FECOMERCIÁRIOS
FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO

sincovaga sp

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOVAGA – SEC VOTUPORANGA
2019/2020

De um lado como representante da categoria profissional, **o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE VOTUPORANGA, – CNPJ n.º 51.339.513/0001-62 e Carta Sindical – Processo MTb n.º 24440.44222/86,** com sede na Rua Rio de Janeiro, 71 Centro, Votuporanga, SP– CEP – 15500-125, com Assembléia Geral Itinerante realizada nos dias 05/06/2019, filiado à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIÁRIOS,** entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical – Processo MITC/DNT n.º 156.95/1942 e do CNPJ/MF n.º 61.669.313/0001-21, com sede na Rua dos Pinheiros, 20, Pinheiros – São Paulo – Capital – CEP – 05422-012, por ela neste ato representado através de seu Presidente, *Luiz Carlos Motta*, portador do CPF/MF nº 030.355.218-24, como representante da categoria laboral comerciária, assistido por sua advogada, Maria de Fátima Moreira Silva Rueda, brasileira, casada, portadora do CPF/MF nº 084.421.378-07 e inscrita na OAB/SP 292438 **como representantes da categoria laboral comerciária**, de um lado, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO – CNPJ 49.087.273/0001-04,** entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF 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 pelas assemblei geral extraordinária realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **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, (2°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 moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação",** para os municípios: **ALVARES FLORENCE, CARDOSO, FLOREAL, GASTÃO VIDIGAL, LOURDES, MAGDA, MONÇÕES, NOVA LUZITÂNIA, PARISI, PONTES GESTAL, RIOLÂNDIA, SEBASTIANÓPOLIS DO SUL,TURIUBA e VALENTIM GENTIL,** 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 convenente serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2019 mediante aplicação do percentual de **4,0% (quatro por cento)**, incidente sobre os salários reajustados em 1º de outubro de 2018.

Parágrafo 3º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de outubro, novembro dezembro de 2019 diante, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, deverão ser complementadas junto com o pagamento do salário de competência do mês de janeiro de 2020.

Parágrafo 4º -Em face da não assinatura de Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de outubro/17 a 30 de setembro/18, as empresas que não concederam antecipação salarial, e que não aplicaram reajuste do INPC de 1,63% (um vírgula sessenta e três por cento) deverão pagar integralmente as diferenças salariais relativas àquele período nas folhas de janeiro/2020, fevereiro/2020 e março/2020. As empresas que concederam antecipação salarial poderão compensar.

I – As empresas que fizeram antecipação salarial como também as empresas que não o fizeram pagarão um abono de R$ 270,00 (duzentos e setenta reais) em duas parcelas de R$135,00 (cento e trinta e cinco reais) a serem pagas nas folhas de fevereiro/20 e março/20.

Paragrafo 5º - Em face da não assinatura de Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de outubro/18 a 30 de setembro/19, as empresas que não concederam antecipação salarial, e que não aplicaram reajuste do INPC de 4,0% (quatro por cento) deverão pagar integralmente as diferenças salariais relativas àquele período nas folhas de abril/2020, maio/2020 e junho/2020. As empresas que concederam antecipação salarial poderão compensar.

I – As empresas que fizeram antecipação salarial como também as empresas que não o fizeram pagarão um abono no valor de R$ 270,00 (duzentos e setenta reais) em duas parcelas de R$135,00 (cento e trinta e cinco reais, a serem pagas nas folhas de maio/20 e junho/20.

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.".

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 viger 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$ 1.443,00** (mil quatrocentos e quarenta 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$ 1.549,00 (mil quinhentos e quarenta nove reais)

b) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R$ 1.273,00 (mil duzentos e setenta três reais);

c) **comerciário Office boy e empacotador**.....R$ 1.048,00 (mil e quarenta e oito 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 **R$ 1.560,00** (mil quinhentos e sessenta 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.

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:

.

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – 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, conjuntamente, assinada pelas entidades sindicais convenentes 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 e EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

a) Comerciário.....R$ 1.363,00(mil e trezentos e sessenta três reais);

b) **Comerciário operador de caixa**.....R$ 1.442,00(mil e quatrocentos e quarenta dois reais);

c) **Comerciário faxineiro e copeiro**.....R$ 1.185,00 (mil cento e oitenta cinco reais);

d) **Comerciário Office boy e empacotador**.....R$ 1.048,00 (mil e quarenta e oito reais);

e) **garantia do comissionista**.....R$ 1.549,00 (mil e quinhentos e quarenta nove reais).

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

a) comerciário.....R$ 1.385,00 (mil e trezentos e oitenta cinco reais);

b) **comerciário operador de caixa**.....R$ 1.486,00 (mil e quatrocentos e oitenta seis reais);

c) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R$ 1.216,00 (mil e duzentos e dezesseis reais);

d) **comerciário Office boy e empacotador**.....R$ 1.048,00 (mil e quarenta oito reais);

e) **garantia do comissionista**.....R$ 1.627,00(mil e seiscentos e vinte sete reais).

Parágrafo segundo – Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinado em conjunto pelas entidades sindicais convenentes, **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 terceiro – O SINCOVAGA encaminhará, mensalmente, à entidade laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos de assistência a rescisão, relação das empresas que receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo quarto – A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO)** sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 5, sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 851,00 (oitocentos e cinquenta e um reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado (empregado).

Parágrafo quinto – Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de outubro de 2019, mediante comprovação através da guia do CAGED.

Parágrafo sexto-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 sétimo – 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 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$ 79,00 (setenta e nove reais);
Empresas com 06 a 20 empregados.....R$ 85,00 (oitenta e cinco reais);
Demais empresas.....R$ 91,00 (noventa e um 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 1,60, conforme percentual previsto na cláusula **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**. 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 **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**. 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 **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**. 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, conforme percentual previsto na cláusula **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**. 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 - CARGOS DE CONFIANÇA (art. 62 - II) Os empregados contratados para cargo de confiança não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º - Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa, operacional e comercial.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

14 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7°, 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.

15 – 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 dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenentes, sob a modalidade de cláusula adesiva, sob pena de nulidade.

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

16 – 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**

17 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 6ª, 7ª e 8ª 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.

18 - 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.

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

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas descontarão de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de **1,5%** (um vírgula cinco por cento) de sua remuneração mensal, limitado ao teto de R$ 70,00 (setenta reais) por empregado, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na assembleia do sindicato da categoria profissional que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da **Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - SP**, transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir de novembro /2019 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 3º - O ***Sindicato Laboral*** se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas e/ou as contabilidades.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º - 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 6º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 7º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais do ***SINCOMERCIÁRIOS DE VOTUPORANGA*** e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 8º - 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 9º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º 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 10º - 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 com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou sub sedes do *SINCOMERCIÁRIOS DE VOTUPORANGA*,** 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 11 - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 12 - 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 13 - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do ***Sindicato Laboral***, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 14 - 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 ***SINCOMERCIÁRIOS DE VOTUPORANGA***, 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 beneficiário deverá ressarci-la 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, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 15 - 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.

21 - 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 7,15 e 52

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 até 30	**R$ 1.050,00**
De 31 até 50	**R$ 1.200,00**
De 51 até 100	**R$ 1.600,00**
De 101 até 200	**R$ 4.000,00**
De 201 até 300	**R$ 5.500,00**
De 301 até 400	**R$ 7.000,00**
De 401 até 500	**R$ 8.500,00**
De 501 até 1000	**R$ 20.000,00**
De 1001 até 2000	**R$ 22.500,00**
De 2001 até 3000	**R$ 27.000,00**
De 3001 até 4000	**R$ 32.500,00**

Parágrafo 2º - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 10 de Janeiro de 2020, 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 30/01/2020.

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 Assistencial/Negocial 2019/2020 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.

22 - 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.

23 - 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 empegado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

25 - 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.

26 - 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.

27 - 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, podendo ser enviado por quaisquer meios eletrônicos, sendo necessário que o empregado exiba o original ao retornar 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 no 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.

28 - 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 3° - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula deverá ser readaptada pelas entidades convenentes.

29 - 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.

30 – 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.

31 - 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, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

32 - 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 e mediante opção assinada pelo(a) comerciário(a), converter a gratificação equivalente a 01 (um) dia em descanso, a ser concedido dentro da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, obedecida a proporcionalidade acima.

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

Parágrafo 3º - Em caso de descumprimento da presente a empresa será penalizada a pagar o benefício em dobro ao empregado prejudicado.

33 – 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.

34 – 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 oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

35 - 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.

36 - FÉRIAS: As férias podem ser concedidas em até 03 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que ajustado em comum acordo por empregado e empregador e por qualquer meio legível.

Parágrafo 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos 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 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias, nos termos do artigo 145 da CLT, será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

37 - 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.

38 - 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.

39 - 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.

40 - 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.

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

42 - 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.

43 – 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 e-Social.

44 - 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.

45 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 4ª, 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.

46 - DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA – A Carteia 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.

47 - 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.

48 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$300,00 (trezentos reais), 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".

49 - ACORDOS COLETIVOS: As partes convenentes, 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 único: As empresas e os Empregados comerciários abrangidos pelo presente Acordo Coletivo 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 de Trabalho, sob pena de nulidade.

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

51 - 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, para empresas:

a) Empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS; e/ou
b) Empresas que contêm, em 01 de outubro de 2019, até 100 (cem) empregados.

Parágrafo 1ª - O comerciário, independentemente do porte e situação jurídico-fiscal da empresa, tem direito de requerer que a assistência ao ato de rescisão contratual seja feita pelo Sindicato dos Comerciários de Votuporanga.

Parágrafo 2º - Nas duas hipóteses previstas, a do caput e a do parágrafo 1º desta cláusula, o custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE VOTUPORANGA, ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3º – 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, quanto ao pagamento.

Parágrafo 4º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, 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 homologações.

Parágrafo 5º - 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 6º - 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.

52 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, dependerão da obtenção de **CERTIDÃO,** que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes.

Parágrafo 1º - As empresas deverão requerer **CERTIDÃO**, comprovando o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE VOTUPORANGA.**

Parágrafo 2º - O **SINCOVAGA** se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula, e anuência obrigatória do sindicato laboral.

Parágrafo 3º - A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados e será sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas específicas dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 4º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 5º - 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$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I - Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal) e 1º de Maio (dia do Trabalho).

II – As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal;

III – Do referido instrumento deverão constar:

a. Os feriados a serem trabalhados;
b. A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um.

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

a) Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

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

a) Uma folga para os empregados que trabalharem em 01 feriados;
b) Duas folgas para os empregados que trabalharem até 02 feriados; e,
c) Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 03 feriados;

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

Parágrafo Segundo – 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 Terceiro – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b e c do inciso V, na folha de setembro de 2020.

VI - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional do inciso IV, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

VII - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

VIII – As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

IX – REFEIÇÃO EM FERIADOS

A - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos feriados trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex".

B – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

1. Empresas com até 5 (cinco) empregados: R$ 36,00 (trinta e seis reais);
2. Empresas de 6 até 20 empregados: R$ 42,00 (quarenta e dois reais);
3. Empresas com mais de 20 empregados: R$ 50,00 (cinquenta reais).

X - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

XI - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

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

XII - – O inadimplemento desta cláusula ou condições sujeitará a empresa ao pagamento da multa de R$ 200,00 (duzentos reais), por trabalhador, em favor deste.

53 – 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$ 50,00 (cinquenta reais), revertida em favor do trabalhador.

CLAUSULAS 54 a 57 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE OUTUBRO DE 2019 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO. (assim entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ-raiz, e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo.

54 - 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.

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

Parágrafo primeiro – 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 segundo – As determinações desta cláusula não afetam contratos de trabalho já estabelecidos com condições mais benéficas.

56 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos subsidiados na proporção a ser negociada entre as partes.

57- 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, verificada e atestada por escrito pelos sindicatos convenentes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

58 - 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.

59 – SINDICALIZAÇÃO: As empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenentes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando sua sindicalização.

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

61 - 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.

62 – 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.

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

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

65- 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.

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

São Paulo, 27 de dezembro de 2019

Sindicato Dos Empregados no Comércio de Votuporanga
Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Pulo
Luiz Carlos Motta
Presidente

Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de SP
Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente