

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOVAGA – SEC AMERICANA
2022/2023**

De um lado como representante da categoria profissional **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA e COSMÓPOLIS (SINCOMERCIÁRIOS)**, CNPJ nº 60.714.581/0001-55, sediado à Rua Trinta de Julho, nº 797, Centro, em Americana - SP, representado por seu presidente Sr. Marcos Antônio Avansini, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada no dia 27/06/2022 como representante da categoria laboral comerciária, de um lado, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, 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, Alvaro Luiz Bruzadin Furtado, CPF nº 045.467.768-53, devidamente autorizado pela 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 o município de **NOVA ODESSA** 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)**, observada a cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2021 ATÉ 30/09/2022".

Parágrafo 1ª - As diferenças salariais relativas aos meses de outubro de 2022 a junho de 2023, em

razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente deverão ser pagas juntamente com a folha de julho 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 até 02 (duas) parcelas, sendo, a primeira em na folha de pagamento de julho de 2023 e a segunda em agosto de 2023, não havendo nenhuma incidência de encargos.

Parágrafo 3º - Nas rescisões ocorridas a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, 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.

2 – 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 tabela abaixo:

TABELA I

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	1º OUT/2022
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	1,0299
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: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTE SALARIAL” e “COMERCIÁRIOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2021 E 30 DE SETEMBRO DE 2022” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/2021 a 30/09/22 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - PISO SALARIAL: Fica estipulado a partir de 01 de outubro de 2022 para os comerciários e desde que cumprida integralmente a jornada 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\$ 1.800,00 (um mil oitocentos 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\$ 1.930,00**
(um mil e novecentos e trinta reais)

b) Comerciário faxineiro e copeiro.....**R\$ 1.587,00**
(mil e quinhentos e oitenta e sete reais)

c) Comerciário Office boy e empacotador.....**R\$ 1.307,00**
(um mil e trezentos e sete reais)

5 – GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCIÁRIO COMISSIONISTA: Aos comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 2.137,00 (dois mil e cento e trinta e sete reais)** nela 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 único - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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 – 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.

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

c) **ENTREGA PARA VALIDAÇÃO DO** Sindicato Comerciário da **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autorizará, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (44 horas/semana), dos seguintes salários normativos:

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

a) Comerciário.....**R\$ 1.651,00**

(um mil e seiscentos e cinquenta e um reais);

b) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 1.799,00
(um mil e setecentos e noventa e nove reais)

c) Comerciante faxineiro e copeiro.....R\$ 1.478,00
(um mil e quatrocentos e setenta e oito reais);

d) Comerciante Office boy e empacotador.....R\$ 1.307,00
(um mil e trezentos e sete reais);

e) garantia do Comerciante comissionista.....R\$ 1.930,00
(um mil e novecentos e trinta reais);

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

a) Comerciante.....R\$ 1.727,00
(um mil e setecentos e vinte e sete reais);

b) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 1.852,00
(um mil e oitocentos e cinquenta e dois reais);

c) Comerciante Faxineiro e copeiro.....R\$ 1.518,00
(um mil e quinhentos e dezoito reais);

d) Comerciante Office boy e empacotador..... R\$ 1.307,00
(um mil e trezentos e sete reais);

e) garantia do Comerciante comissionista.....R\$ 2.028,00
(dois mil e vinte e oito reais)

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo Sindicato Comerciante, **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 **TIVERAM a CERTIDÃO DE ADESÃO VALIDADA.**

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 **PISO SALARIAL**, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.057,00 (um mil e cinquenta e sete reais) por empregado, que reverterá a favor do empregado.



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

Parágrafo 5º - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

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\$ 98,00 (noventa e oito reais)
Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 104,00 (cento e quatro reais)
Empresas com mais de 20 empregados.....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.

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

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

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMERCIÁRIO 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 COMERCIÁRIOS 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 COMERCIÁRIOS 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, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.



Parágrafo 1º - As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir da assinatura desta norma, prevalecendo até a referida data as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes.

13 - 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.

14 - 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.

15 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida, desde que comunicada aos sindicatos convenientes, 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, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional 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 ao sindicato comerciário, copiada ao SINCOVAGA, informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

PH

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 vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

16 - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, Sindicato signatário da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados sindicalizados ou não, a título de cota de participação negocial, o percentual de **7%** (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de **JULHO/2023** e **7%** (sete por cento) de sua remuneração do mês de **AGOSTO/2023**, limitado cada um desses descontos ao valor de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais), aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A cota de participação negocial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida ao sindicato profissional até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, através do boleto bancário emitido e encaminhado pelo sindicato profissional, sendo que do valor 80% (oitenta por cento) é devido ao sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, cujo repasse é feito pela instituição financeira no ato do recolhimento.

Parágrafo 2º - A cota de participação negocial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO", deste instrumento.

Parágrafo 3º - O valor da cota de participação negocial 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 4º - Dos empregados admitidos após o mês de outubro/2021, 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 a mesma categoria.

Parágrafo 5º - O recolhimento da cota de participação negocial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 6º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 7º - O boleto bancário será acompanhado de uma RE (Relação de Empregados) que deve ser preenchida em todos seus campos e entregue ao sindicato profissional (separadamente do boleto bancário), para protocolo até 15 dias após o pagamento.

Parágrafo 8º - A Cota de Participação Negocial regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, filiados ou não ao sindicato, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que expirada sua vigência será necessária nova

carta de oposição. A oposição deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador, e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou sub-sede do sindicato profissional até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, devendo o empregado de posse de seu recibo, efetuar a comunicação ao seu empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias de sua entrega. A oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva e não terá efeito retroativo para eventual devolução de valores já descontados.

Parágrafo 9º - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da assembleia realizada pela entidade profissional, que estabeleceu o valor a ser descontado e autorizou o desconto em folha de pagamento, bem como cumpre a sentença transitada em julgado, proferida nos autos da Ação Civil Pública – Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038 – 38ª Vara do Trabalho de São Paulo e o TAC – Termo de Ajuste de Conduta nº 573/2015 – firmado entre o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e o Sindicato profissional, e Nota Técnica nº 02 do Ministério Público do Trabalho, de 26/10/2018, na qual trata sobre a contribuição assistencial após a vigência da lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional elencado, bem como qualquer ônus financeiro sobre as referidas contribuições, serão integralmente assumidos pelo sindicato representativo dos trabalhadores, único beneficiário da contribuição prevista nesta cláusula, a qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento de responsabilidade o sindicato patronal signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as empresas por eles representados.

17 - 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, 48 e 54**.

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 15 de julho de 2023, 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.

18 – 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 comercial.

19 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o comerciante 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.

20 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o comerciante substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

21 – CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do comerciante as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.



Parágrafo único: A empresa deverá, por ocasião da ativação do comerciário 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.

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

23 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75 do Decreto n.º 3.048/99.

Parágrafo 1º - 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 2º - 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.


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

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o comerciário 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 comerciário, 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 comerciário deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito. 

25 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO COMERCÍARIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

26 – ESTABILIDADE DA COMERCIARIA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à comerciaria gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo Único – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada comerciaria deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

27 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCÍARIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado comerciário 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.

28 – DIA DO COMERCÍARIO – BENEFÍCIO SINDICAL: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, e que participa do custeio do sindicato com o pagamento da cota de participação negocial prevista neste instrumento, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/22, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 01 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter à indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

Parágrafo 3º - Em virtude da data de assinatura da presente Convenção, as empresas que ainda não efetuaram o pagamento do dia do comerciário, poderão efetuar o pagamento sem acréscimo até com o salário de JULHO/2023.

29 – 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.

30 – NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O comerciário dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do 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.

31 – 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 comerciários, salvo injustificado extravio ou mau uso.

32 – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

33 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao comerciário 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.

34 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado comerciário 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.

35 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada "Atestados Médicos ou Odontológicos", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos 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 - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

36 – 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 ENEM ou de vestibular, este limitado a dois dias por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa e comprovação posterior, sendo que no caso de exame vestibular ou ENEM a comunicação deve ser feita com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

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

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

39 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o comerciante poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

40 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado comercial, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciante em geral, previsto na cláusula “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.

41 – 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 comercial.

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 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos comerciantes que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

44 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a vigor a partir de 01 de outubro de 2022, por empregado comercial, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas nominadas “Cota de Participação Negocial dos Empregados”.

45 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos 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.

46 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 05 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

47 – DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 12 (doze) meses de serviço, serão efetuadas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

Parágrafo 1º - A homologação da rescisão do contrato de trabalho perante o sindicato profissional deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após o prazo para o pagamento das verbas rescisórias, previsto no § 6º, do art. 477 da CLT, sob pena de pagamento de uma multa equivalente ao salário nominal do empregado, à seu favor.

Parágrafo 2º - Caso não haja comparecimento do empregado na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 3º.

Parágrafo 3º - Na hipótese do sindicato profissional não ter disponibilidade de agenda para a homologação dentro do prazo previsto no parágrafo 3º desta cláusula, fornecerá certidão atestando tal indisponibilidade, desde que o pedido de agendamento tenha sido feito pela empresa dentro do prazo para pagamento das verbas rescisórias, nos termos do § 6º do artigo 477 da CLT, ficando a empresa isenta da multa.

48 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios, atendidas as disposições da Lei 605/49 e seu decreto regulamentador 27.048/49, com a redação trazida pelo Decreto 9.127/17, artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como das legislações municipais, dependerá da obtenção de CERTIDÃO. Excepcionalmente, pela data de celebração da norma, a certidão terá efeito retroativo.

Parágrafo 1º: Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 30 de julho de 2023, ser solicitada pelas empresas ao **SINCOVAGA** – modelo em www.sincovaga.com.br – **CCT SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA e COSMÓPOLIS (SINCOMERCIÁRIOS)**, por feriado a ser trabalhado, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após outubro/22 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação. Excepcionalmente, pela data de celebração da norma, a certidão terá efeito retroativa.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida, sem ônus para as empresas que quitarem a Contribuição Patronal prevista na cláusula 17, pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA e COSMÓPOLIS (SINCOMERCIÁRIOS),

Parágrafo 3º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR;

Parágrafo 4º - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 1.343,00 (um mil e trezentos e quarenta e três reais) por feriado, que reverterá para subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA e COSMÓPOLIS (SINCOMERCIÁRIOS), sem prejuízo da multa de 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

Parágrafo 5º - Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro), Dia Mundial da

Paz e Confraternização Universal (1º de janeiro) e 1º de maio (dia do trabalho).

Parágrafo 6º - As empresas, na vigência desta convenção, deverão conceder de sua livre escolha, um 4º e 5º feriados sem trabalho aos empregados.

II – Regras para o trabalho nos feriados:

a-) O empregado que espontaneamente concordar em trabalhar em dia de feriado, com jornada máxima de 8 (oito) horas, terá sua jornada de trabalho, nesse dia, remunerada, sem prejuízo do DSR, bem como o fornecimento gratuito de vale transporte e refeição, sem qualquer desconto.

b-) Sem prejuízo das vantagens previstas no item “a”, fica estabelecido que para cada empregado que trabalhar em dia de feriado, será pago R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) em espécie, a título de indenização, a ser quitado juntamente com o salário do respectivo mês, devendo as horas laboradas serem pagas com o adicional de 60%.

c-) A gratificação estipulada no item “b” deste artigo não se constituirá, para todos os fins, em verba de natureza salarial.

d-) Em hipótese alguma as horas trabalhadas em feriado farão parte de qualquer tipo de compensação ou Banco de Horas.

e-) A empresa, quando notificada, deverá apresentar ao sindicato profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, os recibos de pagamentos relacionados a esta cláusula.

f-) Independente dos pagamentos constantes nos itens “a” e “b” e com prévia comunicação ao empregado, a empresa concederá uma folga de 24 (vinte e quatro) horas no decorrer dos próximos trinta dias para seus funcionários, inclusive aos comissionistas.

g-) Na existência de empregados casados, marido e esposa, ou casal em condição de união estável, que tenham trabalhado no mesmo feriado, a folga, aqui estabelecida, deverá ser obrigatoriamente coincidente para o casal.

h-) Caso a empresa não conceda a folga compensatória prevista no item “f” desta cláusula, serão as horas laboradas quitadas com adicional de 100%.

i-) A recusa ao trabalho em dia de feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sansão ao empregado.

k-) Fica estabelecida multa equivalente a um piso normativo da categoria por infração e por empregado encontrado em situação contrária a presente cláusula, sendo que em caso de reincidência a multa será em dobro, que será revertida em favor do empregado.

49- COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores da categoria profissional e da econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no

município de ativação do trabalhador.

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiciais de Conciliação Prévia - CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCÍARIOS e da FECOMERCIO SP.

CLÁUSULAS 50 a 53 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º OUTUBRO DE 2022 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

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

51 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, podendo optar por uma das duas modalidades abaixo:

a). 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. Nesta modalidade, nos termos estabelecidos pela Agência Nacional de Saúde, o empregado não poderá optar pela manutenção do Plano Médico após a extinção do contrato de trabalho;

b). As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, mediante custos fortemente subsidiados. Nesta modalidade, 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, o empregado poderá optar pela manutenção do Plano Médico após a extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo Único - 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.

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

53 - 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 convenientes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

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

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

55 – 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**.

56 - 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.

57 – CONDUTA ANTISSINDICAL: Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral.

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

Parágrafo Segundo – O Sindicato dos Empregados no Comércio de Americana, Nova Odessa e Cosmópolis ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

58 - 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.

59 – 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.

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

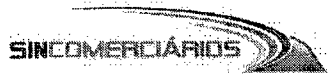
Parágrafo Único – Com a antecipação da data base em um mês, como previsto no caput, a multa disposta o artigo 9º da Lei 7.238/84, excepcionalmente, deixará de ser aplicada, considerando a data de celebração da presente norma.

61 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários das empresas do “comércio varejista de gêneros alimentícios” localizadas nos municípios integrantes da base territorial dos sindicatos da categoria profissional conveniente.

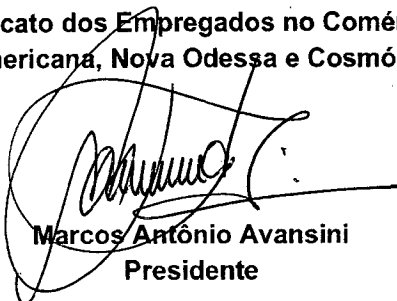
62 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 31 de agosto de 2023, estendendo-se os efeitos desta norma até a celebração de nova convenção.

São Paulo, 30 de junho de 2023.





**Sindicato dos Empregados no Comércio
de Americana, Nova Odessa e Cosmópolis**



Marcos Antônio Avansini
Presidente



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

ALVARO LUIZ Assinado de forma digital
BRUZADIN por ALVARO LUIZ BRUZADIN
FURTADO:0454677 FURTADO:04546776853
6853 Dados: 2023.07.03 15:38:58
 -03'00'

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente