



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024  
CONCHAL – CORDEIRÓPOLIS - IRACEMÁPOLIS - LEME**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036306/2023

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LIMEIRA**, CNPJ nº. 56.977.002/0001-90, neste ato representado por seu Presidente **Paulo Cesar da Silva**, com Assembleia Geral realizada no dia **01/06/2022**, assistido por seu advogado **Alessandro Batista da Silva**, OAB/SP 207.266, 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, BOMBONIERE, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº. 49.087.273/0001-04, neste ato representado pelo seu Presidente, **Álvaro Luiz Bruzadin Furtado**, com Assembleia Geral realizada no dia **27/07/2022**, assistido por seu advogado **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de outubro de 2022 a 31 de agosto de 2024** e a data-base da categoria em **01º de outubro**.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio varejista de gêneros alimentícios**, com abrangência territorial em **Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Iracemópolis/SP e Leme/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento  
Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**3.1 - 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 mínimo ao empregado comerciário de **R\$1.815,00 (um mil oitocentos e quinze reais)** por mês.

**3.2 – OPERADOR DE CAIXA** – Ao empregado comerciário que opere caixa, fica garantido o piso mínimo de **R\$1.948,00 (um mil novecentos e quarenta e oito reais)** por mês.

**3.3 – GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCÍARIO COMISSIONISTA:** Ao empregado comerciário remunerado exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$2.158,00 (dois mil cento e cinquenta e oito reais)** por mês, 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.

**3.4 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's – REPIS 2022-2023:** Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Microempreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte), definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo ainda como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS – REPIS 2022-2023**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

**3.4.1** - Para adesão ao **REPIS 2022-2023** a empresa deverá requerer a expedição de **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022-2023** ao SINCOVAGA, no site <http://www.sincovaga.com.br/> – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's acompanhado de cópia da última RAIS, ou documento compatível substituído pelo e-Social, cujo preenchimento e envio do requerimento estará assumindo a empresa o fiel compromisso de:

**a)** Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), e contar com no máximo o número de empregados limitados pela presente cláusula do Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2022-2023**.

**b)** Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho por parte da empresa.

**3.4.2** - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do **REPIS**, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes com base no piso salarial para empregado comerciante de empresas em geral.

**3.4.3** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelo SINCOVAGA, este emitirá a **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022-2023**, ficando a empresa responsável em retirá-la no SINCOVAGA e apresentá-la no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Limeira**, acompanhada obrigatoriamente de cópia da relação completa de empregados do arquivo SEFIP dos últimos 12(doze) meses ou documento compatível substituído pelo e-Social, e comprovação do integral cumprimento desta Convenção, no prazo de até 10 dias após emitida pelo SINCOVAGA, para que o sindicato laboral proceda a sua **VALIDAÇÃO**, que uma vez validada, autorizará no período de **01/10/2022** até **31/08/2023**, 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)** Comerciante = **R\$1.663,00 (um mil seiscientos e sessenta e três reais)**

**b)** Comerciante operador de caixa = **R\$1.814,00 (um mil oitocentos e quatorze reais)**

**c)** Garantia do comerciante comissionista = **R\$1.948,00 (um mil novecentos e quarenta e oito reais)**

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

**a)** Comerciante = **R\$1.742,00 (um mil setecentos e quarenta e dois reais)**



b) Comerciarío operador de caixa = **R\$1.869,00 (um mil oitocentos e sessenta e nove reais)**

c) Garantia do comerciarío comissionista = **R\$2.045,00 (dois mil e quarenta e cinco reais)**

**3.4.4** - Cumprido o disposto na cláusula 3.4.3, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Limeira, 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.

**3.4.5** - 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**.

**3.4.6** - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO ou sua VALIDAÇÃO no Sindicato Laboral**) 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\$1.362,25 (um mil trezentos e sessenta e dois reais e vinte e cinco centavos)** por empregado e por mês, que reverterá a favor do empregado.

**3.4.7** - 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**.

**3.4.8** - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

**3.4.9** - A **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023** terá efeitos retroativo a **01/10/2022** para prática dos pisos salariais diferenciados apenas para empresa que cumprir cumulativamente os seguintes requisitos:

a) protocolarem o requerimento a que se refere o item 3.4.1 desta cláusula até o dia **30/07/2023**, e;

b) terem a **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023** aprovado, expedido e validado até a data limite de **31/08/2023**.

**Parágrafo único** – Para hipóteses de **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023** que tenha sido aprovado e emitido após a data de **31/08/2023**, ou cujo requerimento tenha sido protocolado após a data de **30/07/2023**, este terá validade para adoção dos pisos diferenciados apenas para novos contratos de trabalho firmados a partir das referidas datas. Contudo, para os contratos vigentes até a data anterior ao do requerimento do **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023**, deverá adotar os valores previstos para empregados comerciaríos de empresas em geral desde **01/10/2022**, obrigando-se ao pagamento de todas as diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de **31/08/2023**.

**3.4.10** - Em caso de indeferimento do pedido de **CERTIDÃO** a empresa deverá adotar os valores previstos para empregados comerciaríos de empresas em geral desde **01/10/2022**, com pagamento das diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de **31/08/2023**.



**Parágrafo único** - É facultando a empresa interessada sanar eventuais irregularidades para emissão da **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023**, observando-se os prazos da cláusula **3.4.9** para efeitos retroativos a **01/10/2022**.

**3.5 - 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\$101,00 (cento e um reais)**

**Empresas com 06 a 20 empregados = R\$107,00 (cento e sete reais)**

**Demais empresas = R\$115,00 (cento e quinze 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.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**4.1 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de **1º de outubro de 2022** mediante aplicação do percentual de **7,19% (sete vírgula dezenove por cento)**, incidente sobre os salários reajustados em **1º de outubro de 2021**.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais bem como de todo benefício de caráter econômico reajustados/criados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativas ao período retroativo de **outubro/2022 até junho/2023**, em razão da data da assinatura desta norma coletiva ter se efetivado posteriormente à data base de **01/10/2022**, deverão ser quitadas obrigatoriamente na folha de pagamentos da competência de **julho/2023**, juntamente com o salário também já reajustado.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados já demitidos quando da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo término do aviso prévio trabalhado ou indenizado (computado inclusive a sua projeção), tenha recaído a partir de **01/10/2022**, fica garantido o pagamento das mesmas diferenças salariais/benefícios e rescisórias, a partir da data base de **10/2022**, a serem quitadas pelas empresas até a data limite de **30/07/2023**.

**Parágrafo 3º**- A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso salarial do comerciário na cláusula "Piso Salarial".

**Parágrafo 4º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

**Parágrafo 5º** - Além da reposição salarial prevista no *caput*, as empresas, independentemente de seu porte ou regime jurídico, deverão conceder como contrapartida ao atendimento de pleitos empresariais, um



abono pecuniário de **R\$400,00 (quatrocentos reais)** para cada trabalhador admitido até **outubro/2022**, desde que seu contrato esteja ativo na data da assinatura deste Termo Aditivo, a ser pago em até 02(duas) parcelas, sendo a primeira parcela ser de no mínimo **R\$200,00** paga obrigatoriamente na folha de pagamentos de **julho/2023** e a segunda na de **agosto/2023**, não havendo nenhuma incidência de encargos.

**Parágrafo 6º** - Havendo rescisão contratual a partir da assinatura deste instrumento normativo, e anterior ao vencimento das parcelas do abono pecuniário previsto no parágrafo 5º, este deverá ser quitado totalmente no TRCT.

**4.2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2021 ATÉ 30/09/2022:** Para os empregados admitidos entre **01/10/2021 e 30/09/2022**, fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo único** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4 também reajustados por esta norma coletiva de trabalho.

**4.3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **“REAJUSTE SALARIAL”** e **“REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2021 ATÉ 30/09/2022”** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/10/2021 a 30/09/2022**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

**5.1 – 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 comerciante.

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

**5.3 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos seus empregados comerciantes, não inferior a 40% líquido do salário base do empregado, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles, ressalvado o vale compra assiduidade instituído pela presente norma coletiva de trabalho que não será considerado para fins de desobrigar o fornecimento do adiantamento salarial em dinheiro.

**Parágrafo único** - Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF.

**5.4 – DOS PAGAMENTOS DAS VERBAS SALARIAIS:** Ficam às empresas obrigadas a efetuar o pagamento de salários, férias mais um terço constitucional e o 13º salário dentro dos prazos estabelecidos em lei.

#### Remuneração DSR



## CLÁUSULA SEXTA - DSR COMISSIONISTA

**6.1 - 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.

### Isonomia Salarial

## CLÁUSULA SÉTIMA - ISONOMIA SALARIAL

**7.1 - 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.

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

### Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

## CLÁUSULA OITAVA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE SALÁRIOS

**8.1 - 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, multa do artigo 477 da CLT e por falta de homologação fixada nesta norma coletiva de trabalho, terá como base a média das remunerações dos 6(seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**Parágrafo único** - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**8.2 – CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do comerciário 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.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

## CLÁUSULA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO

**9.1 – DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de **outubro**, 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.

#### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

**10.1 - 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.

**10.2 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMERCÍARIO 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 0,60, conforme percentual previsto na cláusula “Remuneração de Horas Extras”. O resultado é o valor do acréscimo.
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

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



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

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

**10.3 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMERCÁRIO 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 0,60, 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.

**Auxílio Alimentação**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIOS REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

**11.1 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE:** Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de **3% (três por cento)** sobre o piso salarial geral previsto na cláusula 3.1, limitado aos empregados que recebem salário de até **R\$2.680,00 (dois mil seiscentos e oitenta reais)** desde que atendidas às seguintes condições:

a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de casamento, falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula convencional de “**FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**” e de “**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 do 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 único** – No caso da empresa comercializar somente um tipo de produto, esta deverá converter o benefício do *caput* em pecúnia em valor equivalente.

**11.2 – FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM 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, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo):** As empresas fornecerão refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**11.3 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS COM ATÉ 349 (TREZENTOS E QUARENTA E NOVE) EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO (assim entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ – raiz, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo):** Fica instituído auxílio alimentação no valor mensal de **R\$77,00 (setenta e sete reais)**, de natureza indenizatória, conforme Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, sem qualquer ônus para os empregados, facultando ao empregador, a substituição por vale compra de alimentos no próprio estabelecimento.

**Parágrafo 1º** – O benefício deverá estar disponibilizado ao trabalhador até o dia **10** do respectivo mês laborado, ou seja, pago de forma antecipada.

**Parágrafo 2º** – O valor será pago mediante ticket alimentação aceito em ampla rede de comércio, sendo creditado o valor proporcional aos dias do mês de admissão e de desligamento. Faculta-se a empresa substituir o ticket alimentação por vale compra em seu próprio estabelecimento.

**Parágrafo 3º** – O benefício é devido inclusive no período de afastamentos (primeiros 15 dias de afastamento por incapacidade, auxílio doença, férias e licença maternidade), aviso prévio, ainda que indenizado, respeitando-se o critério de fração igual ou superior a 15 dias para computo de um mês.

**Parágrafo 4º** – As empresas que já fornecem benefício de vale alimentação ou vale compra anteriormente a presente norma coletiva de trabalho ficam desobrigadas de fornecer valor adicional, desde que forneçam um valor mínimo de **R\$77,00 (setenta e sete reais)**.

#### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

**12.1 - APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM 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, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo) - 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.

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

**13.1 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado comerciário, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário 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.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

**14.1 - APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM 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, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo) - SEGURO DE VIDA:** As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NORMAS PARA ADMISSÃO

**15.1 – DO REGISTRO DO COMERCÍARIO 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.

**15.2 – 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.



**15.3 – 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.

### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXTINÇÃO DO CONTRATO

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

**16.2 – HOMOLOGAÇÃO** – As rescisões de contrato de trabalho com 01(um) ano ou mais do empregado comerciário, independentemente da modalidade da rescisão, será efetuada obrigatoriamente perante o sindicato profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, sendo realizado sem ônus para o trabalhador e empregador, em dia e hora agendado pela empresa para a realização do ato.

**Parágrafo 1º** - Se, por conveniência do empregador este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada pelo sindicato profissional, destinada a despesas do setor de homologação.

**Parágrafo 2º** - A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho junto ao sindicato profissional, bem como entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, e o efetivo pagamento dos valores constantes do TRCT deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do último dia trabalhado. Se o 10º dia recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo 3º** – Tendo em vista a adoção do sistema digital de agendamento de homologações por parte do sindicato profissional, por meio de seu site [www.sinacol.com.br](http://www.sinacol.com.br), as empresas deverão proceder em até três dias contados da formalização do aviso prévio (comunicação de dispensa), ao devido agendamento eletrônico, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda, sem prejuízo do cumprimento das obrigações no prazo previsto no §6º, do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo 4º** - Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos acima, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comerciário que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecida CERTIDÃO ao empregador se solicitado.

**Parágrafo 5º** – A ausência ou atraso da homologação nos prazos aqui previstos, enseja em favor do empregado, multa correspondente ao valor de seu último salário base, independentemente da multa do artigo 477, parágrafo oitavo, da CLT.

### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

**17.1 – 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.

**17.2 – 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.

#### Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

**18.1 – ESTABILIDADE DA COMERCIAL GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à comercial 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 comercial deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, 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.

#### Estabilidade Serviço Militar

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

**19.1 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO COMERCIAL EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado comercial 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.

#### Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

**20.1 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCIAL AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado comercial 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.

#### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE FUTURO APOSENTADO



**21.1 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 e 188-A, do Decreto n.º 3.048/99, 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.

#### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

**22.1 - 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 único** - Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna e da cláusula **22.2**, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula “ACORDOS COLETIVOS”.

**22.2 - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA:** Sob pena de nulidade, a contratação de **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA E JORNADA ESPECIAL 12X36**, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO**, observando-se o seguinte:

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



a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias.

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT.

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço.

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

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

a) horário contratual.

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

**III - JORNADA ESPECIAL 12X36** - Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso apenas aos empregados do setor de segurança e vigilância.

a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres.

**Parágrafo 1º** - As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades de jornadas fixadas no item 22.2, deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará a prática da jornada no período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação/requerimento dirigido ao SINCOVAGA em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br), desde que cumpridas as cláusulas integralmente.

**Parágrafo 2º** - A **CERTIDÃO** somente terá validade retroativa a data-base de **01/10/2022** se requerida até **31/07/2023**, sendo que, em caso de requerida após este prazo, terá vigência a partir da data de seu requerimento se deferida e observada as demais condições abaixo desta cláusula.



**Parágrafo 3º** - A **CERTIDÃO** para que tenham seu devido efeito terá que ser **VALIDADA** no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Limeira**, no prazo de até 10 dias após emitida pelo SINCOVAGA, que somente o fará, desde que a empresa comprove o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção e apresente a cópia integral da relação de empregados do arquivo SEFIP dos últimos doze meses imediatamente anteriores, ou documento compatível substituído pelo e-Social.

**Parágrafo 4º** - A empresa interessada na obtenção da **CERTIDÃO** deverá pagar ao SINCOVAGA valor retributivo pelo serviço. A empresa que pagar a contribuição assistencial patronal terão redução de 50% no valor retributivo pelo serviço.

**Parágrafo 5º** - O SINCOVAGA encaminhará mensalmente ao sindicato laboral relação de empresas que quiseram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação das jornadas previstas na cláusula.

**22.3 - TRABALHO EM FERIADOS:** Fica autorizado o trabalho dos comerciários das cidades de **Conchal, Cordeirópolis, Itacemópolis e Leme**, nos feriados que ocorrerão na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, observadas as demais condições previstas nas legislações correlatas, desde que atendidas as seguintes regras:

a) 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 n 11.603/07, bem como das legislações municipais, dependerá da obtenção de **CERTIDÕES** que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes, e das obrigações abaixo.

**Parágrafo 1º:** Deverá ser obtida na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho duas **CERTIDÕES**, sendo uma para os feriados ocorridos no período de **01/10/2022 a 30/09/2023**, e outra para os feriados ocorridos no período de **01/10/2023 a 31/08/2024**.

**Parágrafo 2º:** As **CERTIDÕES** devem ser requeridas junto ao SINCOVAGA, desde que comprovem 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 3º:** A **CERTIDÃO** válida para o período de **01/10/2022 a 30/09/2023** deverá ser requerida até **31/07/2023** para ser emitida com efeito retroativo a **01/10/2022**. Se requerida após **31/07/2023** será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento até **30/09/2023**.

**Parágrafo 4º:** A **CERTIDÃO** válida para o período de **01/10/2023 a 31/08/2024** deverá ser requerida no período de **01/10/2023 até 30/11/2023**. Se requerida após **30/11/2023** será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento até **31/08/2024**.

**Parágrafo 5º:** O SINCOVAGA se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que quiseram e obtiveram Certidão para aplicação da cláusula.

**Parágrafo 6º** - As **CERTIDÕES** 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 nesta Convenção Coletiva de Trabalho.



**Parágrafo 7º** - As **CERTIDÕES** para que tenham seu devido efeito terá que ser **VALIDADA** no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Limeira**, no prazo de até 10 dias após emitida pelo SINCOVAGA, que somente o fará, desde que a empresa comprove o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção e apresente a cópia integral da relação de empregados do arquivo SEFIP dos últimos doze meses imediatamente anteriores, ou documento compatível substituído pelo e-Social.

**Parágrafo 8º** - A ausência da **CERTIDÃO** ou de sua **VALIDAÇÃO** torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de **R\$1.362,00 (um mil trezentos e sessenta e dois reais)** por empregado e por feriado, a qual reverterá 50% ao trabalhador prejudicado e 50% ao sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula “MULTA” ao empregado.

**b)** Não é permitido o trabalho dos empregados, salvo para serviços indispensáveis e inadiáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro), Dia Mundial da Paz e Confraternização Universal (1º de janeiro) e Dia do Trabalho (1º de Maio).

**c)** O comerciário deverá ser solicitado a trabalhar no feriado com antecedência mínima de sete dias, dando sua concordância com o labor neste dia, cuja comunicação deverá conter a jornada a ser cumprida bem como a data em que ocorrerá a folga compensatória do feriado a ser trabalhado ou a opção do trabalhador em substituir esta folga pelo acréscimo na gratificação como estipulado no item **II**, da alínea “**k**” abaixo, da presente cláusula.

**d)** A jornada a ser cumprida no feriado será a mesma do contrato de trabalho, bem como o funcionamento dos estabelecimentos será restrito das **08h00 às 20h00**.

**e)** É garantido ao comerciário, além dos feriados em que a empresa permanecerá fechada (Natal, Ano Novo e Dia do Trabalho), escolher em comum acordo com o empregador, mais **três** feriados no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho em que não trabalhará.

**f)** O trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual, em caso de recusa do comerciário em trabalhar em feriado, não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração. Em tendo o comerciário acordado com o trabalho no feriado específico, não poderá faltar sem justificativa legal.

**g)** Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas.

**h)** O trabalho do comerciário menor será permitido apenas com a autorização de seu representante legal.

**i)** Quando existir na empresa comerciários membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), faculta-se aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa.

**j)** Ficam as empresas, a partir da vigência da presente norma, obrigadas a manter controle de jornada independentemente do número de empregados comerciários.

**k)** Concessão dos seguintes benefícios ao empregado para cada feriado trabalhado:

**l** - Pagamento em dobro do dia laborado no feriado, independentemente da jornada cumprida.





II – Pagamento de uma indenização no valor de **R\$129,00 (cento e vinte e nove reais)** paga na folha da competência do feriado laborado, ou, alternativamente, empresa e empregado, de comum acordo e por escrito, poderão substituir a indenização pela concessão de uma folga compensatória em dia a ser acordado entre as partes, a ser gozada no período máximo de até 60(sessenta) dias ao do feriado trabalhado mais o pagamento de uma indenização no valor de **R\$64,00 (sessenta e quatro reais)** paga na folha da competência do feriado laborado.

III – Optando o empregado e empresa pela concessão da folga compensatória, independentemente da jornada cumprida pelo empregado no feriado, a folga compensatória deverá corresponder a um dia completo de descanso, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento.

IV – Fornecimento do vale transporte para ida e retorno ao trabalho gratuito.

V – As horas extras, consideradas como tal, aquelas laboradas além da jornada contratual diária do comerciário, serão acrescidas de 100%, proibida a sua compensação.

VI - Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, folga de 3 (três) dias a serem gozados ao final de cada período de férias, desde que gozadas também na vigência desta CCT, na seguinte proporção:

- a) Uma folga para os empregados que trabalharem 01 feriado.
- b) Duas folgas para os empregados que trabalharem 02 feriados.
- c) Três folgas para os empregados que trabalharem 03 ou mais feriados.

**Parágrafo Primeiro** – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência desta CCT, mas tenha trabalhado em feriados, deverá receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens **a, b** ou **c** do inciso **VI**, na folha de **setembro de 2023** para o período de **01/10/2022 até 30/09/2023** e de **agosto de 2024** para o período de **01/10/2023 até 31/08/2024**; Da mesma forma, em ocorrendo rescisão contratual sem que tenha o empregado usufruído das férias no período de vigência desta CCT, mas tenha trabalhado em feriados, deverá receber a indenização correspondente em seu TRCT.

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

### Prorrogação/Redução de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

**23.1 - 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 dos Empregados no Comércio de Limeira**, 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 convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE ALTERNATIVO

**24.1 - APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM 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, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo) - 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.

#### Faltas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

**25.1 - ABONO DE FALTA AO PAI E MÃE COMERCÍARIOS** - O pai e mãe comerciários poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia por mês para acompanhar filho menor de idade, ou dos inválidos e incapazes, em consulta médica, e, em casos de internações, devidamente comprovadas por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante o período de **01/10/2022 a 31/08/2023** e 15(quinze) dias durante o período de **01/09/2023 a 31/08/2024**.

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

**25.2 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE:** O comerciário estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular e ENEM, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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



## Férias e Licenças

### Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS

**26.1 – DA CONCESSÃO:** As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**26.2 – INÍCIO DAS FÉRIAS:** É vedado o início das férias individuais ou coletivas no período de dois dias que antecede domingo, feriado ou dias já compensados e repouso semanal remunerado.

**26.3 – 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.

### Saúde e Segurança do Trabalhador Uniforme

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – UNIFORMES

**27.1 – 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.

### Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ATESTADOS

**28.1 – 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** - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 03 (três) dias da data de sua emissão, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, whatsapp, ou qualquer outro meio digital e eletrônico, sendo necessária apresentação do original após o retorno do empregado ao trabalho.

### Relações Sindicais Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados)

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – INFORMES SINDICAIS



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

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

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – COTA NEGOCIAL

**30.1 – COTA ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS EMPREGADOS** - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento recolher de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de cota assistencial negocial, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) de sua remuneração mensal, a partir de 01/10/2022, limitada ao teto de R\$50,00 (cinquenta reais) por empregado, conforme decidido na assembleia do sindicato da categoria profissional que aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - A cota assistencial negocial de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, por meio da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pelo sindicato profissional (boleto bancário), encaminhado às empresas pelo sindicato profissional.

**Parágrafo 2º** - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

**Parágrafo 3º** - A cota assistencial negocial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena da empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido.

**Parágrafo 4º** - O compartilhamento do total da cota assistencial negocial será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

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

**Parágrafo 6º** - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

**Parágrafo 7º** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.



**Parágrafo 8º** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

**30.2 - 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, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

**Parágrafo 1º** - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas **3.4** e **22.3** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2023**

	VALOR EM R\$
EMPRESAS COM ATÉ 2 EMPREGADOS	R\$ 275,00
EMPRESAS COM DE 03 A 5 EMPREGADOS	R\$ 578,00
EMPRESAS COM DE 6 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 715,00
EMPRESAS COM DE 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 935,00
EMPRESAS COM DE 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**

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 até 30	R\$ 1.340,00
De 31 até 50	R\$ 1.535,00
De 51 até 100	R\$ 2.050,00
De 101 até 200	R\$ 5.100,00
De 201 até 300	R\$ 7.200,00
De 301 até 400	R\$ 9.050,00
De 401 até 500	R\$ 11.200,00
De 501 até 1000	R\$ 26.500,00
De 1001 até 2000	R\$ 29.000,00
De 2001 até 3000	R\$ 35.000,00
De 3001 até 4000	R\$ 42.700,00

**Parágrafo 2º** - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia **15 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.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – OPOSIÇÃO**

**31.1** - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, por escrito e de próprio punho, em duas vias, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

**Parágrafo 1º** - Considerando que o prazo de vigência da presente norma coletiva de trabalho é de 23 meses, bem como a necessidade de aditamento de cláusulas econômicas na próxima data base (01/09/2023), o empregado que desejar efetuar a oposição também ao desconto da cota assistencial negocial para o período de vigência da presente norma coletiva e aditamento após a próxima data base, deverá fazer nova oposição por conta da assinatura do respectivo aditamento.

**Parágrafo 2º** - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo 3º** - O empregado que efetuar oposição ao desconto da cota assistencial negocial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

### **Disposições Gerais Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – NEGOCIAÇÕES**

**32.1 - 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.



**32.2 – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, sempre que possível, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONFLITOS

**33.1 – 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.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – MULTA

**34.1 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de **R\$1.362,00 (um mil trezentos e sessenta e dois reais)** por infração e por empregado em caso de descumprimento desta norma, a vigor a partir de **01 de outubro de 2022**.

**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas **30.1**, nominadas “**COTA ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**”.

#### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

**35.1 – 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.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES GERAIS

**36.1 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.3 e 3.5, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 4.1 e 4.2.

**36.2 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado comerciante 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.





**36.3 - 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 FECOMERCIÁRIOS e da FECOMÉRCIO SP.

**36.4 - VIGÊNCIA:** As partes fixam a vigência da presente Convenção de Trabalho pelo período de 23 meses, compreendendo o período de **01 de outubro de 2022 a 31 de agosto de 2024**.

**36.5 – ALTERAÇÃO DA PRÓXIMA DATA BASE:** A data base da categoria profissional fixada no dia 01º de outubro no início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será alterada na próxima data base, com antecipação para 01º de setembro, de modo que será firmado Termo Aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho com data base de 01/09/2023.

**36.6 – MULTA DO TRINTÍDIO:** Considerando que a Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência fixada para o período de 01/10/2022 a 30/08/2024; Considerando que as partes já ajustaram na cláusula **36.5** a alteração da próxima data base para 01º de setembro; Considerando a proximidade da próxima data base já ser 01/09/2023; Considerando a necessidade de se dar segurança jurídica aos representados dos sindicatos da categoria profissional e econômica, para evitar discussão acerca de qual data base seria considerada para aplicação da multa prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84 para a próxima data base a ser negociada; Fica convencionado que as empresas devem continuar a observar como data base para o ano de 2023 para fins do trintídio da Lei 7.238/84 a data de 01/10/2023, sendo que para a data base do ano de 2024 será considerado o dia 01/09/2024.

Limeira, 04 de julho de 2023.



Sindicato dos Empregados no Comércio de  
Limeira  
Paulo Cesar da Silva  
Presidente



Alessandro Batista da Silva  
OB/SP 207.266

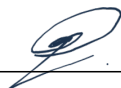


Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros  
Alimentícios do Estado de São Paulo  
Álvaro Luiz Bruzadin Furtado  
Presidente

**Assinado eletronicamente**

Maurício Dias de Andrade Furtado  
OAB/SP 220.947

## Página de assinaturas



---

**Alessandro Silva**  
256.174.458-20  
Signatário

Assinado eletronicamente

---

**Mauricio Furtado**  
219.117.788-38  
Signatário



---









**Paulo Silva**  
016.446.858-76  
Signatário



---

**Alvaro Furtado**  
045.467.768-53  
Signatário

## HISTÓRICO

- 
- |                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| 04 jul 2023<br>19:36:01 |  | <b>Alessandro Batista da Silva</b> criou este documento. (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20)   |
| 04 jul 2023<br>19:36:02 |  | <b>Alessandro Batista da Silva</b> (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20) visualizou este documento por meio do IP 187.107.131.155 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil |
| 04 jul 2023<br>19:36:08 |  | <b>Alessandro Batista da Silva</b> (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20) assinou este documento por meio do IP 187.107.131.155 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil    |
| 05 jul 2023<br>09:15:59 |  | <b>Paulo César da Silva</b> (E-mail: paulo@sinecol.com.br, CPF: 016.446.858-76) visualizou este documento por meio do IP 189.55.6.145 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil                       |
| 05 jul 2023<br>09:16:56 |  | <b>Paulo César da Silva</b> (E-mail: paulo@sinecol.com.br, CPF: 016.446.858-76) assinou este documento por meio do IP 189.55.6.145 localizado em Limeira - Sao Paulo - Brazil                          |
| 05 jul 2023<br>16:10:50 |  | <b>Alvaro Luiz Bruzadin Furtado</b> (E-mail: adm@sincovaga.com.br, CPF: 045.467.768-53) visualizou este documento por meio do IP 152.249.239.182 localizado em São Paulo - Sao Paulo - Brazil          |
| 05 jul 2023<br>16:10:57 |  | <b>Alvaro Luiz Bruzadin Furtado</b> (E-mail: adm@sincovaga.com.br, CPF: 045.467.768-53) assinou este documento por meio do IP 152.249.239.182 localizado em São Paulo - Sao Paulo - Brazil             |
| 04 jul 2023<br>19:37:29 |  | <b>Mauricio Dias De Andrade Furtado</b> (E-mail: juridico@sincovaga.com.br, CPF: 219.117.788-38) visualizou este documento por meio do IP 191.23.55.65 localizado em São Paulo - Sao Paulo - Brazil    |



04 jul 2023  
19:37:33



**Mauricio Dias De Andrade Furtado** (E-mail: [juridico@sincovaga.com.br](mailto:juridico@sincovaga.com.br), CPF: 219.117.788-38) assinou este documento por meio do IP 191.23.55.65 localizado em São Paulo - Sao Paulo - Brazil

