



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
CONDUTORES SP/SINCOVAGA
2022/2023**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 00.769.148/0001-95 e Carta Sindical Processo n.º 46000.006815/95, SR02307, com base no município de São Paulo e sede na Rua Conselheiro Crispiniano, n.º. 398, 1º ao 4º andares, Centro, São Paulo, SP, Cep: 01037-909, neste ato representado por seu Diretor Presidente, **Almir Macedo Pereira**, CPF n.º 703.352.578-87 e demais diretores que assinam, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista 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 DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, n.º 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947, com procuração anexa, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º andar, CEP 01041-003, na data de 27/07/2022, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**, (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 moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de Delicatesses”. 4789-0/04 – “comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação, conforme as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2022, a título de recomposição salarial, mediante a aplicação do índice de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) incidente sobre os salários já reajustados na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, observada a cláusula **“REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2021 ATÉ 31/08/2022”**.

II – As empresas terão a faculdade de parcelar o pagamento do disposto no *caput* e nas cláusulas **“REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2021 ATÉ 31/08/2022”** e **“SALÁRIO DE ADMISSÃO”**, desde de que cumpram as seguintes regras:

1



A – Requeiram ao SINCOVAGA - www.sincovaga.com.br/parcelamento - até o dia 18 de novembro de 2022, autorização para o pagamento em duas parcelas, a saber:

- a- Em 1º de setembro de 2022, como adiantamento, 4% (quarto por cento);
- b- Em 1º de janeiro de 2023 o índice do 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento) compensado o adiantamento;
- c- Aos empregados fica assegurado o recebimento das diferenças salariais relativas a setembro/2022, outubro/2022, novembro/2022, dezembro/2022 – incluindo férias mais 1/3 e 13ºsalário – em até duas parcelas:
 - c1 A primeira parcela deverá ser paga até a folha de pagamento de fevereiro de 2023; e,
 - c2 A segunda parcela deverá ser paga até a folha de pagamento março de 2023.

B- Para ter e receber a autorização para parcelar as empresas se obrigam a:

1 – Informar os dados da razão social por unidade loja, com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de comerciários na unidade;

2- Comprovar junto ao SINCOVAGA, o recolhimento da contribuição negocial 2022/2023, cláusula 21, e, também, comprovar o cumprimento da cláusula da contribuição assistencial dos empregados – cláusula 20 (informando o número de oposições regularmente efetuadas e encaminhando a cópia das oposições recebidas).

3 - Satisfeitas as condições do item III, A e B, a empresa, através de e-mail, receberá do SINCOVAGA, com cópia ao SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO, Termo de Autorização para Parcelamento;

4 – Em 21 de novembro de 2022 o SINCOVAGA encaminhará ao SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO, relação das empresas que tiverem recebido o Termo de Autorização para Parcelamento;

5 – O eventual pagamento de salários, sem a posse do Termo de Autorização para Parcelamento, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma só vez das diferenças, além da aplicação de multa de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor dele.

6 - O presente parcelamento não se aplica às empresas que se valerem da cláusula **“DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS”** - cláusula 5.

Parágrafo 1º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, obrigando-se a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.



Parágrafo 2º - As diferenças salariais relativas ao mês de setembro e outubro, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente poderão ser pagas juntamente com a folha de novembro/22, seja tanto pela opção de reajuste parcelando, quando pela opção do reajuste integral previsto na presente cláusula.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2021 ATÉ 31/08/22 O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas “**SALÁRIO DE ADMISSÃO**”, “**DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS**”, conforme tabela abaixo:

TABELA 1

Período de Admissão	Salário Multiplicar por:
Até 15/09/2021	1,0883
De 16/09/21 a 15/10/21	1,0807
De 16/10/21 a 15/11/21	1,0731
De 16/11/21 a 15/12/21	1,0655
De 16/12/21 a 15/01/22	1,0580
De 16/01/22 a 15/02/22	1,0506
De 16/02/22 a 15/03/22	1,0432
De 16/03/22 a 15/04/22	1,0359
De 16/04/22 a 15/05/22	1,0286
De 16/05/22 a 15/06/22	1,0214
De 16/06/22 a 15/07/22	1,0142
De 16/07/22 a 15/08/22	1,0071
A partir de 16/08/22	-

TABELA 2 - Opção Parcelamento.

Admissão:	Em setembro/22 multiplicar o salário de admissão por	Em janeiro de 2023 multiplicar o salário de admissão por
Até 15/09/2021	1,0400	1,0883
De 16/09/21 a 15/10/21	1,0366	1,0807
De 16/10/21 a 15/11/21	1,0332	1,0731
De 16/11/21 a 15/12/21	1,0299	1,0655
De 16/12/21 a 15/01/22	1,0265	1,0580
De 16/01/22 a 15/02/22	1,0231	1,0506
De 16/02/22 a 15/03/22	1,0198	1,0432
De 16/03/22 a 15/04/22	1,0165	1,0359
De 16/04/22 a 15/05/22	1,0132	1,0286
De 16/05/22 a 15/06/22	1,099	1,0214
De 16/06/22 a 15/07/22	1,0066	1,0142
De 16/07/22 a 15/08/22	1,0033	1,0071
A partir de 16/08/22	-	-



Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS".

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2021 ATÉ 31/08/2022" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 a 31/08/2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - SALÁRIO DE ADMISSÃO: Fica estipulado, a vigor a partir de 01/09/2022, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13, o seguinte salário de admissão:

MOTORISTA:.....R\$ 2.418,00 (dois mil e quatrocentos e dezoito reais)

AJUDANTE DE MOTORISTA:.....R\$ 1.749,00 (mil e setecentos e quarenta e nove reais)

NA OPÇÃO DE PARCELAMENTO:

a) MOTORISTA

A PARTIR DE 01/09/2022 – R\$ 2.311,00 (dois mil e trezentos onze reais)

A PARTIR DE 01/01/2023 - R\$ 2.418,00 (dois mil e quatrocentos e dezoito reais)

b) AJUDANTE DE MOTORISTA:

A PARTIR DE 01/09/2022 – R\$ 1.673,00 (mil e seiscentos e setenta três reais)

A PARTIR DE 01/01/2023 – R\$ 1.749,00 (mil e setecentos e quarenta e nove reais)

5 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor, tendo como parâmetro o número de empregados, que pelas características específicas da categoria econômica 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 para empresas com até 20 empregados – cláusula 5.

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, ou compensada, integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais dos seguintes salários de admissão:

a) MOTORISTA:.....R\$ 2.179,00 (dois mil e cento e setenta e nove reais)



b) AJUDANTE DE MOTORISTA:.....R\$ 1.577,00 (mil e quinhentos e setenta e sete reais)

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão, 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 para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - 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 "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.278,00 (mil e duzentos e setenta e oito reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2022, sem prejuízo da apresentação da cópia do CAGED.

Parágrafo 4º - Em atos de assistência ao termo de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 5º - 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.

Parágrafo 6º - Na hipótese de definição no Salário Mínimo Nacional de valor maior do que qualquer dos fixados na norma, aquele prevalecerá a partir da data determinada para sua vigência.

6 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7 - 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 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.

8 – 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, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará, após **verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO**, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br.

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:



- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.
- b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
- c) Fica vedada a presente jornada aos motoristas e ajudantes de motoristas que executem funções que sejam consideradas insalubres sem laudo técnico de segurança do trabalho.

IV – SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST.

Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

9 – 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:



I) As empresas que pagarem a contribuição patronal e a contribuição sindical facultativa ficarão isentas do 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**.

Parágrafo Único - As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% 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**.

10 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/21 ATÉ 31/08/22".

11 - APRENDIZES: Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/21 até 31/08/22, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/21 ATÉ 31/08/22" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

12 - 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.

Parágrafo 1º - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

Parágrafo 2º - Em face das peculiaridades das atividades desenvolvidas da categoria econômica não aplicável o previsto no art. 384 da CLT.

13 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS - As empresas descontarão mensalmente, a partir de 1º de setembro de 2022., de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, em favor do **Sindicato dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias de São Paulo**, 2% (dois por cento) do salário já reajustado, a título de contribuição assistencial, limitado ao teto de **R\$ 60,00 (sessenta reais)**.

Parágrafo 1º - O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral do Sindicato Profissional, bem como das normas e determinações constantes dos autos do Inquérito Civil Público nº 001977.2014.02.000/8, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, que originou o TAC nº 174/17, de 26 de maio de 2017, garantindo ao empregado o direito de oposição.

Parágrafo 2º - O direito de oposição ao desconto poderá ser exercido a qualquer momento, seja pessoalmente pelo empregado, na sede do sindicato profissional, por meio de simples declaração, ou por meio de correspondência, com aviso de recebimento (AR).



Parágrafo 3º - Na hipótese de o exercício de oposição ocorrer via postal, o requerimento deverá estar devidamente assinado pelo empregado e acompanhado de cópia de documento que comprove a assinatura do requerente, salvo se este optar pelo reconhecimento de firma.

Parágrafo 4º - Os recolhimentos dessa contribuição pelas empresas deverão ser efetuados até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao do desconto, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional.

Parágrafo 5º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º 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) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, incidirá correção monetária pela variação do IPC/FIPE, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

Parágrafo 6º - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto previsto neste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da próxima data-base.

Parágrafo 7º - 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 8º - 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 consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

Parágrafo 9º - 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 beneficiário deverá ressarcir-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.

14 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: 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 27 de julho de 2022, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF sobre os efeitos da autonomia da vontade coletiva, assim, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição, destinada a manutenção, expansão e aprimoramento da assistência prestada à representação, exigível, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, de todos e quaisquer membros da categoria econômica, considerada como contraprestação a relevante e fundamental serviço contratado – artigo 594 do Código Civil -, fica instituída, a favor do SINCOVAGA, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL, 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 Regime Especial de



Salários, Trabalho em Domingos e Trabalho em Feriados.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2023

EMPRESAS COM CNAE'S 4723-7 - 4721-1/04 - 4724-5/00 - 4721-1/03 - 4711-3/01 - 4729-6/02 - 4789-0/04 - 4773-5	
COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R\$ 275,00
COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 578,00
COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 715,00
COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 935,00
COM 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R\$ 1.100,00

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

EMPRESAS COM CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00 AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES	
COM 01 A 30 EMPREGADOS	R\$ 1.340,00
COM 31 A 50 EMPREGADOS	R\$ 1.535,00
COM 51 A 100 EMPREGADOS	R\$ 2.050,00
COM 101 A 200 EMPREGADOS	R\$ 5.100,00
COM 201 A 300 EMPREGADOS	R\$ 7.200,00
COM 301 A 400 EMPREGADOS	R\$ 9.050,00
COM 401 A 500 EMPREGADOS	R\$ 11.200,00
COM 501 A 1000 EMPREGADOS	R\$ 26.500,00
COM 1001 A 2000 EMPREGADOS	R\$ 29.000,00
COM 2001 A 3000 EMPREGADOS	R\$ 35.000,00
COM 3001 A 4000 EMPREGADOS	R\$ 42.000,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos, para permitir eventual parcelamento do reajuste, deverão ser efetuados até o dia 30 de novembro de 2022, através de:

- BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;
- Em caso do não recebimento, em tempo hábil, do boleto bancário 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 2023 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.

15 - 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 a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.



Parágrafo 1º - 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.

Parágrafo 2º - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo 3º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

16 - 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; 3º) do SUS — Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

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

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

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas 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 eSocial, para ciência dos empregados.

17 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não



implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

18 - GARANTIA DE EMPREGO DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:

Fica assegurada a garantia 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 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 anos, até 60 (sessenta) 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.

19 - 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 da garantia.

20 – DIA DO MOTORISTA: Pelo Dia do Motorista – 25 de julho - será concedida ao empregado motorista, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de julho/2023, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário 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 comerciário fará jus a 01 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 02 (dois) dias.

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

21 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao motorista e ajudante de motorista um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas 4 e 5 - "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's", limitado aos empregados que recebem salário de até R\$ 2.720,00 (dois mil e setecentos e vinte reais), desde que atendidas às seguintes condições:



- a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o motorista e ajudante de motorista que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, previsto em lei e na cláusula "FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA", Licença Paternidade.
- b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) motorista e ajudante de motorista afastado nos termos da lei, como auxílio doença, auxílio acidentário, auxílio maternidade ou gozando férias, além das previsões esta convenção.
- c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

Parágrafo único - Fica desobrigada da concessão do vale compra-assiduidade a empresa que comprove já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta Convenção Coletiva ou na legislação.

22 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, 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, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;
- b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período.
- b.1) Fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;
- c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" deste instrumento;
- 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 artigo 413 da CLT;
- e) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;
- f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;
- g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "d" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;



h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea “g” 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 vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

23 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO: 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.

24 - FÉRIAS: As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

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 será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

25 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM 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 à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

26 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

27 - 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.

28 - ABONO DE FALTA À MÃE MOTORISTA: A motorista 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 motorista 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 motorista.

29 - ABONO DE FALTA AO MOTORISTA E AJUDANTE DE MOTORISTA ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.



30 – ABONO DE FALTA: Além dos casos previstos em lei, o motorista poderá deixar de comparecer ao trabalho, por um dia, quando da renovação de sua Carteira Nacional de Habilitação – CNH.

31 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

32 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

33 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

34 - 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.

35 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário de admissão, conforme a função, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no caput desta cláusula.

36 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo 1º: Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, mensalidade sindical, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

Parágrafo 2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30 % (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.

37 - TRABALHO AOS DOMINGOS: O trabalho e a licença municipal para funcionamento aos domingos para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo, 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 Especial n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, dependerão da obtenção de **CERTIDÃO**, que deve ser solicitada ao SINCOVAGA – **modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2022-2023 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO – FUNCIONAMENTO E TRABALHO AOS DOMINGOS** - pelas empresas que integram a representação da entidade empresarial ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A **CERTIDÃO** expedida pelo **SINCOVAGA**, chancelada pela Municipalidade de São Paulo, - copiada ao **SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE**



CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO, outorgará a necessária licença municipal para o funcionamento das empresas em todos os domingos e tornará regular o trabalho dos empregados até 31 de agosto de 2023.

Parágrafo 3º - A ausência da **CERTIDÃO** ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em domingos e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.121,00 (um e cento e vinte um reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS: REGIME DE JORNADA

- a)** trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b)** adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos.
- c)** adoção do sistema 2X2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos; e

TRANSPORTE AOS DOMINGOS

As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado, tanto no Regime 1x1, 2x1 e 2x2.

REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS

- I** - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;
- II**- Excedida a jornada de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);
- III** – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

- I** - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos domingos 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".
- II** – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:



I – Jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 23,00 (vinte e três reais)

II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - Empresas com até 20 empregados: R\$ 30,00 (trinta reais, reais)

B - Empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 33,00 (trinta e três reais)

C- Empresas a partir de 101 empregados: R\$ 49,00 (quarenta e nove reais)

PENALIDADES

1 - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

2 – O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários aos domingos.

3 – Eventuais irregularidades que resultem do não-atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em domingos ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula “MULTA”, por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

38 - TRABALHO EM FERIADOS: Com o objetivo de assegurar o tratamento isonômico às empresas, garantindo o princípio da livre concorrência, das empresas cujos CNAES estão elencados no “caput”, independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, alterado pelo Decreto 9.127/17, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, bem como a legislação municipal de regência, o TRABALHO E A LICENÇA MUNICIPAL PARA FUNCIONAMENTO EM FERIADOS dependerá da obtenção de **CERTIDÃO**.

Parágrafo 1º - Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 15 de dezembro de 2022, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – **CCT LICENÇA DE FUNCIONAMENTO E TRABALHO EM FERIADOS - SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO**. As empresas constituídas após setembro/22 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

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

Parágrafo 3º - 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 nominada Contribuição Assistencial/Negocial, pelo **SINCOVAGA**.

Parágrafo 4º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o funcionamento e 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\$1.237,00 (um mil e duzentos e trinta e sete 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 2022 e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro de 2023);

II – As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão por escrito sua manifestação de vontade, assistido por seu representante legal.

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:

- a- Indicação dos 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 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 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 06 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 agosto de 2022.

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 ou vale-refeição 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 “marmiteix”.

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:

A - Empresas com até 20 empregados: R\$ 30,00 (trinta reais);

B - Empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 33,00 (trinta e três reais); e,

C- Empresas a partir de 101 empregados: R\$ 49,00 (quarenta e nove 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;

XII - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento e o trabalho em feriados.

39 – DIA 1º DE MAIO - DIA DO TRABALHO - Para o trabalho no Dia 1º de Maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto no item IX – Refeição, da cláusula anterior:

I - Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

II - Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR;

III - Pagamento de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), em vale compras ou dinheiro.

IV -Concessão de uma folga ao comerciário, que se ativar no feriado em questão, no dia de seu aniversário natalício, podendo, em comum acordo com a empresa e por escrito, trocar a data da concessão de tal folga. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justo causa, antes do usufruto da folga, esta será indenizada em valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho.

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

VI - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula, por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

40 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), a partir de 01 de setembro de 2022, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer e de pagar contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, ressalvadas as cláusulas que contemplam multas específicas.



41- CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais 30 (trinta) empregados por estabelecimento e que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

42 - ACORDOS COLETIVOS: - Considerando que a convenção coletiva é instrumento de regulação do mercado de trabalho, que assegura e garante patamares mínimos, evitando efeitos danosos às categorias profissional e empresarial, que assegura o equilíbrio de forças, sendo assim instrumento de prevenção à concorrência desleal, fica proibida, em acordos coletivos de trabalho, a definição de diferentes pisos salariais e de adicional de horas extras, inferiores ao estabelecido em convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 1º – A discussão em acordos coletivos de trabalho de cláusulas que detenham característica intersindical, assim entendida a matéria objeto de negociação (pauta) entre as entidades convenentes, deverá ter, sob pena de nulidade do que venha a ser avençado, obrigatoriamente, a participação da entidade empresarial.

Parágrafo 2º - Para fins do cumprimento do disposto nesta cláusula, o Sindicato dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias de São Paulo comunicará a entidade patronal, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da data prevista para a realização da reunião agendada pelo Sindicato Profissional via e-mail: juridico@sincovaga.com.br e adm@sincovaga.com.br

43 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, 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, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

44- GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA: Ao motorista e ajudante de motorista que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 1 (um) mês, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

45 – COMBATE À INFORMALIDADE – 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\$ 91,00 (noventa e um reais)

46 - GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do final da fruição, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo Único – Na hipótese do previsto no §1º do art. 134 da CLT, a garantia de emprego será proporcional aos dias de férias gozados.

47 - 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 setembro de 2022, até 45 (quarenta e cinco) empregados



Parágrafo 1^a - É direito do motorista e do ajudante de motorista requerer, por escrito, a assistência ao ato da rescisão contratual perante o Sindicato dos Condutores em Transporte Rodoviários de Cargas Próprias de São Paulo

Parágrafo 2^o - Nas duas hipóteses previstas, a do caput e a do parágrafo 1^o desta cláusula, o custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DOS CONDUTORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO, ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3^o - 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 6^o do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 4^o - 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.

Parágrafo 5^o - 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 6^o - 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.

48 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

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

50 – DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (**Súmula 182 – TST**), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

51 – SINDICALIZAÇÃO: As entidades convenentes envidarão esforços visando ao agendamento, em conjunto, de visitas a empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização, quer dos trabalhadores, quer das próprias empresas.

52 – 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 15^o dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.



53 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável, devidamente comprovadas, mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

Parágrafo Único: O reconhecimento em ambas as hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União. 08.2010).

54 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS: As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

55- CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

56 – PROTEÇÃO AO EMPREGO DO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.

57 - 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 do 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 do 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.



58 - DO RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO: O reconhecimento da diversidade e a inclusão são políticas programáticas das entidades convenentes. Fica recomendado aos seus representados a adesão ao Programa Coexistir também como forma de efetivar a inclusão de pessoas com necessidades especiais.

59 – 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.

Parágrafo Primeiro – Também é considerada conduta antissindical a apresentação por empregados de uma mesma empresa de documentos de oposição idênticos ou copiados de modelos, ou a orientação e oferecimento de meios para atos relativos à oposição por parte da empresa.

Parágrafo Segundo – O Sindicato dos Condutores em Transportes Rodoviários de Cargas Próprias de São Paulo ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

CLÁUSULAS 60 a 62 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAM EM 1º SETEMBRO DE 2022 COM 350 (Trezentos e Cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

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

61 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção, com custos fortemente subsidiados, Plano Médico a todos os seus empregados, conforme Resolução Normativa nº 279 de novembro de 2011 que regulamenta os artigos 30 e 31 da Lei nº 9656 de 3 de junho de 1998, da Agência 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 término de contrato de experiência.

Parágrafo 3º: As determinações desta cláusula não afetam contratos de trabalho já estabelecidos com condições mais benéficas.

62 - SEGURO DE VIDA: Em conformidade com a Lei 13.103/2015, as empresas ficam obrigadas a manter seguro de vida em grupo a todos os empregados motoristas.

63 – 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.

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



SINDICATO DOS CONDUTORES EM
TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE
CARGAS PRÓPRIAS DE SÃO PAULO

Telefone: (11) 3333-1100



65 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

São Paulo, 28 de outubro de 2022.

**Sindicato dos Condutores em
Transportes Rodoviários de Cargas
Próprias de São Paulo**

Almir Macedo Pereira

Presidente

CPF/MF nº 703.352.578-87

Heleno Fernandes de Lima

Tesoureiro

CPF/MF nº 670.677.948-20

Jorge Aparecido de Melo

Diretor Executivo

CPF/MF nº 055.454.848-84

**SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De
Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac.
Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados**

Maurício Dias de Andrade Furtado

OAB/SP nº 220.947