



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2019-2020**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DRACENA/SINCOVAGA-SP**

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE DRACENA**, entidade de primeiro grau, CNPJ 64.615.404/0001-72, Registro Sindical Processo no 24000.005800/91, com sede na Rua Messias Ferreira da Palma nº 454, Centro, Dracena/SP, CEP 17.9000-000 e Assembleia Geral realizada no período de 25/07/2019, filiado á **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical – Processo MITC Nº 156.95/1942e do CNPJ 61.669.313/0001-21, com endereço na Rua Pinheiros, 20 Pinheiros – São Paulo – Capital CEP 05422-012, por ela neste ato representado através de seu Presidente **LUIZ CARLOS MOTTA**, portador do CPF/MF nº 030.355.218-24, assistido por sua advogada **Maria de Fátima Moreira Rueda**, OAB/SP nº 292.438 e CPF nº 084.421.378-07, como representante da categoria laboral comerciária e de outro, como representante da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO** entidade sindical do primeiro grau, com base intermunicipal, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada em **15/08/2019** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)”, compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – “Comércio Varejista”, os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. “Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo”; 47.23-7 “Comércio varejista de bebidas”; 47.21.1 – “Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes”; 4721-1/04 “Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes”; 4724-5/00 “Comércio varejista de hortifrutigranjeiros” 4721-1/03 “Comércio varejista de laticínios e frios” (leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados”; 4721-1/00 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados”- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados”; 4729-6/02 – “Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência”, comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moido,



sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – “comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação”47.73-5 dos municípios de DRACENA, JUNQUEIRÓPOLIS, IRAPURU, MONTE CASTELO, NOVA GUATAPORANGA, OURO VERDE, PACAEMBU, PANORAMA, PAULICÉIA, SANTA MERCEDES, SÃO JOÃO DO PAU D'ALHO E TUPI PAULISTA, , em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

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

**2 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2019 mediante aplicação do percentual de **4,00% (quatro por cento)**, incidente sobre os salários reajustados em 1º de outubro de 2018.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de outubro, novembro, dezembro e decimo terceiro, serão pagos no mês de janeiro de 2020. em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente ao fechamento da folha de pagamento do mês poderão ser pagos junto com os salários de janeiro de 2020.

**Parágrafo 2º**- A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso salarial do comerciário na cláusula "Piso Salarial" estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 3º** - 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 01/10/2018 ATÉ 30/09/2019:**

**3.1** - Para os empregados admitidos entre 01/10/2018 e 30/09/2019 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".

2



**4 – COMPENSAÇÃO:** Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/18 a 30/09/2019 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**5. - PISO SALARIAL:** Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/10/2019, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, o **piso salarial de R\$ 1.483,00** (mil e quatrocentos e oitenta três reais).

**Parágrafo Único:** Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estabelecidos os seguintes valores com base no piso do comerciário para as funções de:

a) **COMERCIÁRIO OPERADOR DE CAIXA.....R\$ 1.592,00** (um mil quinhentos e noventa dois reais);

b) **COMERCIÁRIO FAXINEIRO.....R\$ 1.307,00** (um mil trezentos e sete reais);

c) **COMERCIÁRIO OFFICE BOY E EMPREGADOR.....R\$ 1.087,00** (um mil e oitenta e sete reais);

**6 - GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCIÁRIO DO 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 **R\$ 1.740,00** (um mil setecentos e quarenta reais) 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 de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigo 3º da Lei 12.790/2013.

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

**Parágrafo Segundo** – O comerciário comissionista fica isento de qualquer reponsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

**Parágrafo Terceiro** – Fica ainda, proibido, a empresa proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.

**Parágrafo Quarto** – Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciários, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

3

**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](http://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;

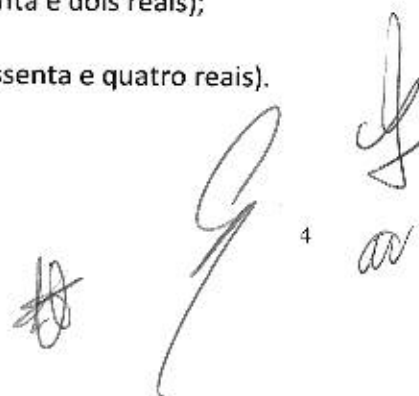
c) Emissão e entrega à empresa pelo **SINCOVAGA** de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, dos seguintes salários normativos:

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

- a) **Comerciário**.....R\$ 1.355,00 (um mil trezentos e cinquenta e cinco reais);
- b) **Comerciário operador de caixa**.... R\$ 1.476,00 (um mil e quatrocentos e setenta e seis reais);
- c) **Comerciário faxineiro**.....R\$ 1.213,00 (um mil duzentos e treze reais);
- d) **Comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.072,00 (um mil e setenta dois reais);
- e) **garantia do comissionista**.....R\$ 1.585,00 (um mil e quinhentos e oitenta e cinco reais).

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

- a) **comerciário**.....R\$ 1.417,00 (um mil quatrocentos e dezessete reais);
- b) **comerciário operador de caixa**.....R\$ 1.520,00 (um mil quinhentos e vinte reais);
- c) **comerciário faxineiro** .....R\$ 1.245,00 (um mil e duzentos e quarenta e cinco reais);
- d) **comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.072,00 (um mil e sessenta e dois reais);
- e) **garantia do comissionista**.....R\$ 1.664,00 (um mil seiscentos e sessenta e quatro reais).



4



**Parágrafo 1º** - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 07 (sete) 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** - A entidade laboral encaminhará mensalmente ao **SINCOVAGA** para fins estatístico e de verificação em atos de assistência a rescisão, a relação das empresas que tiveram **A CERTIDÃO DE ADESÃO VALIDADA**.

**Parágrafo 3º** - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO OU VALIDAÇÃO**) 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\$ 1.000,00 (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 2019, 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 2019, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

**Empresas com até 05 empregados.....R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais);**  
**Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 88,00 (oitenta e oito reais);**  
**Demais empresas.....R\$ 94,00 (noventa 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.

  
5

**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 1,60. 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. 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 15. 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 1,60. 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.

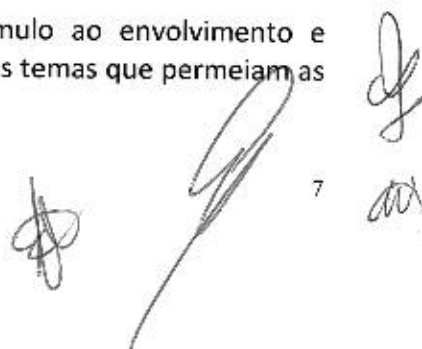
**12 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a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

**13 - 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, respeitando o limite mínimo de 6 (seis) horas diária, e 36 (trinta e seis) horas semanais

**14 – 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 SEMANA ESPANHOLA sob pena de nulidade absoluta, dependerá exclusivamente de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva específica.

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 COMERCIARIOS DE DRACENA, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br).

**15 – 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:



7

**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 de implantação de qualquer das cláusulas previstas na cláusula 14 anterior.

**16 - 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.

**17 - 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.

**18 - 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;

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, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

c) 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;

d) 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;

e) 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.

f) 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.

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





**Parágrafo 1º** - A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

**Parágrafo 2º** - A suspensão do direito à compensação prevista no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenentes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

**19- CONTRIBUIÇÃO DOS COMERCIÁRIOS ASSISTENCIAL** - As empresas descontará em folha de pagamento de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição, o percentual de até 2% (dois por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado, conforme decidido nas assembleias dos sindicatos da categoria profissional que aprovaram a pauta de reivindicações e autorizaram a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

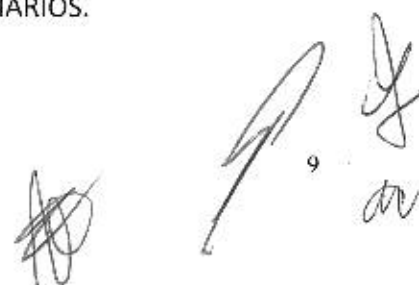
**Parágrafo 2º** - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

**Parágrafo 3º** - A contribuição não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena da empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 4º** - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 5º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição; devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 6º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature with the number '9' in the middle, and initials 'J' and 'ar' on the right.

**Parágrafo 7º** - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

**Parágrafo 8º** - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

**Parágrafo 9º** - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

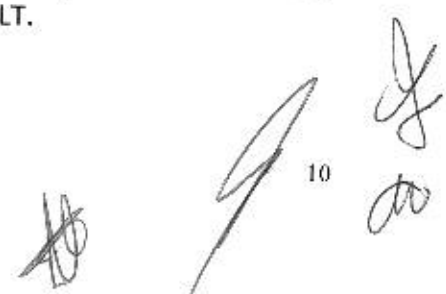
**Parágrafo 10º** - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo 11º** - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

**Parágrafo 12º** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequência perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo da CLT.

**Parágrafo 13º** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o sindicato da categoria profissional deverá ressarcir, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada.

**Parágrafo 14º** - 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.



10

**20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL:** Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito, "erga omnes" proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 15 de agosto de 2019, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

**Parágrafo 1º** - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 5, 41 e 42.

**TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2020**

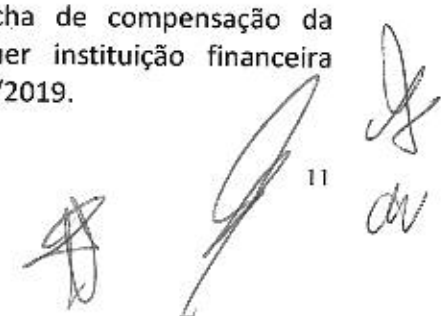
|                                | VALOR EM R\$ |
|--------------------------------|--------------|
| EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO  | R\$ 100,00   |
| EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS | R\$ 215,00   |
| EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS | R\$ 450,00   |
| EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS | R\$ 560,00   |
| EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS | R\$ 730,00   |

**CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00. AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES**

| 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 deverão ser efetuados até o dia 10 de novembro de 2019, através de:

- I- 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 30/11/2019.



- II- Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,
- III- 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 Assistencial/Negocial 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.

**21 - 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.

**22 - GARANTIA NA ADMISSÃO** – Admitido o comerciário para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empedado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

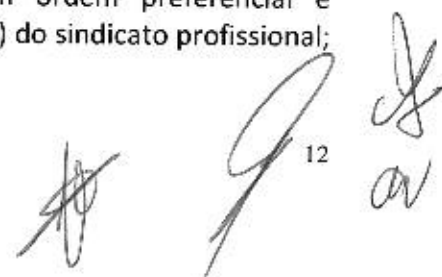
**23 - SALÁRIO SUBSTITUTO** – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o comerciário substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**24 - 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.

**25 - 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.

**26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º) da empresa ou de convênio por esta mantido; 2º) do sindicato profissional;



12

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 05 (cinco) dias da data de sua emissão, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia, sendo necessário que o empregado apresente o original retornando ao trabalho.

**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 pelo E social.

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

**27 - 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:

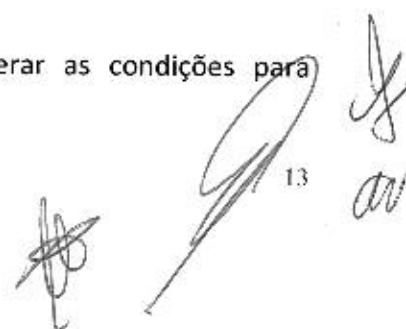
| TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA | ESTABILIDADE |
|------------------------------------|--------------|
| 20 anos ou mais                    | 2 anos       |
| 10 anos ou mais                    | 1 ano        |
| 05 anos ou mais                    | 6 meses      |

**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.



13

**28 - 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.

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

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

**30 - 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 60 (sessenta) dias.

**31 - DIA DO COMERCÁRIO:** Pelo Dia do Comercário - 30 de outubro será concedida ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2019, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

**Parágrafo único.** Fica facultada a conversão de um dia de descanso obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da Convenção.

**32 – 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.

**33 – 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 com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.



14

**34 - 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.

**35 - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com domingos, 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.

**36 - 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.

**37 - 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.

**38 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

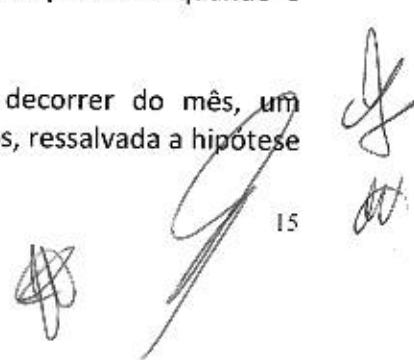
**Parágrafo 1º** - Poderá, também, a mãe comerciária deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 02 vezes ao ano.

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

**39 - ABONO DE FALTA AO COMERCÁRIO 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.

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

**41 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de até 40% do salário, quando assim solicitado pelos empregados, ressalvada a hipótese



15

do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**42 – 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.

**43 - 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.

**44 - AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 5ª, denominada “Piso Salarial”, desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.

**45 - DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA** – A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa, contra recibo, em nome do empregado comerciário.

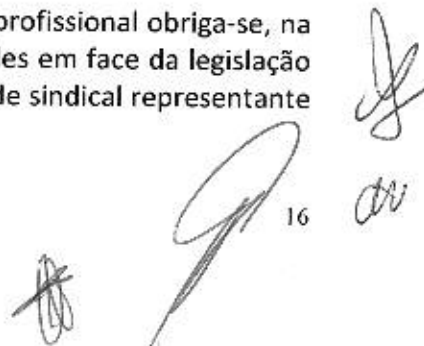
**46 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para assistência ao termo de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**47 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de um piso da categoria, a partir de 01 de outubro de 2019, 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”.

**48 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder por ato praticado no desempenho normal de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa

**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



16



da categoria econômica para que, no prazo de 5 (cinco) dias esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**50 – FALTAS JUSTIFICADAS DOS DIRIGENTES SINDICAIS:** Os empregados comerciários eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresas, poderão ausentar-se até 15 (quinze) úteis por ano, sem prejuízo da remuneração, das férias e do 13º salário, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões seminários e/ou outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 horas de antecedência.

**Parágrafo Único** - Os pagamentos dos dias de ausência justificadas serão calculados com base na remuneração do mês em que ocorreram.

**51 – ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA:** Quando no desempenho de suas funções e mediante prévia solicitação, com indicação de motivos, for necessário contato dos dirigentes do sindicato com representantes do empregador, será agendado entre as partes, seja no local do estabelecimento seja na sede sindical.

**52 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL:** As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 06 (seis) meses de serviço serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

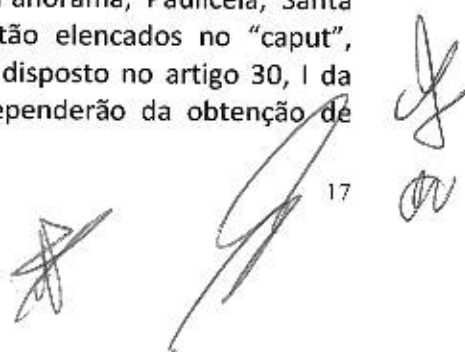
**Parágrafo 1º** - Na eventualidade da assistência não ser efetivada sem culpa do empregador, ou por negativa do sindicato laboral da fazê-la, este último fica obrigado a fornecer à empresa, de imediato, documento no qual ficarão especificada, de forma pormenorizada, as razões pelas quais esta não foi processada, observando, contudo, que será priorizada a ressalva ao invés da recusa.

**Parágrafo 2º** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado até o primeiro dia útil subsequente ao término do aviso prévio trabalhado, e até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte à data da notificação da demissão, em caso de aviso prévio indenizado.

**Parágrafo 3º** - Independentemente do pagamento supra a assistência aos termos de rescisão deverá ser efetuada até o quinto dia contado a partir do prazo previsto no parágrafo 2º desta cláusula.

**Parágrafo 4º** - O não cumprimento dos prazos previstos nesta cláusula acarretará na aplicação de multa do valor de um (piso) salário devido ao empregado.

**53 - LICENÇA MUNICIPAL E TRABALHO EM FERIADOS:** A licença municipal para funcionamento em feriados e o trabalho para empregados das empresas dos municípios de Dracena, Junqueirópolis, Irapuru, Monte Castelo, Nova Guataporanga, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Paulicéia, Santa Mercedes, São João do Pau D'Alho e Tupi Paulista, cujos CNAES estão elencados no "caput", independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, observado o disposto no artigo 30, I da Constituição Federal, bem como a legislação municipal de regência, dependerão da obtenção de



17

CERTIDÃO emitida semestralmente, com validade para os períodos de **01-10-2019 31-03-2020** e de **01-04-2020 até 30-09-2020**. Atendendo o disposto na Lei nº 605/49 e em seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49 c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como Legislação Municipal, dependerão da obtenção de **CERTIDÃO**, que deverá ser expedida em conjuntos pelas entidades convenentes.

**Parágrafo 1º** - A **CERTIDÃO** que refere o caput deverão ser solicitadas pelas empresas ao **SINCOVAGA**, até no máximo 30 de janeiro 2020, a segunda até 15/04/2020, respectivamente. desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) – **CCT LICENÇA DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DRACENAA CERTIDÃO**, As empresas constituídas após outubro/19 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

**Parágrafo 2º** - Em atenção á legislação municipal de DRACENA, feriados, que recaem no sábado ou na segunda feira, autorizam o funcionamento e o trabalho aos domingos. Fica ajustada, considerando o benefício do comerciário, no caso em que o feriado venha a recair no sábado, a autorização para trabalho nesse dia, ao invés do trabalho e a abertura no domingo.

**Parágrafo 3º** - O **SINCOVAGA** se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula.

**Parágrafo 4º** - A **CERTIDÃO** que autorizará o funcionamento e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus para as empresas que quitarem a Contribuição Assistencial prevista na cláusula respectiva, pelo **SINCOVAGA**.

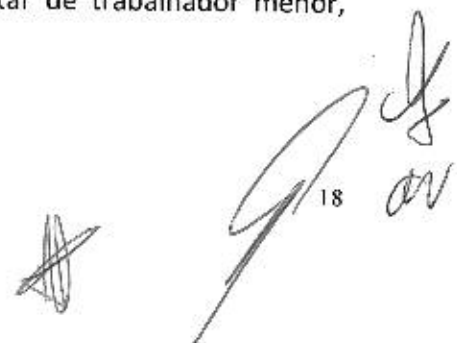
**Parágrafo 5º** - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o funcionamento e trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 6º** - A ausência da **CERTIDÃO** ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".

### REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I - Não é permitido trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro de 2019); Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro de 2020); e, 1º de Maio de 2020 – Dia do Trabalho.

II – As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão a manifestação de seu representante legal.



18

III – A validade do trabalho em feriados e a consequente regularidade no funcionamento da empresa implicam no cumprimento, de forma individual, ou coletiva, para os comerciários que se ativarem, do cumprimento do seguinte regramento:

1. Indicação dos feriados a serem trabalhados;
2. A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e

IV - Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, 3 (três) folgas a serem gozados ao final de seu período de férias na seguinte proporção:

- a) Uma folga para os empregados que trabalharem em até 03 feriados;
- b) Duas folgas para os empregados que trabalharem até 06 feriados; e,
- c) Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 07 feriados;

**Parágrafo 1º** – Empregado e Empresa, poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas, em documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu Aviso de Férias.

**Parágrafo 2º** - Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária equivalente 3 dias de trabalho normal na folha de setembro de 2020. No caso de rescisão contratual, na hipótese de o empregado ter trabalhado no feriado, deverá receber a indenização em seu TRCT.

**Parágrafo 3º** - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito do cálculo do terço adicional e demais incidências.

**Parágrafo 4º** - As despesas de transporte, ida e volta, deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado.

V – Pagamento do dia em dobro referente a cada feriado, sem prejuízo do DSR, para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponde ao valor de mais 1 (um) descanso remunerado. As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

### REFEIÇÃO EM FERIADOS

A - As empresas deverão conceder indenização para alimentação, em dinheiro, no final do feriado trabalhado ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, como segue

- a1) Para os empregados que se ativam em jornada de até 06 (seis) horas - R\$ 42,00 (quarenta e dois reais); e,
- a2) Para os empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas R\$ 50,00 (cinquenta reais)



19



VI - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados.

**54 – 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, a multa diária de R\$ 70,00 (setenta reais), revertida em favor do trabalhador.

**55 - AVISO PRÉVIO** – Exceto nas rescisões por pedido de demissão, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo declaração do demitido por escrito, comprovada posteriormente, da obtenção de novo emprego.

**56 - FÉRIAS:** As férias podem ser concedidas em até 03 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo comerciário, por qualquer meio legível.

**57 SINDICALIZAÇÃO-** As Empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenientes, se obrigam ao agendamento de visitas as suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização. –

**58- CONDUTA ANTISSINDICAL** – Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de oposição empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão repostadas ao Ministério Público para as devidas medidas legais.

**59 – CAFÉ DA MANHÃ:** As empresas com mais de 30 (trinta) empregados por estabelecimento, e que iniciam o seu turno de trabalho até as 08 h 00 min fornecerão gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

**60 - CESTAS NATALINAS:** As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p.ex. panetone, espumantes, frutas natalinas e outros) que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

**Parágrafo 1º** - As Empresas poderão substituir em um valor de R\$ 100,00, mediante recibo.

**61- CLAUSULAS 62 a 65 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE OUTUBRO DE 2019 COM 350 (TREZENTOS E CINQUENTA) OU MAIS EMPREGADOS EM CADA MUNICÍPIO DA BASE TERRITORIAL DO SINDICATO COMERCIÁRIO.**

**62 - 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.

**63 - ASSISTÊNCIA MÉDICA:** As empresas disponibilização na vigência da presente convenção, com custos fortemente subsidiados, Plano Médico a todos os seus empregados, conforme resolução Normativa n. 279 de novembro de 2011 que regulamenta os artigos 30e 31 da lei 9.656 de 3 de junho de 1998, da Agencia Nacional de Saúde.

**Parágrafo 1º** - 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.

**Parágrafo 2º** - A disposição do caput só é exigível após o termino de contrato de experiência.

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

**Parágrafo Único:** A aplicação do disposto nesta clausula dependerá da adesão do empregado, contemplando a possibilidade de sua recusa, exclusivamente em face de já ter tal seguro.

**65 - REGRA DE APLICAÇÃO:** Considerando a complexidade e onerosidade da implantação em todas as lojas das empresas obrigadas ao cumprimento das disposições anteriores, desde que comprovada a implementação parcial e paulatina delas, presente a disposição e ânimo de atendimento, verificados e atestados por escrito pelos sindicatos convenientes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

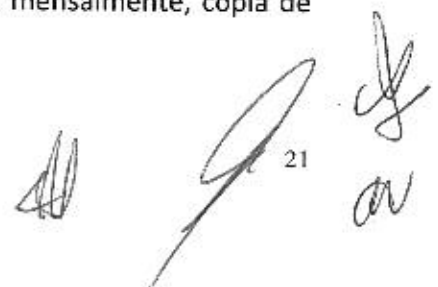
**66- CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO:** Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**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.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the number 21.

**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.

**67- FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES:** Fica convencionado que durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

**68 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**69 - DATA BASE** – Fica mantido o dia 1º de outubro como data-base da categoria profissional, relativa à presente negociação.

**70 – FORO COMPETENTE:** As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça Federal do Trabalho.

**71 - VIGÊNCIA:** A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2019 e até 30 de setembro de 2020, assegurada a vigência das cláusulas sociais até a celebração de nova norma.

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, produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

Dracena, 26 de dezembro de 2019.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature with the number 22 on the right, and several smaller initials or marks.

**FECOMERCIÁRIOS**  
FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO



**Sindicato dos Empregados  
no Comércio de Dracena  
Federação dos Empregados no Comércio  
do Estado de São Paulo**

*[Handwritten signature]*  
**Luiz Carlos Motta  
Presidente**

*[Handwritten signature]*  
**Maria de Fátima Moreira Rueda  
OAB/SP 292.438**

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

*[Handwritten signature]*  
**Álvaro Luiz Bruzadin Furtado  
Presidente**

*[Handwritten signature]*  
**Maurício Dias de Andrade Furtado  
OAB/SP 220.947**