

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
SINCOMERCIARIOS DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA/  
SINCOVAGA - 2022/2023**

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**, CNPJ/MF nº 05.501.632/0001-52, Carta Sindical Processo nº 46000.005489/2001-87, com sede na Rua Ipiranga, 491, Centro, Sumaré – SP, CEP 013170-026 com Assembleia Geral realizada nos dias **30.05. a 02.06.2022**, neste ato representado através de sua Presidente Nanci T. Felipe, portadora do CPF nº 123.745.828-50, e assistido por seu advogado Pedro Lazani Neto, OAB/SP 71.523, filiado à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIARIOS**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical – Processo MITC/DNT n.º 156.95/1942 e do CNPJ/MF n.º 61.669.313/0001-21, com sede na Rua dos Pinheiros, 20, Pinheiros – São Paulo – Capital – CEP – 05422-012, por ela neste ato representado através de seu Presidente, **Luiz Carlos Motta**, portador do CPF/MF nº 030.355.218-24 de um lado, 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, 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, devidamente autorizado pelas assembleia geral extraordinária realizada 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 **SUMARÉ e HORTOLÂNDIA** em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

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



**2 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos 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), sobre o salário de 01 de outubro de 2021, observada a cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2021 ATÉ 30/09/2022”.

**Parágrafo 1º** - As diferenças salariais relativas aos meses de outubro de 2022 a maio de 2023, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente deverão ser pagas juntamente com a folha de junho de 2023.

**Parágrafo 2º** - Além da recomposição salarial prevista no *caput* as empresas, independentemente de seu porte ou regime jurídico, deverão conceder como contrapartida ao atendimento de pleitos empresariais, abono pecuniário de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), **a ser pago em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira em na folha de pagamento de junho de 2023 e a segunda em julho de 2023**, não havendo nenhuma incidência de encargos.

**Parágrafo 3º** - Nas rescisões ocorridas a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, o abono previsto no parágrafo 2º, deverá ser totalmente quitado na TRCT.

**Parágrafo 4º** - O disposto no parágrafo 2º aplica-se somente aos comerciários contratados até outubro de 2022, e que se encontrarem ativos na data da celebração da presente norma.

**3 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 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**

<b>MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO</b>	<b>1º OUT/22 POR:</b>
<b>ADMITIDOS ATÉ 15.10.21</b>	<b>1,0719</b>
<b>DE 16.10.21 A 15.11.21</b>	<b>1,0659</b>
<b>DE 16.11.21 A 15.12.21</b>	<b>1,0599</b>
<b>DE 16.12.21 A 15.01.22</b>	<b>1,0539</b>
<b>DE 16.01.22 A 15.02.22</b>	<b>1,0479</b>
<b>DE 16.02.22 A 15.03.22</b>	<b>1,0419</b>
<b>DE 16.03.22 A 15.04.22</b>	<b>1,0359</b>
<b>DE 16.04.22 A 15.05.22</b>	<b>1,0299</b>
<b>DE 16.05.22 A 15.06.22</b>	<b>1,0239</b>
<b>DE 16.06.22 A 15.07.22</b>	<b>1,0179</b>
<b>DE 16.07.22 A 15.08.22</b>	<b>1,0119</b>
<b>DE 16.08.22 A 15.09.22</b>	<b>1,0059</b>
<b>A PARTIR DE 16.09.22</b>	<b>1,0000</b>

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

**4 – COMPENSAÇÃO:** Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/21 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.

**5 - 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\$ 1.805,00** (um mil e oitocentos e cinco 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 comerciante para as funções de:

a) **comerciante Operador de Caixa**.....R\$ 1.938,00 (um mil e novecentos e trinta e oito reais)

b) **comerciante faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.591,00 (um mil e quinhentos e noventa e quatro reais)

c) **comerciante Office boy e empacotador**.....R\$ 1.323,00 (um mil e trezentos e vinte e três reais)

**6 - GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCiante 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\$ 2.118,00** (dois mil e cento e dezoito 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 1º -** À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**Parágrafo 2º -** O comerciante 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 3º -** 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 4º -** Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciantes, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

**7 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's:** Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Micro-empresendedores 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 **CERTIDÃO** ao SINCOVAGA – <http://www.sincovaga.com.br/> – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's acompanhado de cópia da último SEFIP;

b) apresentação ao Sindicato Comerciante **DA CERTIDÃO**, acompanhado, obrigatoriamente, de cópia e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) a **CERTIDÃO DE ADESÃO**, deverá ser validada pelo Sindicato Laboral, e, autorizará, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (44 horas/semana), dos seguintes salários normativos a partir de 01.10.2022:

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

- a) **comerciário em geral**.....R\$ 1.649,00 (um mil e seiscentos e quarenta e nove reais)
- b) **comerciário operador de caixa**.....R\$ 1.797,00 (um mil e setecentos e noventa e sete reais)
- c) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.476,00 (um mil e quatrocentos e setenta e seis reais)
- d) **comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.303,00 (um mil e trezentos e três reais)
- e) **garantia do comerciário comissionista**...R\$ 1.929,00 (um mil e novecentos e vinte e nove reais)

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

- a) **comerciário em geral**.....R\$1.724,00 (um mil e setecentos e vinte e quatro reais)
- b) **comerciário operador de caixa**.....R\$ 1.850,00 (um mil e oitocentos e cinquenta reais)
- c) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$1.515,00 (um mil e quinhentos e quinze reais)
- d) **comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.303,00 (um mil e trezentos e três reais)
- e) **garantia do comerciário comissionista**....R\$ 2.030,00 (dois mil e trinta reais)

**Parágrafo 1º** - Cumprido o disposto nas letras “a”, “b”, e, “c” do caput, as empresas receberão em até 07 (sete) dias úteis, assinada pelo Sindicato Comerciário, **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** - O entidade laboral encaminhará mensalmente ao SINCOVAGA, para fins estatísticos e de verificação em atos de assistência à rescisão, relação das empresas que **TIVERAM a CERTIDÃO DE ADESÃO VALIDADA** no sindicato comerciário.

**Parágrafo 3º** - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO ou VALIDAÇÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula “PISO SALARIAL”, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$1.056,00 (um mil e cinquenta e seis 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 outubro 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.

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

**Empresas com até 05 empregados.....R\$ 99,00 (noventa e nove reais)**  
**Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 104,00 (cento e quatro reais)**  
**Demais empresas.....R\$ 114,00 (cento e quatorze reais)**

**Parágrafo 1º** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 2º** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por quebra de caixa prevista no *caput* desta cláusula.

**9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

**I** - Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 1,60. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**II** – Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**10 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

**I - Cálculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

## II - Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 1,60. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**11 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei n.º 605/49.

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

**13 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO:** Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comercial 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.

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

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará, após **verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) e a mesma somente terá plena eficácia se contar com a chancela do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA no documento.**

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

I) As empresas que pagarem a contribuição patronal e comprovarem o recolhimento da contribuição assistencial de seus empregados, observadas as disposições da cláusula “**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**”, bem como a contribuição sindical facultativa patronal ficarão isentas do ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes da cláusula adesiva que cuida de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36**; e, **SEMANA ESPANHOLA**.

**Parágrafo 1º** – 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 da cláusula adesiva que cuida de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA**.

**Parágrafo 2º** - A não comprovação do recolhimento da contribuição assistencial dos empregados observadas as disposições da cláusula “**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**”, não isentará as empresas do pagamento da remuneração ao sindicato profissional pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA**.

**16 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 6ª e 7ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

**17 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**18 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

c) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

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

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

**Parágrafo 1º** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado, copiada ao SINCOVAGA, informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

**Parágrafo 2º** - 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 3º** - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenientes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

**19 -CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** – As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de **4% (quatro por cento)** no mês junho de 2023, **4% (quatro por cento)** no mês de julho de 2023 e **4% (quatro por cento)** no mês de agosto de 2023, todas sobre seu salário (base + média de comissão), limitado a cada desconto o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por empregado, conforme aprovação na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo 1º** - As contribuições de que tratam esta cláusula serão descontadas nos meses referidos no “caput” desta cláusula e deverão ser recolhidas ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão, distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional.

**Parágrafo 2º** - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 3º** - Dos empregados admitidos após o mês de outubro/2022, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para sindicato representativo da categoria dos comerciários.

**Parágrafo 4º** - O recolhimento das contribuições efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

**Parágrafo 5º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal, além de correção monetária igual à variação da UFIR ou de outro indicador que venha a substituí-la.

**Parágrafo 6º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após o registro e divulgação da presente norma coletiva.

**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) dia úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.



**Parágrafo 8º** - Fica vedado às empresas que cessem o desconto dos empregados que não se opuseram a contribuição nos termos da presente cláusula, após o recolhimento de qualquer parcela, conforme prevê o *caput*, sob pena de multa no valor de R\$1.179,00 (mil e cento e setenta e nove reais) por empregado.

**Parágrafo 9º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento, da contribuição assistencial devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 10º** - A manifestação individual de que trata o parágrafo 6º não será válida se formulada através de abaixo assinado (manifestação coletiva), tampouco aquela entregue diretamente ao empregador, ainda que este, dentro do prazo assinado, a remeta ou mande entregar no sindicato profissional.

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

**Parágrafo 12º** - Os termos da presente cláusula estão em consonância com o teor da Ação Civil Pública, processo nº 0001022-37.2010.5.15.0152, transitada em julgado, bem como da decisão REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO - Processo nº 730.462 - STF - 24/05/2014, segundo a qual a superveniência da decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada, não se aplica, portanto, a hipótese da regra do art. 545 da CLT.

**20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL:** Com previsão na alínea “e” do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito “erga omnes” proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 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 7, 15 e 52.

#### TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2022

<b>EMPRESAS COM CNAE'S 4723-7 - 4721-1/04 - 4724-5/00 - 4721-1/03 - 47711- 3/01 - 4729-6/02 - 4789-0/04 – 4773-5</b>	
COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R\$ 275,00
COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 578,00
COM 06 ATÉ 010 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**

<b>EMPRESAS COM CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00 AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES CONGÊNERES</b>	
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 15 julho de 2023, 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.

**21 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

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

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

**24 - CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**Parágrafo único** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

**25 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

**26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações médicos/odontológicos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou convênio por esta mantido; 2º do sindicato profissional; 3º) do SUS – Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

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

**Parágrafo 2º** - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5 (três) dias da data de sua emissão, podendo ser enviado por quaisquer meios eletrônicos, sendo necessário que o empregado exiba o original ao retornar ao trabalho.

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

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

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

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRE	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.

**28 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único** - Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

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

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

**30 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**31 - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO** - Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário), será concedido ao empregado comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa no dia 30 de outubro, e que participa do custeio do sindicato com o pagamento da contribuição assistencial dos empregados, prevista neste instrumento e durante a sua vigência, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição pela manutenção da entidade sindical, conforme prevê a legislação vigente, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2022, já reajustada, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** - Fica facultada às partes (empresa e empregado), de comum acordo e mediante opção assinada pelo (a) comerciário (a), converter à gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da Norma.

**Parágrafo 2º** - A gratificação prevista no “caput” desta cláusula fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

**Parágrafo 3º** – Caso a empresa não tenha pago esse benefício juntamente com o salário de outubro de 2022, deverá fazê-lo com o salário de julho de 2023.

**32 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**33 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado de seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

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

**35 - FÉRIAS:** 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 único-** O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias, nos termos do artigo 145 da CLT, será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

**36 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**37 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

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

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

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

**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, este limitado a dois por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

**41 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de 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 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**44 - AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 5ª, denominada “Piso Salarial”, desta Convenção Coletiva de Trabalho, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo único** - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

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

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

**47 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 371,00 (trezentos e setenta e um 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”.

**48 – 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.

**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 categorias laboral e empresarial, deverá ter, sob pena de nulidade do que venha a ser avençado, obrigatoriamente, a anuência das duas entidades.

**Parágrafo 2º** – Acordos Coletivos celebrados, anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva, não se aplicam as restrições pactuadas nesta cláusula.

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

**50 – REUNIÃO DE CONCILIAÇÃO:** Em havendo ocorrência coletiva envolvendo empresa e empregados da categoria, as partes convenientes poderão se reunir juntamente com os interessados, com o objetivo de encontrar solução para as divergências, evitando eventual ajuizamento de qualquer ação.

**51 - TERMOS 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 1 ano.

**Parágrafo 1º** - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA** ficará a cargo da empresa empregadora.

**Parágrafo 2º** – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 30 (trinta) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.

**Parágrafo 3º** - Em qualquer que seja a forma de dissolução contratual, com exceção de justa causa, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, salvo quanto a eventuais direitos constantes de ressalvas aplicadas no ato de assistência.

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

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

**52 - TRABALHO EM FERIADOS:** O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de **Sumaré e Hortolândia**, 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, **desde que atendidas as obrigações quanto a obtenção de certidão e as regras para o trabalho no feriado:**

**Parágrafo 1º** - Tendo em vista a data da assinatura deste instrumento, a **CERTIDÃO** dos feriados do período de 01/10/2022 a 31/08/2023, **deverá ser obtida até o dia 05.07.2023**, junto ao SINCOVAGA e comprovar o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) – CCT TRABALHO EM FERIADOS;

**Parágrafo 2º-**) A **CERTIDÃO** que tornará regular o trabalho dos empregados em feriados serão expedidas e será sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas 19 e 20, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 3º -)** O **SINCOVAGA** se obriga a apresentar ao sindicato profissional, relação de empresas que quiseram e obtiveram Certidão para aplicação da cláusula.

**Parágrafo 2º-** A **CERTIDÃO** que autorizam e tornam regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais previstas na cláusula 30 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 4º -)** 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\$1.234,00 (um mil e duzentos e trinta e quatro reais)**, por empregado, exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula **“MULTA”**.

**Parágrafo 5º - ) REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS**

**I)** Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, nos feriados de 25 de dezembro de 2022, 1º de janeiro de 2023 e 1º de maio de 2023. O trabalho das empresas no feriado de Sexta-feira da Paixão, dia 07 de abril de 2023 é vedado, mas será objeto de negociação específica entre as entidades convenientes.

**II-)** As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colheirão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal, e deverão protocolar no sindicato laboral no prazo máximo de 5 (cinco) dias de antecedência de cada feriado a ser laborado, sob pena de não estar autorizada por este instrumento, de exigir a presença dos empregados em feriados.

Do referido instrumento deverão constar:

**a-)** os feriados a serem trabalhados e os benefícios a serem pagos;

**b-)** a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um.

**III-)** - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sendo que para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

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

1- Uma folga para os empregados que trabalharem em até 01 feriado;

2- Duas folgas para os empregados que trabalharem até 02 feriados;

3- Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 03 feriados.

**a-)** este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências, sendo certo que se não houver a concessão do prêmio a empresa será devedora da indenização dobrada dos dias de folgas não concedidos;

**b-)** 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;

**c-)** 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 1, 2 e 3 deste inciso IV, na folha de agosto de 2023.

**V-)** 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.

**VI-)** É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula **“COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”**.



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

**VIII-)** As empresas deverão conceder indenização em dinheiro, no final do feriado trabalhado ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, da seguinte forma:

**1** – Empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais).

**2** – Empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R\$ 70,00 (setenta reais).

**IX - )** O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

**X-)** A recusa ao trabalho em dia de feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer tipo de sansão ao empregado, porém, se o empregado concordar com sua inclusão na escala de trabalho no feriado, na hipótese de falta injustificada, ensejará aplicação de advertência ao empregado.

**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-)** As empresas se comprometem a dispensar o trabalho de seus empregados nos dias de feriados impreterivelmente as 19h00, excepcionalmente as 19h30, unicamente para as funções necessárias ao fechamento, guarda e limpeza, acrescida mais uma hora para empresas estabelecidas em dependências de shopping centers. Fica, também, garantido o intervalo de 15 (quinze) minutos na jornada de 6 (seis) horas e de 1 (uma) hora nas jornadas acima de 6 (seis) horas.

**XIII-)** Fica vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios, na forma legal, se manifestarem por escrito.

**XIV-)** - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

#### **Parágrafo 6º –) 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 “marmitex”;

**b-)** as demais concederão, alternativamente, refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais).

#### **Parágrafo 7º -) MULTA**

O descumprimento das regras fixadas no parágrafo 5º desta cláusula torna irregular o trabalho em feriados, implicando na cominação à empresa de multa equivalente a 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente para cada empregado prejudicado, além do pagamento da mesma multa para a entidade sindical representante dos empregados.

**53 – FALTA DE REGISTRO EM CTPS:** O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 60,00 (sessenta reais), revertida em favor do trabalhador.

**54 - 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 5 e 6 - “SALÁRIO DE ADMISSÃO” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS”, limitado aos empregados que recebem salário de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos 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 decorrentes de Casamento, Falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula “**FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**” e “**LICENÇA PATERNIDADE**” e de forma excepcional, face a pandemia instalada mundial e pela vigência deste instrumento, em decorrência de afastamento e /ou isolamento determinado **por médico em função da COVID-19**;

**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 1º** - 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.

**Parágrafo 2º** – No caso comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do *caput* em pecúnia em valor equivalente.

**CLAUSULAS 55 a 58 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE OUTUBRO DE 2022 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO. (assim entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ-raiz, e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo.**

**55 - 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.

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

**Parágrafo 1º** - A disposição do *caput* só é exigível após o término de contrato de experiência.

**Parágrafo 2º** - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

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

**58- 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 à disposição e ânimo de atendimento, verificada e atestada por escrito pelos sindicatos convenientes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

**59 - 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.

**60 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 (p.ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

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

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

**63- DATA BASE:** A data base da categoria profissional antes mantida no dia 1º de outubro para a presente negociação, fica alterada para 1º de setembro a partir de próxima negociação.

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

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

Sumaré, 23 de junho de 2023.

**Sindicato dos Empregados no Comércio de  
Sumaré e Hortolândia**



**Nanci T. Felipe  
Presidente**



**Pedro Lazani Neto  
Advogado**

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

**Álvaro Luiz Bruzadin Furtado  
Presidente**

**Federação Dos Empregados No Comércio Do  
Estado De São Paulo - Fecomercários**

(via assinada digitalmente)

**Luiz Carlos Motta  
Presidente**



CCT 2022 - 2023[18352] pdf

Código do documento b78b0489-c77b-4c45-83c0-e3f43f542b4a



## Assinaturas



Luiz Carlos Motta  
presidencia@fecomerceiros.org.br  
Assinou



## Eventos do documento

### 23 Jun 2023, 11:39:23

Documento b78b0489-c77b-4c45-83c0-e3f43f542b4a **criado** por MARIA DE FÁTIMA MOREIRA SILVA RUEDA (35fd6b39-2adb-466e-a90c-2fc7d95c884d). Email:juridicoativo@fecomerceiros.org.br. - DATE\_ATOM: 2023-06-23T11:39:23-03:00

### 23 Jun 2023, 11:39:44

Assinaturas **iniciadas** por MARIA DE FÁTIMA MOREIRA SILVA RUEDA (35fd6b39-2adb-466e-a90c-2fc7d95c884d). Email: juridicoativo@fecomerceiros.org.br. - DATE\_ATOM: 2023-06-23T11:39:44-03:00

### 26 Jun 2023, 15:52:52

LUIZ CARLOS MOTTA **Assinou** - Email: presidencia@fecomerceiros.org.br - IP: 201.64.111.34 (ns1.fecomerceiros.org.br porta: 10314) - Documento de identificação informado: 030.355.218-24 - DATE\_ATOM: 2023-06-26T15:52:52-03:00

## Hash do documento original

(SHA256):35d477e644d52b34cdae4e9c4e324546d45aa41828589581972158c6080a99ea

(SHA512):7a7cb1c190f59269d237dac3d9ef6877bf3d6fd240ee7350ebb5e28e668bb7d8e95c8ab653d51706a2e418e6485461b1b55aeb9c5b90dd4b418004be3c2b64e0

Esse log pertence **única e exclusivamente** aos documentos de HASH acima

**Esse documento está assinado e certificado pela D4Sign**