

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIARIOS RIO CLARO / SINCOVAGA
2018/2020**

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 31/07/2018, 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 **22/07/2018**, 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”.

Parágrafo 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 convenente serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2018 mediante aplicação do percentual de 4,73% (quatro vírgulas setenta e três por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2017.

Parágrafo 1º - Além da recomposição salarial prevista no caput as empresas deverão conceder abono pecuniário de R\$ 200,00 (duzentos reais), a ser pago em 02 (duas) parcelas, juntamente com os salários de junho e julho de 2019, não havendo a incidência de encargos.

Parágrafo 2º-Diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativas ao mês de outubro, novembro, dezembro, 13º salário, janeiro, fevereiro e março, abril e maio 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 junho e julho de 2019.

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.

Parágrafo 4º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

3 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2017 ATÉ 30/09/2018:

Para os empregados admitidos entre 01/10/2017 e 30/09/2018 fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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/17 ATÉ 30 DE SETEMBRO/18 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/17 a 30/09/18, 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 01/10/2018, 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\$ 1.188,00 (um mil cento e oitenta e oito reais);

b) **Comerciário...** R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais);

c) **Comerciário Operador de Caixa...** R\$ 1.501,00 (hum mil quinhentos e um reais);

d) **comerciário faxineiro...** R\$ 1.235,00 (hum mil duzentos e trinta e cinco reais);

e) **garantia do comerciário comissionista...** R\$ 1.655,00 (um mil seiscentos e cinquenta e cinco reais)

6 - GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCIÁRIO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de remuneração mínima de 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 – Microempreendedores 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\$ 1.283,00 (um mil duzentos e oitenta e três reais);

b) **operador de caixa...** R\$ 1.399,00 (um mil trezentos e noventa e nove reais);

c) **faxineiro...** R\$ 1.149,00 (um mil cento e quarenta e nove reais);

d) **Office boy e empacotador...** R\$ 1.053,00 (um mil e cinquenta e três reais);

e) **garantia do comissionista...** R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

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

a) **empregados em geral...** R\$ 1.343,00 (um mil trezentos e quarenta e três reais);

b) **operador de caixa...** R\$ 1.440,00 (um mil quatrocentos e quarenta reais);

c) **faxineiro e copeiro...** R\$ 1.180,00 (um mil cento e oitenta reais);

d) **Office boy e empacotador...** R\$ 1.053,00 (um mil e cinquenta e três reais);



e) **garantia do comissionista**... R\$ 1.578,00 (um mil quinhentos e setenta e oito 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 4, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.000,00 (um mil 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 30 de setembro de 2018, mediante comprovação através da guia do CAGED.

Parágrafo 5º - Em atos de assistência ao termo de rescisão do 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 - Nos atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II 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 2018, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Empresas com até 05 empregados..... | R\$ 77,00 (setenta e sete reais); |
| Empresas com 06 a 20 empregados..... | R\$ 82,00 (oitenta e dois reais); |
| Demais empresas..... | R\$ 88,00 (oitenta e oito 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 14. 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 14. 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: COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: é permitida a compensação da duração diária de trabalho, observando o artigo 59, § 6º da Lei. 13.467/2017 em até 45 dias.

a) 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, caso não ocorra a compensação no prazo estipulado.

b) 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;

c) 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.

d) 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.

e) 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, 7% (sete por) de sua respectiva remuneração limitado ao valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), do salário reajustado.

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, em uma única parcela, pela ocasião do pagamento do salário do mês de junho, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência 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 agencia 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 Comercio 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.

Parágrafo 11º - Ocorrendo litígio judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos na cláusula anterior, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, acompanhada da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de trinta dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 12º - Tendo em vista a natureza jurídica do TAC supramencionado, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica à hipótese a regra do art. 545 da CLT.

17 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 22 de agosto de 2018, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**. Assim, observada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, 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 pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas **7, 50e 52**.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2019.

| | VALOR EM R\$ |
|--|--------------|
| CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA | R\$ 150,00 |
| EMPRESAS TRADICIONAIS COM 01 OU 02 EMPREGADOS | R\$ 350,00 |
| EMPRESAS TRADICIONAIS COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS | R\$ 600,00 |
| EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS | R\$ 800,00 |
| EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS | R\$ 950,00 |

AUTOSSERVIÇOS –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3.

| Número total de empregados da empresa | Valor da Contribuição |
|---------------------------------------|-----------------------|
| De 01 a 30 | R\$ 1.050,00 |
| De 31 a 50 | R\$ 1.200,00 |
| De 51 a 100 | R\$ 1.600,00 |
| De 101 a 200 | R\$ 4.000,00 |
| De 201 a 300 | R\$ 5.500,00 |
| De 301 a 400 | R\$ 7.000,00 |
| De 401 a 500 | R\$ 8.500,00 |
| De 501 a 1000 | R\$ 20.000,00 |
| De 1001 a 2000 | R\$ 22.500,00 |
| De 2001 a 3000 | R\$ 27.000,00 |
| De 3001 a 4000 | R\$ 32.500,00 |

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de novembro de 2018, 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 30/10/2018.
- Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; 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 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 - A Contribuição Patronal 2019 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto 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 médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou 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;

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5 (cinco) dias da data de sua emissão.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas no eSocial.

Parágrafo 4º - Na hipótese do parágrafo anterior a empresa manterá em seu quadro de avisos ou Regulamento Interno, os prazos previstos no eSocial, para ciência dos empregados.

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 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 2019, 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 domingos e feriados ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

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

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 1º - Poderá, também, a mãe comerciária deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 02 vezes ao ano.

Parágrafo 2º - O direito previsto no caput será extensivo ao pai comerciário.

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 assistência ao termo de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

43 - GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO. A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º da CLT.

44 – FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), revertida em favor do trabalhador.

45- ACORDOS COLETIVOS: As partes convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, sempre que possível, 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.

Parágrafo 1º: As empresas e os Empregados comerciários abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, cujos sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e empregados deverá ser realizada sempre com a participação dos sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva, sob pena de nulidade.

Parágrafo 2º: Esta cláusula não produz qualquer efeito de alteração, modificação ou extinção a atos e ou negócios jurídicos celebrados anteriormente a assinatura da presente convenção, mantendo-se válido, jurídico e eficaz todos os atos termos e condições celebradas pelo Sindicato Profissional e as empresas.

46 - 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.

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 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais permitida a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

49 – HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO: O horário de para o trabalho dos comerciários nos estabelecimentos de gêneros alimentícios será de segunda a domingo das 07h00min às 22h00min, observando as Leis Municipais e federais vigentes, especialmente a Trabalhista, sendo permitida a extensão até a finalização do atendimento aos clientes que se encontrarem dentro do estabelecimento comercial.

50 – DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA - Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento dos controles de frequência dos empregados a partir do 15º dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.

51- AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA: A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANAESPANHOLA** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará, após verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE RIO CLARO, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br.

52 – INCENTIVO EMPRESARIAL À PARTICIPAÇÃO SINDICAL: Como estímulo ao envolvimento e participação dos representados do sindicato empresarial na vida sindical e nos temas que permeiam as negociações entre a categoria empresarial e a laboral, fica estabelecido:

Parágrafo único – As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% (cinquenta por cento) no ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA, sem prejuízo do pagamento devido ao sindicato comerciário.

53 - 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 62 da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como das legislações municipais, dependerá da obtenção de CERTIDÃO.

Parágrafo 1º: Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 31 de junho de 2019, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA — modelo em www.sincovaga.com.br — CCT SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO (SINCOMERCIÁRIOS), por feriado a ser trabalhado, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após outubro/18 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 (SINCOMERCIÁRIOS).

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

Parágrafo 4º: - A ausência de qualquer das CERTIDÕES torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 1.047,00 (mil e quarenta e sete reais) por feriado, que reverterá para subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO (SINCOMERCIÁRIOS), 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 Dia Mundial da Paz e Confraternização Universal (1º de janeiro), Dia do Trabalho (1º de Maio) e Natal (25 de dezembro).

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

II — Regras para o trabalho nos feriados:

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

a-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.

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

a-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.

a-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 título extraordinário.

a-5) fica assegurado que as empresas efetuarão a todos os empregados que laborarem nos feriados a quantia de R\$ 50,00 (cinquenta reais), pagos em folha de pagamento, a título de indenização, e concessão do vale transporte aos que dele se utilizam, independentemente do fornecimento de refeição.

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

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

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

b) Nas vésperas dos feriados de Natal e Ano Novo, as atividades profissionais deverão se encerrar as 20h00min.

c) 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.

54- TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL– O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias.

Parágrafo 1-º- O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE RIO CLARO ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 2º – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT.

Parágrafo 3º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, com exceção de justa causa, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, salvo quanto a eventuais direitos constantes de ressalvas aplicadas no ato de assistências, nos termos da Súmula 330 do C. TST.

Parágrafo 4º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 5º - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

55 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 353,00 (trezentos e cinquenta três reais), a partir de 01 de outubro de 2018, 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".

CLÁUSULAS 56 a 59 - 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).

56 - 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.

57 - 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.

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

59- 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.

60 - 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.

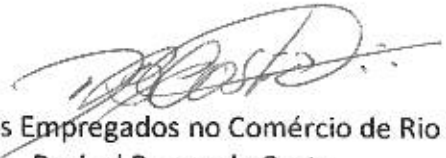
61 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários que se ativem nas empresas do “*comércio varejista de gêneros alimentícios*” (*hipermercados, supermercados, autosserviços, sacolões, mercadinhos, mercearias, empórios, quitandas, laticínios, adegas e lojas com venda de bebidas fechadas, 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.**

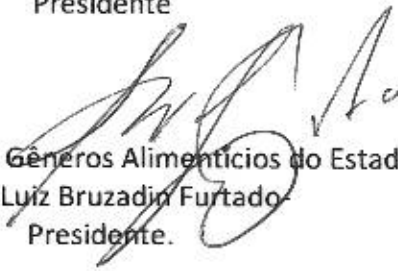
62 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 30 de setembro de 2020, com exceção das cláusulas econômicas.

63 - 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 a presente Convenção Coletiva 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, 13 de junho de 2019.


Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio Claro.
Dorival Bueno da Costa
Presidente


Sindicato do Com. Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo.
Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente.