efetuado junto com o holerite do mês corrente, a titulo extraordinário.

c-5) fica assegurado que as empresas efetuarão a todos os empregados que laborarem nos feriados a quantia de R$ 38,00 (trinta e oito reais), pagos em espécie no final da jornada a titulo de refeição e concessão do vale transporte aos que dele se utilizam.

c-6) aos casais que laborarem na mesma empresa, o benefício das folgas compensatórias serão concedidas no mesmo dia, como forma de prestigiar o convício familiar.

c-7) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

c-8) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios se manifestarem por escrito;

d) PROIBIÇÃO DE TRABALHO: As empresas comprometem-se a não exigir o trabalho dos comerciários nos seguintes feriados previstos nesta alínea, inclusive os gerentes e empregados que ocupem cargos de confiança.

d-4) 25 de Dezembro (NATAL)

d-5) 1º de Janeiro (ANO NOVO)

d-6) 1º Maio (DIA DO TRABALHO)

d-7) Nas vésperas dos feriados de natal e ano novo, as atividades profissionais deverão se encerrar as 20h00min.

e) As empresas deverão conceder, de sua livre escolha, um 4º e 5º feriado aos empregados durante a vigência desta convenção.

Parágrafo único – MULTA – em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos da presente cláusula, a empresa ficará sujeita a multa de 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

50 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional obriga-se, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

51 - HOMOLOGAÇÃO: O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos aos dias e horas designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo único - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

CLÁUSULAS 52 a 55 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º OUTUBRO DE 2014 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO (assim entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ – raiz, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo).

52 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão refeição e/ou alimentação a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

53 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo 1º: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

Parágrafo 2º - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

54 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

55 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de

trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - estar disponível no local de trabalho;
II - permitir a identificação de empregador e empregado;
III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
IV- comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;
II - marcação automática do ponto;
III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,
IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

56- PREVALÊNCIA DE MELHORES CONDIÇÕES: As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já existentes ou que venham a ser concedidas pela empresa aos seus empregados, sob a égide do mesmo CNPJ-raiz.

57 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 30 de setembro de 2015, estendendo-se os seus efeitos até celebração de nova Convenção Coletiva.

58- FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da cidade de Rio Claro/SP.

E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o deposito no Órgão competente do Ministério do Trabalho, Produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

São Paulo, 02 de outubro de 2014.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio Claro

Dorival Bueno da Costa
Presidente

Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente