

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA SINCOMERCIÁRIOS - CNPJ n.º 71.866.818/0001-30**, Carta Sindical - Processo MTb n.º 46000.003612/98, com sede na Rua Francisco Scarpa, 269, Centro – Sorocaba São Paulo - CEP 18035-020, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Milton Matias da Costa, devidamente inscrito no CPF/MF sob o nº 055.864.038-97, com Assembleia Geral realizada nos dias 13, 14 e 15/06/2022, e de outro, 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, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Álvaro 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 assembleias gerais extraordinárias realizadas no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **27/07/2022** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)”, compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – “Comércio Varejista”, os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. “Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo”; 47.23-7 “Comércio varejista de bebidas”; 47.21.1 – “Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes”; 4721-1/04 “Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes”; 4724-5/00 “Comércio varejista de hortifrutigranjeiros” 4721-1/03 “Comércio varejista de laticínios e frios” (leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados”; 4721-1/00 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados”- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados”; 4729-6/02 – “Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência”, comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café 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 de **ALUMÍNIO, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, CAPELA DO ALTO, IBIÚNA, IPERÓ, MAIRINQUE, PIEDADE, PILAR DO SUL, SALTO DE PIRAPORA, SÃO ROQUE, TAPIRAÍ**, e, **VOTORANTIM**, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

- 1) **REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2022, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de 7,19 % (sete vírgula dezenove por cento), referente ao período acumulado de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, observada a cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2021 ATÉ 30/09/2022”.
- 2) **REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2021 ATÉ 30/09/2022:** 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 tabelas abaixo:

TABELA I

	1° OUT/2022
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.10.21	1,0719
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0659
DE 16.11.21 A 15.12.21	1,0599
DE 16.12.21 A 15.01.22	1,0539
DE 16.01.22 A 15.02.22	1,0479
DE 16.02.22 A 15.03.22	1,0419
DE 16.03.22 A 15.04.22	1,0359
DE 16.04.22 A 15.05.22	1,2995
DE 16.05.22 A 15.06.22	1,0239
DE 16.06.22 A 15.07.22	1,0179
DE 16.07.22 A 15.08.22	1,0119
DE 16.08.22 A 15.09.22	1,0059
A PARTIR DE 16.09.22	1,0000

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

3) COMPENSAÇÃO: Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/2021 a 30/09/2022 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4) PISO SALARIAL: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/10/2022, 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\$ 1.821,00 (um mil oitocentos e vinte e um 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\$ 1.956,00;
(um mil novecentos e cinquenta e seis reais);
- b) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.607,00;
(um mil seiscentos e sete reais);
- c) **comerciário office boy e empacotador**.....R\$ 1.323,00;
(um mil trezentos e vinte e três reais).

5) GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCÁRIO DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de remuneração mínima de R\$ 2.165,00 (dois mil cento e sessenta e cinco 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 responsabilidade 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 comerciais, 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.

6) 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) Após a emissão e entrega da **CERTIDÃO DE ADESÃO** pelo SINCOVAGA, a empresa deverá validar **expressamente o referido certificado junto ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA, SOB PENA DE INEFICÁCIA DA CERTIDÃO.**
- d) Após o cumprimento dos requisitos, a **CERTIDÃO DE ADESÃO** autorizará, na vigência desta convenção, e, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a prática dos seguintes salários normativos:

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

- a) **Comerciário**.....R\$ 1.672,00;
(um mil seiscentos e setenta e dois reais);
- b) **Comerciário operador de caixa**.....R\$ 1.820,00;
(um mil oitocentos e vinte reais);
- c) **Comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.496,00;
(um mil quatrocentos e noventa e seis reais);
- d) **Comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.323,00;
(um mil trezentos e vinte e três reais);
- e) **garantia do comissionista**.....R\$ 1.956,00;
(um mil novecentos e cinquenta e seis reais).

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

- a) **Comerciário**.....R\$ 1.748,00;
(um mil setecentos e quarenta e oito reais);
- b) **Comerciário operador de caixa**.....R\$ 1.875,00;
(um mil oitocentos e setenta e cinco reais);
- c) **Comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.535,00;
(um mil quinhentos e trinta e cinco reais);
- d) **comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.323,00;
(um mil trezentos e vinte e três reais);

e) **garantia do comissionista**.....R\$ 2.053,00;
(dois mil e cinquenta e três reais).

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras “a”, “b”, e, “c” do *caput*, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, assinada pelo Sindicato dos Comerciantes, **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 entidade laboral encaminhará mensalmente ao SINCOVAGA, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 970,00 (novecentos e setenta reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado (empregado).

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de setembro de 2022, mediante comprovação através da guia do CAGED.

Parágrafo 5º- Em atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 6º - Nos atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

6) PERÍODO DE EXPERIÊNCIA – Os empregados admitidos na vigência desta convenção, durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias farão jus ao salário admissional com redução de 10% (dez por cento) sobre o valor fixado na cláusula 4.

Parágrafo 1º – Aplicação da presente cláusula pelas empresas dependerá da obtenção de **CERTIDÃO**, que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes.

Parágrafo 2º - Deverá a **CERTIDÃO ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA**, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – CCT PERÍODO DE EXPERIÊNCIA - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA**. As empresas constituídas após outubro/22 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 3º - A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida, sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas 19 e 20, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 4º - A **CERTIDÃO**, para que tenha seu devido efeito, terá que ser **VALIDADA EXPRESSAMENTE** pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Sorocaba, após a emissão pelo SINCOVAGA, desde que a empresa comprove o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, **SOB PENA DE INEFICÁCIA DA CERTIDÃO**.

Parágrafo 5º – A aplicação da presente cláusula não é autorizada às empresas que já se utilizem dos pisos salariais previstos na cláusula 5 – DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADO”.

Parágrafo 6º – A utilização do previsto no *caput* fica vedado na hipótese de recontração do(a) empregado(a) pela mesma empresa.

Parágrafo 7º - A ausência das **CERTIDÃO** ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular aplicação do piso de período de experiência e implica, além do pagamento das devidas diferenças salariais ao

piso geral da categoria, na cominação à empresa de multa de R\$ 1.234,00 (um mil duzentos e trinta e quatro reais), exigível pelo sindicato dos comerciários, sem prejuízo do previsto na Cláusula “**MULTA**”.

7) INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de outubro de 2022, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados.....R\$ 103,00;
(cento e três reais);

Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 111,00;
(cento e onze reais);

Demais empresas.....R\$ 121,00;
(cento e vinte 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.

8) 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: (i) o valor das comissões auferidas no mês, (ii) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista, 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.

9) 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.

10) 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.

11) 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.

12) 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 da República Federativa do Brasil, 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.

13) 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.

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

II) Todos os benefícios previstos nas cláusulas relativas ao trabalho em feriados deverão ser observados em quaisquer das jornadas previstas no *caput*, inclusive na jornada 12x36, sob pena de perda da certidão específica de autorização de contratação de jornada diferenciada, além da multa prevista nesta convenção coletiva

14) 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% (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**

15) NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

16) 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.

17) 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, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

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

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

Parágrafo 2º - A suspensão do direito à compensação 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.

18) COTA ÚNICA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL OBRIGATÓRIA – TRABALHADORES NÃO CONTRIBUINTES: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus empregados, **não contribuintes**, integrantes da categoria profissional e **beneficiários das cláusulas** da presente Convenção Coletiva de Trabalho, exceto as cláusulas específicas aos contribuintes, com base nos princípios da solidariedade e isonomia, o percentual de 3% (três) por cento sobre a remuneração do mês da assinatura do presente instrumento, sem direito de oposição, limitado ao teto de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro – No recibo de pagamento deverá fazer constar a nomenclatura “COTA ÚNICA DE PARTICIPAÇÃO”.

Parágrafo Segundo – Os empregados que possuem descontos, a título de contribuição assistencial/associativa mensal, ficam **isentos** do desconto da cota de participação negocial.

Parágrafo Terceiro – A cota de participação negocial obrigatória deverá ser recolhida pelas empresas até o 15 do mês de janeiro de 2023, através de guia específica.

Parágrafo quarto – Na ocasião da admissão de empregados após o mês de outubro de 2022, será descontada a mesma cota estabelecida nesta cláusula no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para o sindicato representativo da categoria dos comerciários de Sorocaba.

19) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIARIOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários, beneficiários da presente Norma Coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1% (um por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais), por empregado comerciário, aprovado nas assembleias dos sindicatos da categoria profissional que autorizaram a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no *caput* será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto no mês em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (**boleto**) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pelo Sindicato da categoria profissional, que se encarregará de encaminhar as guias **ou boletos** às empresas.

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

Parágrafo 4º - O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

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

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

Parágrafo 7º - Dos empregados comerciários admitidos após o mês de outubro/18 será descontado o mesmo percentual estabelecido nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para outro sindicato da mesma categoria.

Parágrafo 8º - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período do 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 9º - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo 10º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente Norma Coletiva, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) após a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, na sede ou subsedes do Sindicato da categoria profissional após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ou a contar da data de admissão, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados.

Parágrafo 11º - Os termos da presente cláusula estão em consonância com o teor do Termo de Ajuste de Conduta – TAC nº 573/2015, objeto da Ação Civil Pública nº 01043-2006-038-02-00-8, e não suprime direito complementar previsto na CLT.

Parágrafo 12º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos na cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via *sedex*, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhada da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de trinta dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 13º - 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.

Parágrafo 14º: Caso a empresa efetue o desconto na folha de pagamento e não realize o repasse ao Sindicato profissional nas datas estabelecidas, sem prejuízo do disposto no artigo 168 do Código Penal, fica obrigada ao pagamento da multa prevista neste instrumento coletivo.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: 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 **6, 13 e 51**.

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:

- a) BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;
- b) 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.

20) 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.

21) 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 empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

23) 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.

24) 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.

25) 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 05 (cinco) dias da data de sua emissão, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia, sendo necessário apresentação do original após o retorno do empregado 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 eSocial.

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.

26) GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº. 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

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

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

27) 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.

28) 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.

29) 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.

30) DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro – será concedido ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia, conforme proporção e regras que seguem:

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 Primeiro - COMERCIÁRIO CONTRIBUINTE – ao comerciário contribuinte o benefício será pago em pecúnia, em caráter indenizatório.

Parágrafo Segundo - COMERCIÁRIO NÃO CONTRIBUINTE – ao comerciário não contribuinte, o benefício será concedido em folga, observando o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro - O direito previsto nesta cláusula fica garantido aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade, quando do retorno às atividades.

31) 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.

32) NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Tanto nas hipóteses de dispensa sem justa causa quanto nas hipóteses de pedido de demissão ou nas rescisões por acordo, se o empregado apresentar declaração do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, com antecedência de 48 (quarenta e oito horas), poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados.

33) 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.

34) FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo único - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do 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.

35) 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.

36) 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.

37) ABONO DE FALTA AOS PAIS COMERCIÁRIOS:

I) **COMERCIÁRIO CONTRIBUINTE** – poderá deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

II) **COMERCIÁRIO NÃO CONTRIBUINTE** – poderá deixar de comparecer por 01 (um) dia por ano para acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em consulta médica.

Parágrafo único – Caso os pais trabalhem na mesma empresa, o benefício disposto nesta cláusula poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregado.

38) ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR: Os pais ou responsáveis legais, **COMERCIÁRIOS CONTRIBUINTE**, poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário ou qualquer punição pelo prazo de até 4 (quatro) horas por semestre para comparecer em reuniões pedagógicas de seus filhos ou dependentes legais até 14 (quatorze) anos, mediante apresentação de declaração.

39) 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, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

41) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

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

43) ABONO DE FALTA – FALECIMENTO:

I) **COMERCIÁRIO CONTRIBUINTE** – no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, companheiro ou companheira, **sogro ou sogra, genro ou nora, padrasto ou madrastra**, poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

II) **COMERCIÁRIO NÃO CONTRIBUINTE** - no caso de falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica, poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

44) AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 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.

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

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

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\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), a partir de 01 de outubro de 2022, 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 convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, sempre que possível, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

Parágrafo 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.

50) COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional poderá, 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) DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO: As rescisões de contrato de trabalho cuja duração seja superior a 12 (doze) meses **deverão** ser homologadas perante o sindicato laboral, **no mesmo prazo descrito no § 6º do artigo 477 da CLT**, sob pena de ineficácia do ato rescisório.

Parágrafo 1º - É direito de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço, requerer a assistência ao ato da rescisão contratual perante o Sindicato dos Comerciários de Sorocaba, ficando a empresa, neste caso, obrigada a fazê-lo.

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 SOROCABA, 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 estipulado no *caput*, observando as regras abaixo:

- a) O agendamento das homologações deverá ser feito pelo site do Sindicato dos Empregados <http://www.sincomerciariorocaba.com.br>, com antecedência mínima de **05 (cinco) dias**.

- b) Dentro do prazo estipulado no parágrafo anterior, caso não haja data disponível para a homologação dentro dos prazos previstos no *caput*, o interessado deverá solicitar encaixe através do e-mail agendamento@sincomerciariorocaba.com.br.
- c) Se a empresa fizer uso de alguma das cláusulas adesivas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá apresentar o respectivo CERTIFICADO DE ADESÃO no ato da homologação.

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 seja possível realizar a homologação no prazo previsto nessa cláusula, por impedimento ou recusa do órgão assistente, por ausência do empregado que comprovadamente foi avisado pela empresa para o ato, ou por caso fortuito ou força maior ocasionada por terceiros, o sindicato profissional fornecerá declaração à empresa isentando-a do pagamento da multa prevista no parágrafo 3º desta 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 da base do Sindicato Profissional de Sorocaba, 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 - Deverá a **CERTIDÃO ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA, com antecedência de 15 (quinze) dias**, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SOROCABA**. As empresas constituídas após outubro/2022 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 2º - A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida, sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas 18 e 19, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - A **CERTIDÃO**, para que tenha seu devido efeito, terá que ser **VALIDADA EXPRESSAMENTE** pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Sorocaba, após a emissão pelo SINCOVAGA, desde que a empresa comprove o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, **SOB PENA DE INEFICÁCIA DA CERTIDÃO**.

Parágrafo 4º - A **CERTIDÃO** só produzirá os regulares efeitos após o cumprimento do disposto no parágrafo anterior.

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

Parágrafo 6º - A ausência das **CERTIDÕES** 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\$ 1.221,00 (um mil duzentos e vinte e um reais), exigível pelo sindicato dos comerciários, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

- I) Não será permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro) e Dia Mundial da Paz, dia Confraternização Universal (1º de janeiro).
- II) As empresas, em instrumento 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) Pagamento do dia com adicional de 100% sobre as horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR. 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 terá direito, no final do feriado trabalhado ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, a um abono indenizatório no valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), observado o que segue:

- a) A conversão do valor ora estabelecido em vale compra de produtos da própria empresa somente será possível mediante acordo coletivo de trabalho com a participação obrigatória das entidades convenentes.
- b) Eventual conversão em vale compra, não se confunde e não substitui o benefício previsto na "cláusula vale compra-assiduidade".

VI) A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro trabalhadas nos feriados, 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) As empresas deverão conceder indenização para alimentação, no final do feriado trabalhado ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês conforme segue:

- a) Para os empregados que se ativarem em jornadas de até 6 (seis) horas: R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais);
- b) Para empregados que se ativarem em jornadas superiores a 6 (seis) horas: R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)

X) 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 "marmitex", ficando isentas dos pagamentos previstos no item acima;

XI) O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

XII) 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.

XIII) O trabalho em dia de feriado por empregado ocupante de cargo de gestão, e desde que não haja controle de jornada, ensejará o pagamento de bonificação no importe de R\$ 161,00 (cento e sessenta e um reais) por feriado, a ser pago juntamente com a folha de pagamento do referido mês.

XIV) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

XV) O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados.

- 53) FERIADO 1º DE MAIO:** Os empregados que se ativarem no dia 01 de maio farão jus aos seguintes benefícios:
- a) pagamento do acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;
 - b) Pagamento do vale transporte;
 - c) Pagamento de valor a título de indenização por feriado independentemente da jornada de trabalho no valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais);
 - d) Pagamento, em caráter indenizatório, de alimentação o valor de R\$ 43,00 (quarenta e três reais); e,
 - e) Concessão de 02 (duas) folgas a serem usufruídas na época das férias, sendo que em caso de rescisão contratual antes da concessão das folgas, referidos dias deverão ser convertidos em indenização.

54) FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais), revertida em favor do trabalhador.

55) VALE COMPRA NATALINO – Fica assegurado aos empregados pertencentes ao quadro de funcionários da empresa no mês de dezembro, inclusive nos casos afastamento e de gozo de férias, um “Vale Compra Natalino” no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) para utilização no próprio estabelecimento, a ser concedido até o dia 20 do referido mês, mediante recibo assinado pelos empregados.

Parágrafo único – Esse benefício será concedido aos empregados, independentemente da concessão de outros direitos previstos nessa convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo ou em contrato individual de trabalho dos empregados.

56) VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comerciário 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”, limitado aos empregados que recebem salário de até R\$ 2.680,00 (dois mil seiscentos e oitenta reais) desde que atendidas às seguintes condições:

- a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências previstas na legislação trabalhista, assim como na presente Convenção Coletiva de Trabalho decorrentes de Casamento, Falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula “**FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**” e “**LICENÇA PATERNIDADE**”.
- b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciário(a) afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção.
- c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

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

Parágrafo Segundo – No caso comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do *caput* em pecúnia em valor equivalente.

Parágrafo 3º - Ao comerciário contribuinte e/ou sócio o percentual do vale compra será de 4% (quatro por cento), observadas as demais disposições do *caput* do parágrafo primeiro e segundo.

CLÁUSULAS 57 a 60 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTENHAM, EM 1º OUTUBRO DE 2022, 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, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo).

57) 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.

58) 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.

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

60) 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.

61) 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.

62) 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.

63) PRÁTICAS ANTISSINDICAIS: Fica vedado às empresas estenderem as condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho aos comerciários **CONTRIBUINTES** para os comerciários **NÃO CONTRIBUINTES**, ou outras mais benéficas, sob pena de incorrer na prática de conduta antissindical e se sujeitar às medidas cabíveis.

Parágrafo Único - Ficam vedadas, ainda, 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.

64) NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – As cláusulas negociadas pelos sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais no presente instrumento têm prevalência total sobre o que dispõe ou vier a dispor eventual legislação acerca dos assuntos tratados, nos termos do artigo 611-A da CLT, bem como no artigo 5º, XXXVI da CRFB.

65) 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.

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

67) ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários das empresas do “comércio varejista de gêneros alimentícios” localizadas nos municípios de Alumínio, Araçariguama, Araçoiaba Da Serra, Capela Do Alto, Ibiúna, Iperó, Mairinque, Piedade, Pilar Do Sul, Salto De Pirapora, São Roque, Tapiraí e Votorantim.

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

69) VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2022 e até 30 de setembro de 2023, prorrogável por igual período.

E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o depósito no Órgão competente, produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

Sorocaba, 07 de dezembro de 2022.

Milton Matias da Costa

Sindicato dos Empr. Comércio de Sorocaba.

Milton Matias da Costa

Presidente

ALVARO LUIZ BRUZADIN
FURTADO:04546776853

Assinado de forma digital por
ALVARO LUIZ BRUZADIN
FURTADO:04546776853
Dados: 2022.12.09 08:35:27 -03'00'

Sindicato do Com. Var. de Gêneros Além. ESP

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado

Presidente