



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DE FRANCO DA ROCHA /SINCOVAGA
2023/2024**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ nº 96.493.622/0001-78 e Registro Sindical Proc. 46000.003849/94, com base territorial nos municípios de Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha, Matiporã, Pirapora do Bom Jesus e Santana do Parnaíba, com sede na Rua José Augusto Moreira 145 – Jardim Cruzeiro – CEP 07801-040 – Franco da Rocha – SP, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 19/07/23, representada pela sua Presidente, Sr. **Leozildo Aristaque Barros**, portador de CPF nº 161.080.448-21 e assistido pela advogada Dra. **Cristiane Regis de Oliveira**, OAB/SP 166.342 e CPF nº 181.808.438-40, Dr. **Diego André Galvão**, OAB/SP 490.335 e CPF nº 304.530.918-65, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO** entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, dar - CEP 01041-003 – SP - Assembleia Geral Extraordinária realizada em 07/08/2023, que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)", compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – "Comércio Varejista", os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. "Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo"; 47.23-7 "Comércio varejista de bebidas"; 47.21.1 – "Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes"; 4721-1/04 "Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes"; 4724-5/00 "Comércio varejista de hortifrutigranjeiros" 4721-1/03 "Comércio varejista de laticínios e frios" (leite e derivados, como manteiga, creme de leite,iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados"; 4721-1/00 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados"- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados"; 4729-6/02 – "Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência", comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação" 47.73-5 "Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal" (absorvente higiênico íntimo, artigos de higiene pessoal, artigos de perfumaria, de toucador, creme dental, pasta de dente, cremes e loções), em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA - Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



1 – REAJUSTE SALARIAL Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2023, a título de recomposição salarial, mediante a aplicação do índice de 5% (cinco por cento) incidente sobre os salários já reajustados na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, observada a cláusula **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2022 ATÉ 31/08/2023"**.

Parágrafo 1º - Os comerciários com salários superiores a R\$ 9.795,00 (nove mil e setecentos e noventa e cinco reais) terão assegurado o reajuste até esse valor no importe mínimo R\$ 489,75 (quatrocentos e oitenta e nove reais e setenta e cinco centavos), remetida a parcela excedente à livre negociação com a empresa.

Parágrafo 2º - As empresas terão a faculdade de parcelar o pagamento do disposto na cláusula **REAJUSTE SALARIAL** e nas cláusulas **"REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2022 ATÉ 31/08/2023"**, **"SALÁRIO DE ADMISSÃO"**, **"DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS"**, e **"GARANTIA DO COMISSIONISTA"** - desde de que cumpram as seguintes regras:

I – Requeiram ao SINCOVAGA - www.sincovaga.com.br/parcelamento - até o dia 17 de novembro de 2023, autorização para o pagamento em duas parcelas, a saber:

- a- Em 1º de setembro de 2023, como adiantamento, 2,5% (dois vírgula cinco por cento);
- b- Em 1º de janeiro de 2024 o índice do 5,0% (cinco por cento) compensado o adiantamento;
- c- Além da recomposição salarial prevista nas alíneas "a" e "b" Item I do parágrafo 2º, desta cláusula, as empresas, independentemente do seu porte ou regime jurídico/fiscal, deverão conceder um abono pecuniário de R\$ 300,00 (trezentos reais) aos comerciários, a ser pago na folha de fevereiro de 2024.
- d- Empresas que anteciparam o INPC de setembro/23 (4,06%) ficam dispensadas do pagamento do abono da alínea "c"

II- Para ter e receber a autorização para parcelar as empresas se obrigam a:

1 – Informar os dados da razão social por unidade loja, com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de comerciários na unidade;

2- Comprovar junto ao SINCOVAGA, o recolhimento da contribuição negocial 2023/2024, cláusula 21, e, também, comprovar o cumprimento da cláusula da contribuição assistencial dos empregados – cláusula 20 (informando o número de oposições regularmente efetuadas e encaminhando a cópia das oposições recebidas).

3 - Satisfeitas as condições do item II, 1 e 2, a empresa, através de e-mail, receberá do SINCOVAGA, com cópia ao Sindicato dos Comerciários de Franco da Rocha e Região, Termo de Autorização para Parcelamento;

4 – Em 18 de novembro de 2024 o SINCOVAGA encaminhará ao Sindicato dos Comerciários de Franco de Rocha e Região relação das empresas que tiverem recebido o Termo de Autorização para Parcelamento;

5 – O eventual pagamento de salários, sem a posse do Termo de Autorização para Parcelamento, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



só vez das diferenças, além da aplicação de multa de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor dele.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2022 ATÉ 31/08/23 O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO", "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", conforme as tabelas abaixo:

TABELA 1
Salários até R\$ 9.795,00

PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar por:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0457
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0415
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0373
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0331
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0289
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0247
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0205
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0164
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0123
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0082
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0041
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000

TABELA 2
Opção Parcelamento até R\$ R\$ 9.795,00

Admissão:	Em setembro/23 multiplicar o salário de admissão por	Em janeiro de 2024 multiplicar o salário de admissão por
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0250	1,0500
DE 16.09.22 A 15.10.22	1,0229	1,0457
DE 16.10.22 A 15.11.22	1,0208	1,0415
DE 16.11.22 A 15.12.22	1,0187	1,0373
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0166	1,0331
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0145	1,0289
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0124	1,0247
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0103	1,0205
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0083	1,0164
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0062	1,0123
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0041	1,0082
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0021	1,0041
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000	1,0000

Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS".

[Handwritten signatures and initials]



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA - Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2022 ATÉ 31/08/23" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º de setembro de 2022 até a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo Único - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput* deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados.

4 - SALÁRIO DE ADMISSÃO: Fica estipulado para os comerciários, desde que cumprida integralmente, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais o seguinte salário de admissão:

R\$ 1.877,00 (mil e oitocentos e setenta e sete reais)

1 - Na opção de parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2023: R\$ 1.832,00 (mil e oitocentos e trinta e dois reais)

A partir de 1º de janeiro de 2024: R\$ 1.877,00 (mil e oitocentos e setenta e sete reais)

5 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte como referência o número de empregados, que pelas características específicas da categoria econômica nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – regime especial de salários - cláusula 5, acompanhado de cópia da última guia do CAGED;

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo SINCOVAGA de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais dos seguintes salários de admissão:

I – MEI's, ME'S E EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

R\$ 1.687,00 (mil e seiscentos e oitenta e sete reais)

1 - Na opção de parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2023: R\$ 1.647,00 (mil e seiscentos e quarenta e sete reais)

A partir de 1º de janeiro de 2024: R\$ 1.687,00 (mil e seiscentos e oitenta e sete reais)

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



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sínd. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



R\$ 1.783,00 (mil e setecentos e oitenta e três reais)

1 - Na opção de parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2023: R\$ 1.740,00 (mil e setecentos e quarenta reais)

A partir de 1º de janeiro de 2024: R\$ 1.783,00 (mil e setecentos e oitenta e três reais)

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e aquele fixado na cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.197,00 (mil e cento e noventa e sete reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2023.

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

Parágrafo 5º - Nos termos de assistência à rescisão, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (Itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

Parágrafo 6º - Na hipótese de definição no Salário-Mínimo Nacional de valor maior do que qualquer dos fixados na norma, aquele prevalecerá a partir da data determinada para sua vigência.

6 - GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e 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, conforme segue:

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

R\$ 2.022,00 (dois mil e vinte dois reais)

1 - Opção parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2023: R\$ 1.974,00 (mil e novecentos e setenta e quatro reais)

A partir de 1º de janeiro de 2024: R\$ 2.022,00 (dois mil e vinte dois reais)

II - ME's, EPP's E EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:
R\$ 2.160,00 (dois mil e cento e sessenta reais).



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA - Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



1 – Opção parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2023: R\$ 2.108,00 (dois mil e cento e oito reais)

A partir de 1º de janeiro de 2024: R\$ 2.160,00 (dois mil e cento e sessenta reais).

III – DEMAIS COMERCÍARIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS": R\$ 2.275,00 (dois mil e duzentos e setenta e cinco reais)

1 – Opção parcelamento:

A partir de 1º de setembro de 2023: R\$ 2.221,00 (dois mil e duzentos e vinte um reais)

A partir de 1º de janeiro de 2024: R\$ 2.275,00 (dois mil e duzentos e setenta e cinco reais)

Parágrafo Único – As garantias dos comerciários comissionistas previstas no item I e II na presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da CERTIDÃO conforme disposto na cláusula "DO REGIME ESPECIAL DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS" desta Convenção Coletiva.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais permitida a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

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

Parágrafo 1º – A utilização do previsto no caput fica vedado na hipótese de recontração do(a) empregado(a) pela mesma empresa.

Parágrafo 2º – Aplicação da presente cláusula não é autorizada às empresas que já se utilizem dos pisos salariais previstos na cláusula 5 – DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS.

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

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.



I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as 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; ou inexistindo este, aplica-se o salário-hora do piso salarial;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 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 artigo 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.

- 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 em laudo técnico de segurança do trabalho.

IV - SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-4 do TST.

Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

Parágrafo Único - O SINCOVAGA divulgará mensalmente a relação de empresas que requereram e obtiveram a CERTIDÃO para aplicação das jornadas previstas na cláusula.

7



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA - Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



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

12 - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES: Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.

13 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,6 (um vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 17. O resultado é o valor do acréscimo;
- multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista

14 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS: O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) Férias integrais ou proporcionais: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão.

b) primeiros 15 dias do auxílio-doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

15 - QUEBRA DE CAIXA: O empregado (a) que exercer as funções de Caixa ou Operador de Caixa terá direito a "quebra de caixa" mensal, nos seguintes valores:

EMPRESAS EM GERAL.....R\$ 118,00 (cento e dezoito reais)

EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:

Empresas com até 5 empregados..... R\$ 104,00 (cento e quatro reais)

Empresas de 6 e até 20 empregados..... R\$ 108,00 (cento e oito reais)

Parágrafo 1º: 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.

Parágrafo 2º: Tratando-se de indenização, os valores pagos não têm natureza salarial não sofrendo, assim, a incidência em 13º salário, Férias e FGTS, e, também não se incorporando ao salário de contribuição do empregado.



Parágrafo 3º: As retiradas de valores (dinheiro, cheques e outros) também conhecidas como "sangrias" dos caixas devem ser efetivadas pelo próprio Operador de Caixa, conferidas pelo Retirante, sendo necessária a presença de ambos. Recebido o documento assinado pelo Retirante, no qual constem os valores "sangrados", fica o Operador de Caixa isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 4º: Quando for adotado o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia, a empresa fica obrigada a apresentar documento que comprove a conferência.

16 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ VINTE EMPREGADOS" e "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, observada, também, as condições da cláusula "DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS".

17 - APRENDIZES: Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/22 até 31/08/23, seguirão os mesmos termos previstos na cláusula "REAJUSTE SALARIAL".

Parágrafo 1º - É proibida a contratação de aprendizes para cargos/funções para os quais não haja curso de formação, conforme prevê o artigo 428 da CLT.

Parágrafo 2º - Na hipótese de descumprimento do previsto no parágrafo anterior se aplicará multa no valor do piso normativo, por empregado nessa situação em benefício do prejudicado.

18- 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.

Parágrafo Únicoº - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

19 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria profissional e beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a contribuição assistencial descontada do salário mensal da seguinte forma:

I - 3% (seis por cento) sobre o salário do mês de novembro/23, limitado ao teto de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado, recolhida, impreterivelmente, até o dia 10 de dezembro de 2023 do mês subsequente ao desconto, conforme aprovado na assembleia do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

II - 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário mensal nos demais meses com teto de R\$ 60,00 (sessenta reais), por empregado, conforme Assembleia do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro - A contribuição referida no caput será recebida pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

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



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



Parágrafo Terceiro – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**.

Parágrafo Quarto – O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro 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 Quinto – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia realizada pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo Sexto – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for a vontade do empregado será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** até 10 (dez) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da decisão do STF no Tema 935. A manifestação pessoal do empregado no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** 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. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 01 (um) dia útil após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo Sétimo – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é de inteira reponsabilidade do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**, 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 Oitavo – 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 **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**, 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 dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** deverá ressarcir-la, no prazo 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.

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL. Em face da decisão do E. STF Processo nº ARE nº 1018459 – (Tema 935 de Repercussão Geral) – com efeito “erga omnes” para todas as empresas com empregados, independentemente de seu porte e regime jurídico/fiscal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 7 de agosto de 2023, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL em favor do **SINCOVAGA** – Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Mercados, Armazéns, Mercadorias, Empórios, Mercadinho, Quitandas, Frutarias, Sacolões, Laticínios, Minimercados, Supermercados, Hipermercados, Adegas, Tabacarias, Bombonieres, Lojas de Bebidas, de Ração animal, de Suplemento Alimentar, de Produtos Naturais, de Dietéticos, de Congelados, de Delicatessens, e de Conveniência, do Estado de São Paulo, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



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
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 novembro 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 2º. Via através do tel. (11)3335-1100 ou Whatsapp (11) 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 - A Contribuição Assistencial 2024 para empresas abertas a partir da celebração da norma coletiva 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 "b" do parágrafo 1º.

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



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

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 03 (três) dias da data de sua emissão, salvo se decorrer de internação hospitalar, quando poderá ser ofertado, em até 05 (cinco) dias, após o retorno ao trabalho, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas pelo e social.

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

Parágrafo 5º - As declarações médico-odontológicas de comparecimento em consulta poderão conter assinatura do responsável pela administração do hospital e/ou da clínica, fazendo-se constar o nome completo e documento de identificação para as devidas verificações.

22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (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, garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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



Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

23 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

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

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

25 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, 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, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 120 (cento e vinte) horas, nesse mesmo período.

b.1) Fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula 15 deste instrumento;

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 artigo 413 da CLT;

e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

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



g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "d" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea "g" obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

26 - AVISO PRÉVIO - Exceto nas rescisões por pedido de demissão, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo declaração do demitido por escrito, comprovada posteriormente, da obtenção de novo emprego.

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

Parágrafo Primeiro - No caso de exigidos equipamentos de segurança e macacões especiais, a lavagem, que não puder ser feita domesticamente pelo comerciante, deverá ser custeada, mediante reembolso, pela empresa.

Parágrafo Segundo - É responsabilidade da empresa o fornecimento dos equipamentos com prazo de validade, higienizados e em boas condições, de maneira a garantir aos comerciantes usuários proteção contra doenças contagiosas, cumprindo, assim, o que a legislação e protocolos de segurança específicos estabelecem.

28 - FÉRIAS: As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência

Parágrafo 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

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

30 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

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

32 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.



comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas da seguinte forma:

I) **COMERCIÁRIA CONTRIBUINTE:** poderá deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidades de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada "Atestados e/ou Declarações Médicos e Odontológicos", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 20 (vinte) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

II) **COMERCIÁRIA NÃO CONTRIBUINTE:** poderá deixar de comparecer por 10 (dez) dia por ano para acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em consulta médica.

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

Parágrafo 2º - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário.

Parágrafo 3º - No caso de o casal trabalhar na mesma empresa, somente um terá direito a ausência nos prazos estabelecidos.

33 - ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR: Os pais e/ou responsáveis legais, **COMERCIÁRIOS CONTRIBUINTEs**, poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário ou qualquer punição pelo prazo de até 04 (quatro) dias, para comparecer em reunião pedagógica de seus filhos e/ou dependentes legais até 14 (quatorze) anos, mediante apresentação de declarações da entidade de ensino.

35 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

Parágrafo Único: Fica garantido ao **COMERCIÁRIO ESTUDANTE CONTRIBUINTE** a redução da jornada em 01 (uma) hora, no dia da realização de provas finais, desde que haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

36 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

37 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - As empresas concederão, até o dia 20 (vinte) do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de vale-compra ou qualquer outro por elas concedido, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

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

39 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor limite do salário no caput da Cláusula VALE COMPRA ASSIDUIDADE, para auxiliar nas despesas com o funeral.



Parágrafo único - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no caput desta

40 – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo único: Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, mensalidade sindical, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

41 – INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO LABORAL: Como incentivo a participação dos trabalhadores na entidade sindical da categoria profissional, **os comerciários que se associarem e/ou contribuírem com a Contribuição Assistencial Laboral, receberão no mês subsequente ao reajuste previsto na Norma, a título de abono, o seguinte:**

- a) O empregado com até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2023, a título de abono, receberá na folha de pagamento no mês de novembro, valor equivalente ao percentual de 3,3% (três vírgula três por cento) sobre seu salário.
- b) O empregado com mais 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2023, a título de abono, receberá na folha de pagamento no mês de novembro, valor equivalente ao percentual de 6,6% (seis vírgula seis por cento) sobre seu salário.

Parágrafo único: Fica facultado a conversão do abono em dia de descanso obedecida à proporcionalidade em porcentual prevista no item "a" e "b" desta cláusula, durante a vigência da Convenção.

42 - TRABALHO AOS DOMINGOS: O Trabalho aos domingos das empresas cujos CNAES estão elencados no caput, independente do seu porte ou regime jurídico-fiscal com o atendimento ao disposto na Lei nº 605/49 e em seu Decreto Regulamentador nº 10.954/21 (capítulo XVI, artigos 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, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO**:

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 30 de novembro de 2023, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECFR – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2023-2024 – SINCOVAGA – SECFR - TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. Tal certidão vigorará, para todos os efeitos, até que nova norma venha a ser celebrada.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos será expedida pelo SINCOVAGA.

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em domingos e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS: REGIME DE JORNADA

a) trabalho em domingos alternados (1X1), independente do gênero, significando que, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser



concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

a1) As entidades convenientes recomendam aplicação do regime de jornada da alínea "a" seja preferencialmente dado às comerciárias.

b) adoção do sistema 2X1, independente do gênero, significando que, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso;

c) adoção do sistema 2X2, independente do gênero, significando que, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

TRANSPORTE AOS DOMINGOS

As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado, tanto no Regime 1x1, 2x1 e 2x2.

REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS

I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;

II- Excedida a jornada de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);

III - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

I - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos domingos trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmiteix".

II - As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

I - Jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 22,00 (vinte e dois reais);

II - Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - empresas com até 20 empregados: R\$ 29,00 (vinte e nove reais);

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 34,00 (trinta e quatro reais); e

C - empresas a partir de 101 empregados: R\$ 53,00 (cinquenta e três reais).

PENALIDADES

1 - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.



2 - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários aos domingos.

3 - Eventuais irregularidades que resultem do não atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em domingos ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula "MULTA", por empregado, revertida a favor dos que tiveram se ativado em domingos.

43 - TRABALHO EM FERIADOS Com o objetivo de assegurar o tratamento isonômico às empresas, garantindo o princípio da livre concorrência das empresas cujos CNAES estão elencados no "caput", independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, com o atendimento ao disposto na Lei nº 605/49 e em seu Decreto Regulamentador nº 10.954/21 (capítulo XVI, artigos 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 a legislação municipal de regência, dependerá da obtenção de CERTIDÃO.

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 30 de novembro de 2023, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECFR - modelo encontra-se no site www.sincovaga.com.br - CCT 2023-2024 - SINCOVAGA - SECFR - TRABALHO EM FERIADOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tomará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida pelo SINCOVAGA; e,

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) que reverterá para subsídio dos serviços assistências do sindicato laboral.

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I- Não é permitido trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro de 2023) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro de 2024);

II - As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão por escrito sua manifestação de vontade, assistido por seu representante legal.

III - A validade do trabalho em feriados e a consequente regularidade no funcionamento da empresa implicam no cumprimento, de forma individual, ou coletiva, para os comerciários que se ativarem, do cumprimento do seguinte regramento:

- a- Indicação dos feriados a serem trabalhados;
- b- A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

IV - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

- a) Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

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



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA - Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



- a) Uma folga para os empregados que trabalharem em até 03 feriados;
- b) Duas folgas para os empregados que trabalharem até 06 feriados; e,
- c) Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 06 feriados;

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

Parágrafo Segundo - Empregado e Empresa poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas em documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu Aviso de Férias.

Parágrafo Terceiro - Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens "a", "b" e "c" do inciso V, na folha de agosto de 2024.

VI - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional do inciso IV, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

VII - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

VIII - As despesas com transporte - ida e volta - deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

IX - REFEIÇÃO EM FERIADOS

A - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos feriados trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex".

B - As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

A - empresas com até 20 empregados: R\$ 29,00 (vinte e nove reais);

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 34,00 (trinta e quatro reais); e

C - empresas a partir de 101 empregados: R\$ 53,00 (cinquenta e três reais).

IX - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, que deverá ser preparada com 30 (trinta) dias de antecedência, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

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

XI - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento e o trabalho em feriados.

XII - Eventuais irregularidades que resultem do não-atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em feriados ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e



municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula "MULTA", por empregado, revertida está a favor dos que tiverem se ativado em feriados.

44 – DIA 1º DE MAIO - DIA DO TRABALHO - Para o trabalho no Dia 1º de Maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto no item IX – Refeição, da cláusula anterior.

I - Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

II - Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR;

III - Pagamento de R\$ 29,00 (vinte e nove reais), em vale compras ou dinheiro.

IV - Concessão de uma folga ao comerciário, que se ativar no feriado em questão, no dia de seu aniversário natalício, podendo, em comum acordo com a empresa e por escrito, trocar a data da concessão de tal folga. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, antes do usufruto da folga, esta será indenizada em valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho

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

VI - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 645,00 (seiscentos e quarenta e cinco reais) por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

45 - CARGO DE CONFIANÇA - Os empregados contratados como cargo de confiança não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º – Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa, operacional e comercial.

Parágrafo 2º – Os ocupantes de cargos de confiança do empregador possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores diretos os horários de entrada e saída da empresa bem como eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais destes sejam, dentro do possível, atendidas.

46 – CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: Considerando: a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral de aplicação às respectivas categorias econômica e profissional, de maneira a estabelecer condições igualitárias de trabalho, bem como a de preservar as condições do desenvolvimento da atividade econômica, fomentando a livre concorrência; Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como privativas de negociação intersindical por meio de Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas que disciplinarem sobre: Data-base; Pisos salariais; Reajuste salarial; REPIS; Prêmio de Permanência; Abono de Permanência; Adicional noturno; Cesta básica; Vale-transporte; Complementação do auxílio-doença; Auxílio-invalidez; Auxílio-funeral; Indenização por morte e invalidez permanente; Indenização por aposentadoria; Estabilidade da gestante; Estabilidade do empregado em idade militar; Estabilidade do empregado acidentado; Estabilidade pré-aposentadoria; Estabilidade do empregado em auxílio-doença.

Parágrafo Único - Nos termos do disposto no artigo 617 da CLT, as situações excepcionais que, comprovadamente, justifiquem a negociação mediante Acordo Coletivo de Trabalho de temas privativos de Convenção Coletiva de Trabalho, deverão, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, contar com



a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, devendo o empregador interessado cientificar por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

47 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS: Nas empresas comerciais varejistas de gêneros alimentícios, artigos de limpeza doméstica e higiene pessoal, especialmente, autosserviços (mini, super e hipermercados e lojas de conveniência) é definido como **EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS**, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:

- a) - empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
- b) - auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias;
- c) - verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;
- d) - recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
- e) - recolher dos carrinhos ou das cestas de devolução os produtos retornados ou não adquiridos pelos clientes durante a compra e efetuar a sua recolocação na área de vendas; e,
- f) - auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

§ 1º - Descaracteriza-se a função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos a exigência de trabalho distinto do mencionado no "caput"

§ 2º - A jornada de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.

§ 3º - Os adolescentes exercentes da função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos, ficam obrigados, anualmente, a comprovar a frequência a cursos escolares regulares.

§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R\$ 1.173,00 (mil e cento e setenta e três reais).

§ 5º - A contratação de Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade, formalizados, quando possível, convênios com órgãos dos poderes públicos locais, ou entidades de assistência de reconhecida idoneidade.

48 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT, desde que garantido o tempo para o empregado se utilize o refeitório da empresa ou na falta desse assegure condições para empregado se alimentar fora em tempo hábil e sem desconforto.

Parágrafo 1º - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer, na vigência de regra normativa, em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 dias.

Parágrafo 2º - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo 3º - Nas jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, deverá ser assegurado aos empregados o período mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos de intervalo.

Parágrafo 4º - Os empregados que tiveram o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente em até 30 minutos, sem prejuízo do salário.



49 – **MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 378,00 (trezentos e setenta e oito reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer e de pagar contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, ressalvadas as cláusulas que contemplam multas específicas.

50 – **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 esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

51 - **GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA:** Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

52 - **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa

53 -- **DA GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS:** O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias contados a partir o primeiro dia trabalhado, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo 1º: Em se tratando de comissionistas puros, a indenização prevista no caput desta cláusula, corresponderá à média apurada para cálculos das verbas rescisórias aos valores constantes da cláusula "GARANTIA DO COMISSIONISTA".

Parágrafo 2º – Na hipótese do previsto no §1º do artigo 134 da CLT, a garantia de emprego será proporcional aos dias de férias gozados.

54 - **FALTA DE REGISTRO EM CTPS** – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), revertida em favor do trabalhador.

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

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

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

Parágrafo Segundo – O SECFR ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficialará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

57 - **PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS:** As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.



58 - CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p.ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

Parágrafo Único – A empresa poderá substituir o fornecimento por documento-refeição, ou pecúnia, tendo como referência os justos valores dos produtos natalinos contemplados em cestas de Natal.

59 – PROTEÇÃO AO EMPREGO DO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.

60 - TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL – O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias para empresas:

- a- Empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS; e/ou
- b- Empresas que contêm, em 01 de setembro de 2023, até 45 (quarenta e cinco) empregados.

Parágrafo 1º - O comerciante, independentemente do porte e situação jurídico-fiscal da empresa, tem direito de requerer que a assistência ao ato de rescisão contratual seja feita pelo Sindicato dos Comerciantes de Franco da Rocha e Região.

Parágrafo 2º - Nas duas hipóteses previstas, a do caput e a do parágrafo 1º desta cláusula, o custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3º – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 4º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas

Parágrafo 5º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 6º - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada nesta cláusula.

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



62 – DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 – TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

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

64 – CESTA BÁSICA: As empresas fornecerão uma cesta básica mensal aos seus empregados nas seguintes hipóteses:

- I – Por liberalidade ou por seu único e exclusivo critério;
- II – Quando houver previsão em edital ou carta-convite ou contrato de licitação; e
- III – Quando houver acordo coletivo específico entre a Empresa e o Sindicato da base de representação.

Parágrafo 1º – Nas hipóteses acima, a fim de garantir a dignidade dos benefícios, a cesta básica terá o valor facial de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) devendo ser descontado do empregado o percentual de 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica.

Parágrafo 2º – A cesta básica prevista no *caput* será fornecida por meio de cartão magnético, ficando a empresa obrigada, nessa última hipótese, a realizar acordo com o Sindicato Laboral da respectiva base territorial para definição de produtos.

Parágrafo 3º - As empresas que já fornecem o benefício de cesta básica mensal por liberalidade e exclusivo critério anteriormente e na celebração da Convenção Coletiva, ficam dispensadas das disposições previstas no parágrafo 1º e 2º da presente cláusula.

65 – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de 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.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados acesso ao seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas alternativos eletrônicos 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



CLÁUSULAS 66 a 68 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º DE SETEMBRO DE 2023 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

66- 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.

67- ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção, com custos fortemente subsidiados, Plano Médico a todos os seus empregados, conforme Resolução Normativa nº 279 de novembro de 2011 que regulamenta os artigos 30 e 31 da Lei nº 9858 de 3 de junho de 1998, da Agência Nacional de Saúde.

Parágrafo 1º - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício.

Parágrafo 2º - A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

Parágrafo 3º - As determinações desta cláusula não afetam contratos de trabalho já estabelecidos com condições mais benéficas.

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

69- VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado, mensalmente, ao comerciário, um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas 4 e 5 - "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS", limitado aos empregados que recebem salário de até R\$ 2.857,00 (dois mil e oitocentos e cinquenta e sete reais) desde que atendidas às seguintes condições:

a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula "FALECIMENTO DE SÓGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA" e "LICENÇA PATERNIDADE".

b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciário(a) afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção.

c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

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

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

71 – DAS FUNÇÕES: As entidades convenentes recomendam que as empresas, ao registrarem os comerciários, utilizem-se de funções previstas no CBO (Código Brasileiro de Ocupação), cuja descrição preencha, com maior precisão, as atividades executadas na empresa, e, que, caracterizem o enquadramento na categoria profissional comerciária.



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Qult. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



72 – 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 artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

74 – VIGÊNCIA: presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2023 e até 31 de agosto de 2024.

Parágrafo único – À exceção das condições econômicas, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

São Paulo, 07 de novembro de 2023

Sindicato dos Empregados no Comércio de
Franco da Rocha e Região



Leozildo Aristaque Barros
Presidente


Cristiane Regis de Oliveira
OAB/SP 166.342


Diego André Galvão
OAB/SP 490.335

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


Alvaro Luiz Bastadin Furtado
Presidente


Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947