

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

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 por seu **Presidente DORIVAL BUENO DA COSTA**, portador de CPF/MF n.º 190.164.848-68, com Assembleia Geral realizada no dia 30/05/2017, e de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA – CNPJ n.º 49.087.273/0001-04**, 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 n.º 35, 13º andar, conjuntos 1312/1315, CEP: 01041- 001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu **Presidente, ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO**, CPF/MF n.º 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada na data de **15/08/2017**, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, observados os termos da Certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em 27 de abril de 2010, aplicável, conforme decisão da Justiça do Trabalho, com trânsito em julgado, a todas e quaisquer empresas da categoria econômica do varejo de alimentos dos municípios de **RIO CLARO, CORUMBATAÍ, IPEÚNA, ITIRAPINA, e, SANTA GERTRUDES**, 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 n.º 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”.

§ Único - 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 dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2017 mediante aplicação do percentual de 1,73% (um vírgula setenta e três por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2016.

Parágrafo 1º Diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativas ao mês de outubro, em razão da assinatura desta Convenção ter se

efetivado posteriormente à data-base, deverão ser complementadas junto com o pagamento do salário de competência de novembro. Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/17 e a data da assinatura da presente norma coletiva, observado o disposto na cláusula nominada “Reajuste Salarial” dos Empregados admitido entre 1º de outubro de 2016 e 30 de setembro de 2017”.

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

3 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/16 ATÉ 30 DE SETEMBRO/17: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela a seguir:

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.10.16	1,0173
DE 16.10.16 A 15.11.16	1,0158
DE 16.11.16 A 15.12.16	1,0144
DE 16.12.17 A 15.01.17	1,0129
DE 16.01.17 A 15.02.17	1,0115
DE 16.02.17 A 15.03.17	1,0101
DE 16.03.17 A 15.04.17	1,0086
DE 16.04.17 A 15.05.17	1,0072
DE 16.05.17 A 15.06.17	1,0057
DE 16.06.17 A 15.07.17	1,0043
DE 16.07.17 A 15.08.17	1,0029
DE 16.08.17 A 15.09.17	1,0014
A PARTIR DE 16.09.17	1,0000

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas “PISOS SALARIAIS” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI’s, ME’s e EPP’s.”.

4 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas REAJUSTE SALARIAL e REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE OUTUBRO/16 ATÉ 30 DE SETEMBRO/17 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/16 a 30/09/17, 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 vigor a partir de 01/10/2017, 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) **Piso salarial de ingresso de comerciário.....R\$ 1.134,00** (hum cento e trinta e quatro reais);
- b) **comerciário.....R\$ 1.336,00** (hum mil trezentos e trinta e seis reais);
- b) **comerciário- operador de caixa.....R\$ 1.433,00** (hum mil quatrocentos e trinta e três reais);
- c) **comerciário- faxineiro.....R\$ 1.179,00** (hum mil cento e setenta e nove reais);
- d) **garantia do comerciário comissionista.....R\$ 1.580,00** (hum mil quinhentos e oitenta reais)

Parágrafo 1º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados quando de seu primeiro emprego, independente da categoria, pelo prazo de 06 (seis) meses, a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nas alíneas "b", "c" e "d".

Parágrafo 2º - Quando houver correção do valor do salário mínimo federal, os pisos previstos por esta Convenção que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e equiparados ao mesmo.

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-empresendedores 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 da última guia do CAGED;

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo **SINCOVAGA** 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\$ 1.225,00 (hum mil duzentos e vinte cinco reais);

b) operador de caixa.....R\$ 1.335,00 (hum mil trezentos e trinta e cinco reais);

c) faxineiro.....R\$ 1.097,00 (hum mil e noventa sete reais);

d) Office boy e empacotador.....R\$ 1.005,00 (hum mil e cinco reais);

e) garantia do comissionista.....R\$ 1.432,00 (hum mil quatrocentos e trinta e dois reais).

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

a) empregados em geral.....R\$ 1.282,00 (hum mil duzentos e oitenta dois reais);

b) operador de caixa.....R\$ 1.375,00 (hum mil trezentos e setenta cinco reais);

c) faxineiro e copeiro.....R\$ 1.126,00 (hum mil cento e vinte e seis reais);

d) Office boy e empacotador.....R\$ 1.005,00 (hum mil e cinco reais);

e) garantia do comissionista.....R\$ 1.506,00 (hum mil quinhentos e seis 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 **SINCOVAGA, 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 pelo sindicato laboral para regularização de sua situação junto à entidade patronal.

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

Parágrafo 3º - A contratação de empregados de 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 5, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.333,00 (mil trezentos e trinta e três reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado (empregado).

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de outubro de 2017, mediante comprovação através da guia do CAGED.

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 (itens I e II desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

Parágrafo 7º - Será responsabilidade do sindicato laboral impedir a apresentação e considerar válida CERTIDÃO DE ADESÃO eventualmente emitida pelo SINCOMERCIO RIO CLARO, eis que o mesmo, consoante decisão da Justiça do Trabalho, não detém a representação das empresas do comércio varejista de alimentos em Rio Claro e Região.

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 2017, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados.....R\$ 73,00 (setenta e três reais);

Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 78,00 (setenta e oito reais);

Demais empresas.....R\$ 84,00 (oitenta e quatro 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 cláusulas 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 título 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- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 2% (dois por cento) de sua respectiva remuneração do mês novembro/2017.

Parágrafo 1º – A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato dos Empregados no Comercio de Rio Claro através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta clausula será descontada, de uma só vez, pela ocasião do pagamento do salário do mês de novembro de 2017 devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agencia bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários. O Sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor a Fecomercários.

Parágrafo 4º - A contribuição mencionada 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 dos Empregados no Comercio de Rio Claro e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo – Fecomercários.

Parágrafo 5º – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou ficha de registro de empregados.

Parágrafo 6º – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais, custeio e investimentos do Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio Claro e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo-Fecomercários-.

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 - A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na assembleia geral realizada pela entidade comerciária, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito, inclusive, ficando assegurado o ressarcimento pelo sindicato laboral de eventuais condenações que da cláusula decorram e desde que relativas à vigência desta norma.

Parágrafo 10º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao sindicato laboral, que fornecerá protocolo de recebimento em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, conforme decisão transitada em julgado, proferida nos autos da Ação Civil Pública, Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038, que tramitou perante a 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, devendo o sindicato profissional notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do mesmo ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

17 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Com previsão na alínea “e” do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 15 de agosto de 2017, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**. Assim, observada a jurisprudência do STF, às empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte, fica ajustada **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL** a favor

do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO, nos valores máximos, conforme tabela aprovada, a seguir indicada.

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 7 e 48.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2018

	VALOR EM R\$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R\$ 100,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 01 OU 02 EMPREGADOS	R\$ 215,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 400,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 440,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 730,00

AUTOSSERVIÇO –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R\$ 860,00
De 31 a 50	R\$ 930,00
De 51 a 100	R\$ 1.320,00
De 101 a 200	R\$ 3.450,00
De 201 a 300	R\$ 4.620,00
De 301 a 400	R\$ 6.350,00
De 401 a 500	R\$ 7.500,00
De 501 a 1000	R\$ 16.170,00
De 1001 a 2000	R\$ 19.635,00
De 2001 a 3000	R\$ 24.255,00
De 3001 a 4000	R\$ 28.875,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de dezembro de 2017, através de:

- a) **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Patronal, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/12/2017.
- b) Após a data de vencimento, devidamente atualizado até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,
- c) 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 3º - 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 4º - Empresas com abertura posterior receberão no mês em que acontecer, ficha de compensação para pagamento, aplicando-se, caso não aconteça, o disposto na letra “c”, do parágrafo 2º.

18 - 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.

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 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.

20 - 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.

21 - 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.

22 - 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
05 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 3º - 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.

23 - 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 – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período de garantia.

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

25 - 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 junho 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.

26 - 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.

27 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciante - 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 2015, 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.

28 – 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.

29 – 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.

30 – 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.

31 – 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 de seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

32 - 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.

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

34 - 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.

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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.

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

39 - 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.

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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.

43 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 333,00 (trezentos e trinta três reais), a partir de 01 de outubro de 2017, 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 a multa prevista na cláusula "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS".

44 - MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO 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.

45 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenientes, 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.

46 – 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.

47 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 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, obrigatoriamente com assistência do sindicato empresarial, atendendo assim, as disposições da cláusula 45 “ACORDOS COLETIVOS”.

Parágrafo 2º - As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir de 10 de novembro, prevalecendo até a referida data as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes.

48 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios, atendidas as disposições da Lei 605/49 e seu decreto regulamentador 27.048/49, com a redação trazida pelo Decreto 9.127/17, artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei n 11.603/07, bem como das legislações municipais, dependerá da obtenção de CERTIDÃO.

Parágrafo 1º: Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 30 de dezembro de 2017, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS- SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO E REGIÃO -, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após outubro/17 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida, sem ônus para as empresas que quitarem a Contribuição Patronal prevista na cláusula 17, pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO E REGIÃO.

Parágrafo 3º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR;

Parágrafo 4º - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por feriado, que reverterá para

subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO E REGIÃO, sem prejuízo da multa de 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

Parágrafo 5º - Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro), Dia Mundial da Paz e Confraternização Universal (1º de janeiro) e Dia do Trabalho (1º de Maio). Nas vésperas dos feriados de Natal e Ano Novo as atividades profissionais deverão se encerrar as 20h00min.

Parágrafo 6º - As empresas, na vigência desta convenção, deverão conceder de sua livre escolha, um 4º e 5º feriados sem trabalho aos empregados.

Parágrafo 7º - O trabalho em feriados ocorrerá das 07h00min as 19h00min – permitida a finalização do atendimento aos clientes que se encontrarem dentro do estabelecimento comercial.

Parágrafo 8º - As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal. Do referido instrumento deverão constar: a- os feriados a serem trabalhados; b- a discriminação da jornada desenvolvida em cada um; e, o dia e mês em que serão gozadas as folgas em até 45 (quarenta e cinco) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do feriado trabalhado, sob pena de dobra.

Parágrafo 9º - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo 10º - Caso o empregado opte por trocar o seu dia de folga por trabalho será permitido e o pagamento deverá ser efetuado no holerite do mês corrente, a título extraordinário.

Parágrafo 11º - Aos casais que laborarem na mesma empresa o benefício das folgas compensatórias será concedido no mesmo dia, como forma de prestigiar o convívio familiar.

Parágrafo 12º - Fica proibido, salvo manifestação por escrito, o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário.

Parágrafo 13º- Fica assegurado que as empresas efetuarão a todos os empregados que laborarem em feriados a quantia de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), paga em espécie no final da jornada a título de refeição e concessão do vale transporte aos que dele se utilizam.

Parágrafo 14º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

49 - 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.

50 - HOMOLOGAÇÃO: Deverá ser efetuada pelo Sindicato Profissional, aos empregados com mais de um ano de registro, 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 definida de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

CLÁUSULAS 51 a 56 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º OUTUBRO DE 2017 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO (assim entendido como a totalidade de empregados em lojas sob o mesmo CNPJ – raiz, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo).

51 - 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.

52 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão, na vigência desta 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.

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

54- 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.

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 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários que se ativem nas empresas do “comércio varejista de gêneros alimentícios” (*hipermercados, supermercados, autosserviços, sacolões, mercadinhos, mercearias, empórios, quitandas, laticínios, adegas e lojas com venda de bebidas fechadas, lojas de conveniência, varejo de frutos, verduras e legumes, e todas as empresas que, predominantemente comercializam no varejo, alimentos, produtos de limpeza doméstica e higiene pessoal*), localizadas nos municípios de **RIO CLARO, CORUMBATAÍ, IPEÚNA, ITIRAPINA, e, SANTA GERTRUDES.**

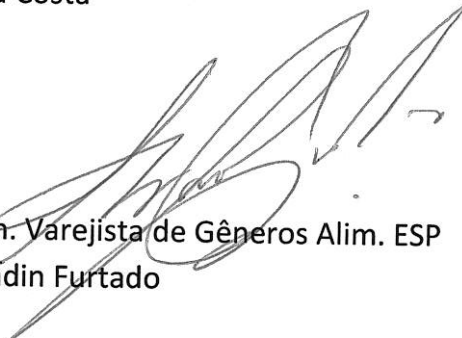
57 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 30 de setembro de 2018.

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 depósito no Órgão competente do Ministério do Trabalho, Produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

Rio Claro, 10 de novembro de 2017.


Sindicato dos Empr. Comércio de Rio Claro
Dorival Bueno da Costa
Presidente


Sindicato do Com. Varejista de Gêneros Alim. ESP
Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente