



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**  
**CIDADE: ARARAS/SP**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067845/2023

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ARARAS**, CNPJ nº. 12.053.263/0001-48, e Registro Sindical – Processo n.º47998.005093/2010-27, com sede na Rua Lourenço Dias, n.º 616 – Centro, Araras/SP, CEP:13.600-180, com Assembleia Geral realizada no dia **13/07/2023 a 14/07/2023**, neste ato representado através de seu Presidente **Danilo Sanchez Arruda**, portador do CPF/MF nº 229.310.528-84, como representante da categoria laboral comerciária, assistido por seu advogado *Alessandro Batista da Silva*, OAB/SP 207.266, e de outro, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ nº. 49.087.273/0001-04, entidade sindical do primeiro grau, que **representa a categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios**, com base no Estado de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio nº 35, 13º andar, conjuntos 1312/1315, CEP:01.041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Álvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF/MF nº 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada na data de **07/08/2023**, assistido por seu advogado *Maurício Dias de Andrade Furtado*, OAB/SP 220.947, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, 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 setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025** e a data-base da categoria em **01º de setembro**.

**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 **Araras/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**  
**Piso Salarial**

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**3.1 - PISO SALARIAL:** Fica estipulado a partir de **01 de setembro de 2023** 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 12.790/2013, o piso salarial de **R\$1.923,00 (um mil novecentos e vinte e três reais)** por mês.

**3.2 – OPERADOR DE CAIXA –** Ao empregado comerciário que opere caixa, fica garantido o piso mínimo de **R\$2.063,00 (dois mil e sessenta e três reais)** por mês.

**3.3 – 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\$2.255,00 (dois mil duzentos e cinquenta e cinco 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.



Y

DA

*[Handwritten signature]*

MF



**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:** Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Microempreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS 2023/2024)**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

**a)** Requerimento da **CERTIDÃO** de adesão ao **REPIS 2023/2024** ao **SINCOVAGA** – <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 do e-Social;

**b)** Apresentação ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras da **CERTIDÃO DE ADESÃO** ao **REPIS 2023/2024**, acompanhado obrigatoriamente da cópia de relação de empregados do arquivo SEFIP dos últimos 12(doze) meses ou documento compatível do e-Social, e comprovação do integral cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, no prazo de até 10 dias contados da emissão da **CERTIDÃO** pelo Sincovaga, para que proceda a sua **VALIDAÇÃO** no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras**, que autorizará até **31/08/2024**, 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\$1.757,00 (um mil setecentos e cinquenta e sete reais)**

**b)** Comerciante operador de caixa = **R\$1.912,00 (um mil novecentos e doze reais)**

**c)** Garantia do comerciante comissionista = **R\$2.055,00 (dois mil e cinquenta e cinco reais)**

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

**a)** Comerciante = **R\$1.836,00 (um mil oitocentos e trinta e seis reais)**

**b)** Comerciante operador de caixa = **R\$1.970,00 (um mil novecentos e setenta reais)**

**c)** Garantia do comerciante comissionista = **R\$2.157,00 (dois mil cento e cinquenta e sete reais)**

**Parágrafo 1º** - Cumprido o disposto nas letras “a” e “b” do *caput*, as empresas terão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, a validação da **CERTIDÃO DE ADESÃO** pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras**, com validade até **31/08/2024**, 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 **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024** terá efeito retroativo a **01/09/2023** para prática dos pisos salariais diferenciados apenas para empresa que efetuarem o requerimento até do dia **28/02/2024** junto ao Sincovaga.

**Parágrafo 3º** - Para hipóteses de **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024** cujo requerimento tenha sido protocolado junto ao Sincovaga após a data de **28/02/2024**, esta terá validade para adoção dos pisos diferenciados apenas para novos contratos de trabalho firmados a partir da data do requerimento, de modo que, para os contratos vigentes até a data anterior ao do requerimento, a empresa deverá observar os pisos para empresas em geral desde **01/09/2023**, obrigando-se ao pagamento de todas as diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de **28/02/2024**.



Y

DA

ME



**Parágrafo 4º** - Em caso de indeferimento do requerimento da **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024** ou não validação por parte do Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras, a empresa deverá observar os pisos para empresa os pisos para empresas em geral desde **01/09/2023**, com pagamento das diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de **28/02/2024**.

**Parágrafo 5º** - É facultando a empresa interessada sanar eventuais irregularidades para emissão da **CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2023/2024** ou de sua validação junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras, observando-se a data final de **28/02/2024** para efeitos retroativos a **01/09/2023**.

**Parágrafo 6º** - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO** ou de sua validação junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras) 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\$1.003,00 (um mil e três reais)** por empregado, que reverterá a favor do empregado.

**Parágrafo 7º** - 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 AO REPIS 2023/2024** devidamente validada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras.

**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 setembro de 2023** à indenização por quebra de caixa mensal no valor de:

**Empresas com até 05 empregados = R\$106,00 (cento e seis reais)**  
**Empresas com 06 a 20 empregados = R\$112,00 (cento e doze reais)**  
**Demais empresas = R\$121,00 (cento e vinte e um reais)**

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

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

### 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 setembro de 2023** mediante aplicação do percentual de **5% (cinco por cento)**, incidente sobre os salários reajustados em **1º de outubro de 2022**.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais bem como de benefícios de caráter econômico reajustados e/ou criados pela presente norma coletiva de trabalho, relativas aos meses de **setembro/2023, outubro/2023 e novembro/2023**, em razão da data de sua assinatura ter se efetivado posteriormente à data-base, deverão ser quitadas obrigatoriamente na folha de



Y

DA

MF



pagamentos da competência de **dezembro/2023**, juntamente com o salário já reajustado, ressalvada a hipótese de rescisão contratual operada no período entre a data da assinatura desta norma coletiva de trabalho e o prazo final para pagamento dos salários da competência de **dezembro/2023**, em que, neste caso, as diferenças deverão ser quitadas no prazo de pagamento das verbas rescisórias, dentro do próprio TRCT.

**Parágrafo 2º** - Aos empregados já demitidos quando da assinatura desta norma coletiva de trabalho, cujo término do aviso prévio trabalhado ou indenizado (computado inclusive a sua projeção), tenha recaído a partir de **01/09/2023**, fica garantido o reajuste obtido nesta CCT, bem como o pagamento das mesmas diferenças salariais/benefícios e rescisórias, a partir da data-base **01/09/2023**, a serem quitadas pelas empresas até a data limite de **10/01/2024**.

**Parágrafo 3º**- A remuneração mensal do empregado que recebe 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" estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

**4.2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2022 ATÉ 31/08/2023:** Para os empregados admitidos entre **01/09/2022 e 31/08/2023** 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.

**4.3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “**REAJUSTE SALARIAL**” e “**REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2022 e 31/08/2023**” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/09/2022 a 31/08/2023** e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem, bem como o abono concedido no Termo Aditivo a CCT 2022/2023, número de registro no sistema mediador do MTE SP006023/2023 que não poderão ser compensados.

## **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 comerciário.

**5.2 – 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.

**5.3 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos seus empregados comerciários, não inferior a 40% líquido do



Y

DA

MF





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.

**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, terá como base a média das remunerações dos 6(seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**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

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.aer/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5>



Y

DA

MF



**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 COMERCIÁRIO 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;



Y

DA

MF



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 COMERCIAL COMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissário 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 E ALIMENTAÇÃO**

**11.1 - AUXÍLIO REFEIÇÃO APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS 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) - 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.

**11.2 - 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\$81,00 (oitenta e um reais)**, de



Y

DA

MF



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 igual ou superior ao previsto nesta cláusula, excetuando-se o fornecimento de benefícios decorrentes desta norma coletiva de trabalho, o que não isentará as empresas do fornecimento do auxílio alimentação previsto nesta cláusula.

**11.3 - 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\$2.816,00 (dois mil oitocentos e dezesseis 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, 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.

**11.4 - CESTA NATALINA:** As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados, até o dia **vinte e três de dezembro**, uma cesta natalina contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano, no valor mínimo de **R\$100,00(cem reais)**, podendo ser em itens, vale compra ou cartão benefício.

**Parágrafo 1º** – Empresas que já forneçam cesta natalina igual ou melhores, apresentarão listagem de produtos entregues com visto de recebimento dos empregados, como prova do cumprimento da referida cláusula.

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.aer/e8eeb0d27001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5>



Y

DA

MF





**Parágrafo 2º** – As empresas aderentes ao **REPIS** terão a obrigação apenas do fornecimento de uma cesta natalina, sem a previsão de valor mínimo previsto no *caput*, tendo, contudo, de entregar no Sindicato laboral a listagem dos itens para análise e validação. A não entrega da listagem implicará na aplicação de multa de R\$100,00 (cem reais) por empregado, revertida ao prejudicado.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

**12.1 - APLICÁVEL SOMENTE PARA EMPRESAS 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, independentemente da modalidade do contrato de trabalho, de forma totalmente gratuita, 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 comercial, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comercial 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 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, independentemente da modalidade do contrato de trabalho, mediante custos fortemente subsidiados.

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



Y

DA

MF



## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - NORMAS PARA ADMISSÃO

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

**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 término do contrato de trabalho. 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.sincomerciarioraras.com.br](http://www.sincomerciarioraras.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



Y

DA

MF



empregado comercial 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 a 50%(cinquenta por cento) se 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 comercial 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



Y

DA

MF



**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, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, sem prejuízo de outras eventualmente criadas por legislação superveniente, 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 comercial 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 comercial, 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 comercial 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**

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
https://valida.aer/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5



Y

DA

*[Handwritten signature]*

MF





**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.

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.aer/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5>



Y

DA

MF



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 deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) desde que cumpridas as cláusulas integralmente.

**Parágrafo 2º** - A **CERTIDÃO** para que tenham seu devido efeito terá que ser **VALIDADA** no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras**, 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.

**Parágrafo 3º** - A empresa interessada, para obtenção da **CERTIDÃO**, deverá pagar a entidade empresarial valor retributivo pelo serviço. As empresas que pagarem a contribuição assistencial patronal terão redução de 50% no valor retributivo pelo serviço.

**Parágrafo 4º** - O **SINCOVAGA** encaminhará mensalmente ao sindicato laboral relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação das jornadas previstas na cláusula.

**22.3 - TRABALHO EM FERIADOS:** Fica autorizado o trabalho dos comerciários da cidade de Araras, SP, nos feriados que ocorrerão na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, observadas as demais condições previstas nas legislações correlatas e da presente norma coletiva de trabalho, desde que atendidas as seguintes regras:

a) O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e Decreto Regulamentador nº 10.954/21 (capítulo XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, bem como das legislações municipais, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO** e das obrigações abaixo.

**Parágrafo 1º** - Deverá ser obtida na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho duas **CERTIDÕES**, uma para os feriados ocorridos no período de **01/09/2023** a **31/08/2024** e outra para os feriados ocorridos no período de **01/09/2024** a **31/08/2025**.

**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 **01/09/2023** a **31/08/2024** deverá ser requerida no período de **01/12/2023** até **10/02/2024**. Se requerida após **10/02/2024** será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento, até **31/08/2024**.

**Parágrafo 4º** - A **CERTIDÃO** válida para o período de **01/09/2024** a **31/08/2025** deverá ser requerida no período de **01/09/2024** até **30/09/2024**. Se requerida após **30/09/2024** será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento, até **31/08/2025**.



Y

DA

MF



**Parágrafo 5º** - O SINCOVAGA se obriga a apresentar mensalmente ao sindicato laboral relação de empresas que requereram e obtiveram Certidão para aplicação da cláusula.

**Parágrafo 6º** - A **CERTIDÃO** que autoriza e torna regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Cota Assistencial Negocial Laboral previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 7º** - A **CERTIDÃO** para que tenham seu devido efeito, terá que ser **VALIDADA** no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Araras**, 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 seis meses imediatamente anteriores ou documento compatível do e-Social.

**Parágrafo 8º** - A ausência da **CERTIDÃO** ou de sua **VALIDAÇÃO**, ou ainda, o labor em feriados não autorizados nesta norma coletiva de trabalho, torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de **R\$1.441,00 (um mil quatrocentos e quarenta e um reais)** por empregado e por feriado, que reverterá 50% ao trabalhador prejudicado e 50% ao sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

**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) e especificamente o da Proclamação da República do ano de 2023 (15/11/2023).

**c)** manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

**d)** a jornada a ser cumprida no feriado será a mesma do contrato de trabalho.

**e)** pagamento do dia em dobro referente a cada feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados.

**f)** a concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

**g)** as horas extras eventualmente trabalhadas nos feriados não poderão ser compensadas ou excluídas no sistema de banco de horas.

**h)** ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

**i)** as empresas pagarão como verba indenizatória, juntamente com o salário do mês respectivo, um abono de **R\$105,00 (cento e cinco reais)** por feriado laborado a partir de **01/09/2023**.

**j)** ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária contratual normal.

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.aer/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5>



Y

DA

MF



k) o trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos à faculdade de opção. Entretanto, caso o empregado assine o termo concordando com o trabalho nesse(s) dia(s), sua ausência aos serviços no feriado designado, será considerado falta injustificada, sujeitando-o as penalidades legais.

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

m) para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido 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 1º** – Caso o empregado não usufrua de férias no período de **01/09/2023** a **31/08/2024** e tenha trabalhado em feriados neste período, deverá receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b ou c, na folha de **agosto de 2024**.

**Parágrafo 2º** – Caso o empregado não usufrua de férias no período de **01/09/2024** a **31/08/2025** e tenha trabalhado em feriados neste período, deverá receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b ou c, na folha de **agosto de 2025**.

**Parágrafo 3º** – Em ocorrendo rescisão contratual sem que tenha o empregado usufruído das férias deverá receber a indenização correspondente em seu TRCT.

**Parágrafo 4º** - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

n) o disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação a cobertura de seu estabelecimento.

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

### **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 convenentes, 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;



Y

DA

MF





**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 Araras, 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 EM 1º OUTUBRO DE 2017 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:

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.aer/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5>



Y

DA

MF



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 COMERCIÁRIOS:** 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 ou 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 **01/09/2023 a 31/08/2024** e 15(quinze) dias durante o período de **01/09/2024 a 31/08/2025**.

**Parágrafo único** - 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.

**25.2 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO 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.



Y

DA

MF



**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 necessário apresentação do original após o retorno do empregado ao trabalho.

**Relações Sindicais**

**Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados)**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – RELAÇÕES 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



Y

DA

MF



suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

**29.2 – 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. 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** – Conforme aprovado na assembleia geral extraordinária realizada nos dias 13 e 14 de julho de 2023, que deliberou e aprovou a pauta de reivindicação que deu origem a presente norma coletiva de trabalho, nos termos do artigo 513 da CLT, bem como decisão proferida pelo E. STF, ARE 1018459, as empresas deverão descontar em folha de pagamento recolher de seus todos os 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, limitada ao teto de R\$50,00 (cinquenta reais) por empregado.

**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 à FECOMERCIÁRIOS.

**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.



Y

DA

MF





**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 07 de agosto de 2023, 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 **3.4** e **22.3**.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2024

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\$ 285,00
COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 600,00
COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 745,00
COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 970,00
COM 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R\$ 1.145,00

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\$ 1.395,00
COM 31 A 50 EMPREGADOS	R\$ 1.600,00
COM 51 A 100 EMPREGADOS	R\$ 2.130,00
COM 101 A 200 EMPREGADOS	R\$ 5.300,00
COM 201 A 300 EMPREGADOS	R\$ 7.490,00
COM 301 A 400 EMPREGADOS	R\$ 9.412,00
COM 401 A 500 EMPREGADOS	R\$ 11.650,00
COM 501 A 1000 EMPREGADOS	R\$ 27.560,00



Y

DA

*[Handwritten signature]*

MF



COM 1001 A 2000 EMPREGADOS	R\$ 30.160,00
COM 2001 A 3000 EMPREGADOS	R\$ 36.400,00
COM 3001 A 4000 EMPREGADOS	R\$ 43.700,00

**Parágrafo 1º** - Os recolhimentos, especialmente, para permitir eventual parcelamento do reajuste, deverão ser efetuados até o dia 30 dezembro de 2023, através de:

- BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;
- Em caso do não recebimento, em tempo hábil, do boleto bancário para pagamento, solicitar 2ª. Via através do tel. 11-3335-1100 ou Whatsapp 99482 2320.

**Parágrafo 2º** - 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 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 2024 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** – Conforme aprovado na assembleia geral extraordinária realizada nos dias 13 e 14 de julho de 2023, que deliberou e aprovou a pauta de reivindicação que deu origem a presente norma coletiva de trabalho, nos termos do artigo 513 da CLT, bem como decisão proferida pelo E. STF, ARE 1018459, fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, em duas vias, com apresentação de documento com fotografia, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias constados da data de assinatura deste norma coletiva de trabalho. 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** - 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



Y

DA

MF



## 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 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.

### 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\$1.441,00 (um mil quatrocentos e quarenta e um reais)**, por infração e por empregado em caso de descumprimento desta norma, a vigor a partir de **01 de setembro de 2023**.

**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 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.

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.aer/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e5584bad55b0ef4d1fa5>



Y

DA

MF



**36.2 – 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.

**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 Intersindicais de Conciliação Prévia - CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIÁRIOS e da FECOMÉRCIO SP.

**36.4 – REPRESENTAÇÃO SINDICAL:** Todo trabalhador que prestar serviços para empresas da categoria econômica representada pelo SINCOVAGA, na base territorial de representação do **Sindicato dos Comerciários de Araras**, vinculam-se aos benefícios e obrigações da presente Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre as entidades patronal e laboral.

**Parágrafo Único** – A Cláusula não se aplica a empregados de categorias diferenciadas, previstas em lei, quando houver norma coletiva celebrada com o sindicato empresarial.

Araras, 30 de novembro de 2023.

**Sindicato dos Empregados no  
Comércio de Araras**

**Danilo Sanchez de Arruda  
Presidente**

**Alessandro Batista da Silva  
OB/SP 207.266**

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

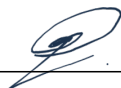
**Álvaro Luiz Bruzadin Furtado  
Presidente**

**Assinado eletronicamente**

**Maurício Dias de Andrade Furtado  
OAB/SP 220.947**



## Página de assinaturas



**Alessandro Silva**  
256.174.458-20  
Signatário



**Danilo Arruda**  
229.310.528-84  
Signatário









Assinado eletronicamente

**Mauricio Furtado**  
219.117.788-38  
Signatário



**Alvaro Furtado**  
045.467.768-53  
Signatário

## HISTÓRICO

- |                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 30 nov 2023<br>15:55:54 |  | <b>Alessandro Batista da Silva</b> criou este documento. (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20)  |
| 30 nov 2023<br>15:55:55 |  | <b>Alessandro Batista da Silva</b> (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20) visualizou este documento por meio do IP 177.128.251.24 localizado em Araras - Sao Paulo - Brazil  |
| 30 nov 2023<br>15:55:59 |  | <b>Alessandro Batista da Silva</b> (E-mail: alessandro@fortiesilvaadv.com.br, CPF: 256.174.458-20) assinou este documento por meio do IP 177.128.251.24 localizado em Araras - Sao Paulo - Brazil     |
| 30 nov 2023<br>15:57:40 |  | <b>Danilo Sanchez De Arruda</b> (E-mail: danilo@sincomerciarioraras.com.br, CPF: 229.310.528-84) visualizou este documento por meio do IP 177.128.251.24 localizado em Araras - Sao Paulo - Brazil    |
| 30 nov 2023<br>15:57:45 |  | <b>Danilo Sanchez De Arruda</b> (E-mail: danilo@sincomerciarioraras.com.br, CPF: 229.310.528-84) assinou este documento por meio do IP 177.128.251.24 localizado em Araras - Sao Paulo - Brazil       |
| 30 nov 2023<br>16:16:19 |  | <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         |
| 30 nov 2023<br>16:16:24 |  | <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            |
| 30 nov 2023<br>15:59:54 |  | <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 201.27.152.232 localizado em São Paulo - Sao Paulo - Brazil |

Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento

Hash SHA256 do PDF original #527818e3261077a8d0746d5686b4f254256b3ede2f6c3e460aa21b839ed622f5  
<https://valida.ae/e8eeb0d027001ddd25dc332d3163e55584bad55b0ef4d1fa5>



30 nov 2023

15:59:59



**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 201.27.152.232 localizado em São Paulo - Sao Paulo - Brazil

