



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SINCOVAGA – SEC DRACENA 2023-2024

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DRACENA**, – CNPJ n.º 64.615.404/0001-72 e Registro Sindical – Processo n.º 24000.005800/91, com sede na Rua Messias Ferreira da Palma, n.º 454, Centro, Dracena – SP – CEP – 17900-000, com Assembleia Geral realizada do dia 04/07/2023 a 17/07/2023, por seu presidente, **Sérgio Manoel**, CPF 033.657.248-42, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, 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 n.º 35, 13.º andar, conjuntos 1312/1315, CEP: 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF/MF n.º 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada na data de **07/08/2023**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, para as respectivas categorias, observados os termos da Certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, em 27 de abril de 2010, 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 dos municípios de DRACENA, JUNQUEIRÓPOLIS, IRAPURU, MONTE CASTELO, NOVA GUATAPORANGA, OURO VERDE, PACAEMBU, PANORAMA, PAULICÉIA, SANTA MERCEDES, SÃO JOÃO DO PAU D’ALHO e TUPI PAULISTA, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1- DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS – De acordo com a Lei n.º 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como “Comerciário” e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para “Anotações Gerais” sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: “auxiliar geral”, “serviços gerais”, ou ainda, “atribuições correlatas”, sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

2 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2023, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de 5,0% (cinco cento), incidente sobre os salários já reajustados na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023, observada a cláusula nominada “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2022 ATÉ 31/08/2023”.

Parágrafo 1º A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser

inferior ao piso salarial do comerciante na cláusula "Piso Salarial" estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º - As diferenças de competência dos meses de setembro, outubro, novembro e férias serão pagas na folha de pagamento de dezembro de 2023.

3 - COMERCIÁRIOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2022 E 31 DE AGOSTO DE 2023: Para os empregados admitidos entre 01/09/2022 e 31/08/2023, e cujos contratos continuem vigendo em 01/09/2023, 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 5ª, 6ª e 7ª.

TABELA I

	1º SET/2023
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.22	1,0500
DE 16.09.22 A 15.10.21	1,0458
DE 16.10.21 A 15.11.21	1,0417
DE 16.11.21 A 15.12.23	1,0375
DE 16.12.22 A 15.01.23	1,0333
DE 16.01.23 A 15.02.23	1,0292
DE 16.02.23 A 15.03.23	1,0250
DE 16.03.23 A 15.04.23	1,0208
DE 16.04.23 A 15.05.23	1,0167
DE 16.05.23 A 15.06.23	1,0125
DE 16.06.23 A 15.07.23	1,0083
DE 16.07.23 A 15.08.23	1,0042
A PARTIR DE 16.08.23	1,0000

4 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "COMERCIÁRIOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2022 E 31 DE AGOSTO DE 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.

5 - PISO SALARIAL: Fica estipulado a partir de 01 de setembro de 2023 para os comerciantes e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, o piso salarial de **R\$ 1.922,00 (um mil novecentos e vinte e dois reais):**

Parágrafo Único - Em consonância com o inciso V do artigo 7º da Constituição Federal ficam estabelecidos os seguintes valores com base no piso do comerciante para as funções de:

a) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 2.062,00,
(dois mil e sessenta e dois reais)



b) Comerciante faxineiro e copeiro.....R\$ 1.694,00
(um mil seiscentos e noventa e quatro reais)

b) Comerciante Office boy e empacotador..... R\$ 1.408,00
(um mil e quatrocentos e oito reais)

6 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCIÁRIO COMISSIONISTA: Aos comerciantes remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 2.288,00 (dois mil e duzentos e oitenta e oito reais)** nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigo 3º da Lei 12.790/2013.

Parágrafo único - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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

a) Requerimento da **CERTIDÃO** ao SINCOVAGA - <http://www.sincovaga.com.br/> - regime especial de salários - MEI's, ME's e EPP's acompanhado de documento hábil que comprove as condições exigíveis;

b) Apresentação ao Sindicato Comerciante **DA CERTIDÃO**, acompanhado, obrigatoriamente, de documento que prove o número de empregados da empresa no mês que antecede à data de celebração desta Convenção Coletiva a data, e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Entrega para validação do Sindicato Comerciante de **CERTIDÃO DE ADESÃO** que autorizará, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (44 horas/semana), dos seguintes salários normativos:

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

a) Comerciante.....R\$ 1.757,00
(mil e setecentos e cinquenta e sete reais);

b) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 1.911,00
(um mil novecentos e onze reais)

c) Comerciante faxineiro e copeiro.....R\$ 1.572,00
(um mil e quinhentos e setenta e dois reais);

d) Comerciante Office boy e empacotador..... R\$ 1.389,00
(um mil e trezentos e oitenta e nove reais);

e) garantia do Comerciante comissionista..... R\$ 1.854,00
(um mil e oitocentos e cinquenta e quatro reais);

II - ME's, EPP's QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 15 (QUINZE) EMPREGADOS.



- a) Comerciante.....R\$ 1.835,00
(um mil oitocentos e trinta e cinco reais);
- b) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 1.969,00
(um mil novecentos e sessenta e nove reais);
- c) Comerciante Faxineiro e copeiro.....R\$ 1.612,00
(um mil seiscentos e doze reais);
- d) Comerciante Office boy e empacotador.....R\$ 1.389,00
(um mil e trezentos e oitenta e nove reais);..
- e) garantia do Comerciante comissionista.....R\$ 2.156,00
(dois mil cento e cinquenta e seis reais)

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

Parágrafo 2º - A entidade laboral encaminhará mensalmente ao SINCOVAGA, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que tiveram a certidão de adesão validada.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula **PISO SALARIAL**, sendo-lhe ainda imposta multa de **R\$ 1.922,00 (um mil novecentos e vinte e dois reais)** por empregado, que reverterá a favor do comerciante prejudicado.

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

Parágrafo 5º - Nos atos 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.

8 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de setembro de 2023, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

- Empresas com até 05 empregados..... R\$ 107,00 (cento e sete reais)**
Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 112,00 (cento e doze reais)
Demais empresas..... R\$ 123,00 (cento vinte e três reais)

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

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

9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMERCiante COMMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões



auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

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

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

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

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

I - Cálculo da parte fixa do salário:

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula “Remuneração de Horas Extras”. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

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



11 - 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.

12 - 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.

13 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais permitidas a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, respeitando o limite mínimo de 6 (seis) horas diária, e 36 (trinta e seis) horas semanais.

14 - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADAS: A contratação de outros tipos de jornadas, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 E SEMANA ESPANHOLA, sob pena de nulidade absoluta, dependerá exclusivamente de autorização das entidades convenientes, sob modalidade de cláusula adesiva específica. As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará, após verificação do cumprimento integral da CCT pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE DRACENA**, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao **SINCOVAGA** em www.sincovaga.com.br.

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

Parágrafo Único - As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% (cinquenta por cento) no ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes de implantação de qualquer das cláusulas previstas na cláusula **"Autorização para contratação de outros tipos de jornadas"**.

16 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 5ª, 6ª e 7ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2ª e 3ª.

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

18 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida, desde que comunicada aos sindicatos convenientes, às empresas, atendidas as seguintes regras:

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

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 60 (noventa) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 100% (cem 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 - 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 2º - 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.

19 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 2,00% (dois por cento) da sua remuneração mensal limitando ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais) por comerciário, conforme aprovado na assembleia do sindicato conveniente, que autorizou a celebração da convenção coletiva de trabalho. O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF. 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 1º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente pelo sistema bancário, através de boletos físicos ou meios eletrônicos vigentes e autorizados pela Febraban, que atendem ao disposto no Parágrafo Terceiro, desta cláusula. O Sindicato da categoria profissional disponibilizará os físicos ou por meio digital informando o percentual para desconto, aprovado em assembleia.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - O rateio entre entidades representativas da categoria profissional será na proporção de 80% para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para Federação dos Empregados no comércio do Estado de São Paulo.



Parágrafo 4º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou ficha de registro de empregados.

Parágrafo 5º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais, custeio e investimentos do sindicato comerciário conveniente e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo -FECOMERCARIOS -.

Parágrafo 6º - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitara a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período de 31º (trigésimo primeiro) ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e após esse período, a multa será equivalente a 20% (vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 7º - A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo 8º - A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas nas assembleias gerais realizadas pelas entidades representativas das categorias profissionais que autorizaram a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo dela.

Parágrafo 9º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento. O direito a oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários na sede ou subsede do sindicato comerciário conveniente, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva de trabalho e, a oposição apresentada pelo comerciário não terá efeito retroativo para todos os efeitos. A manifestação pessoal do comerciário tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pelo sindicato profissional, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O comerciário que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar a empresa, até 5 (cinco) dia útil após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo sindicato comerciário conveniente, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo 10 - As empresas que não houverem feito o desconto e o pagamento a partir de outubro de 2021, não tendo havido oposição conforme o parágrafo décimo, deverão recolher o atrasado em uma única parcela até 30 de novembro de 2021.

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito "erga omnes" proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 7 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 7, 14 e 49.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2024

	VALOR EM R\$
EMPRESAS COM ATÉ 2 EMPREGADOS	R\$ 285,00
EMPRESAS COM DE 03 A 5 EMPREGADOS	R\$ 600,00
EMPRESAS COM DE 6 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 745,00
EMPRESAS COM DE 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 970,00
EMPRESAS COM DE 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

Número total de empregados da empresa	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
De 01 até 30	R\$ 1.395,00
De 31 até 50	R\$ 1.600,00
De 51 até 100	R\$ 2.130,00
De 101 até 200	R\$ 5.300,00
De 201 até 300	R\$ 7.490,00
De 301 até 400	R\$ 9.412,00
De 401 até 500	R\$ 11.650,00
De 501 até 1000	R\$ 27.560,00
De 1001 até 2000	R\$ 30.160,00
De 2001 até 3000	R\$ 36.400,00
De 3001 até 4000	R\$ 43.700,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos, deverão ser efetuados até o **dia 15 de 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 2229-6141.

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/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.

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



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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5 (cinco) dias da data de sua emissão, podendo ser enviado por quaisquer meios eletrônicos.

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

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

27 - 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 dos segurados PCD), 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 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/0, garantia de empregos, 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 (a) empregado (a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 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 dispensas 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.

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

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

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

30 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCIÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado comerciário afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 60 (sessenta) dias.

31 - 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 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2023, a ser paga, com caráter indenizatório juntamente com o pagamento relativo ao mês de outubro de 2023.



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

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

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

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

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

35 - 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.

36 - 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.

37 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, hospitalares ou domiciliares, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada “Atestados Médicos ou Odontológicos”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

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

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

38 - ABONO DE FALTA A MULHER COMERCIAL - EXAMES PREVENTIVO - Visando a prevenção da saúde da mulher comercial, fica autorizado a falta de 02 (dois) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para a mulher comercial, desde que previamente agendado, para realização de exames preventivos de câncer e mama e de colo de útero, após os exames, no retorno ao trabalho, é indispensável, a apresentação do competente atestado médico, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e não poderá ser descontado do salário ou inserido em compensação de horas.

39 - 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, este limitado a um por ano, 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.



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

41 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário aos seus empregados comerciais, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

42 - DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTRO 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 E social.

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

44 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado comercialiante, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a piso do valor do piso salarial do comercialiante 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.

45 - ESTABILIDADE DE RETORNO DE FÉRIAS: O comercialiante terá estabilidade de emprego, ao retornar de suas férias, por 30 (trinta) dias.

a - Sendo dispensado, ela será revertida em pagamento peculiar, juntamente com o termo rescisório, com todos os direitos e inclusive FGTS.

46 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa, contrarrecibo, em nome do empregado comercialiante.

47 - FALTA DE REGISTRO EM CTPS : O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeitará a empresa, enquanto durar na informalidade, a multa diária de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), revertida em favor do trabalhador.

48 - VALE COMPRA - ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comercialiante um vale compra assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas, 5, 6 e 7, " SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS" limitados aos empregados que recebem salários de até R\$ 2.992,00 (dois mil e novecentos e noventa e dois reais) desde que atendidas às seguintes condições:

Parágrafo Primeiro - Terá direito ao vale compra-assiduidade o comercialiante que tiver suas faltas justificativas e sendo aceitas somente as ausências decorrente de casamentos, Falecimentos, que estão previstos em e na cláusula " Falecimento de Sogra ou Sogra, Genro ou Nora" e Licença Paternidade e de forma excepcional

49 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos comerciais quando houver opção pela assistência à rescisão contratual pelo sindicato comercialiante e essa acontecer fora da cidade onde prestavam seus serviços.

50 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de um piso da categoria a vigor a partir de 01 de setembro de 2023, por empregado comerciário, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula nominadas "*Contribuição Assistencial dos Empregados Comerciários*".

51 - 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.

52 - FALTAS JUSTIFICADAS DOS DIRIGENTES SINDICAIS - Os empregados comerciários eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresa, poderão ausentar-se até 15 (quinze) dias úteis por ano, sem prejuízo da remuneração, das férias e do 13º salário, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e/ou outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, do sindicato da categoria profissional, com 48 horas de antecedência.

Parágrafo Único - Os pagamentos dos dias de ausência justificadas serão calculados com base na remuneração do mês em que ocorreram.

53 - CARGOS DE CONFIANÇA (art. 62 - II) Os empregados contratados para 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 adicional de salário, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa ou operacional.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

54 - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA - Quando no desempenho de suas funções e mediante prévia solicitação, com indicação de motivos, for necessário contato dos dirigentes do sindicato com representantes do empregador, será agendado entre as partes, seja no local do estabelecimento seja na sede sindical.

55 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL - As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 06 (seis) meses de serviço serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

Parágrafo 1º - Na eventualidade da assistência não ser efetivada sem culpa do empregador, ou por negativa do sindicato laboral da fazê-la, este último fica obrigado a fornecer à empresa, de imediato, documento no qual ficarão especificada, de forma pormenorizada, as razões pelas quais esta não foi processada, observando, contudo, que será priorizada a ressalva ao invés da recusa.

Parágrafo 2º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado até o primeiro dia útil subsequente ao término do aviso prévio trabalhado e até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte à data da notificação da demissão, em caso de aviso prévio indenizado.

Parágrafo 3º - Independentemente do pagamento supra a assistência aos termos de rescisão deverá ser efetuada até o quinto dia contado a partir do prazo previsto no parágrafo 2º desta cláusula.



Parágrafo 4º O não cumprimento dos prazos previstos nesta cláusula acarretará a aplicação de multa do valor de um (um) salário devido ao empregado.

56 - TRABALHO EM FERIADOS - Com o objetivo de assegurar o tratamento isonômico às empresas, garantindo o princípio da livre concorrência, o trabalho para empregados das empresas dos municípios de: **Dracena, Junqueirópolis, Irapuru, Monte Castelo, Nova Guataporanga, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Paulicéia, Santa Mercedes, São João do Paulo D'Alho e Tupi Paulista**, cujos CNAEs estão elencados no "CAPUT", independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, observado o disposto no artigo 30, I da Constituição Federal, bem como a legislação municipal de regência, atendendo o disposto na Lei nº 605/49 e em seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49 c/c o artigo da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei nº 11.603/07, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO, emitida anualmente, expedida em conjunto pelas entidades convenentes.**

Parágrafo 1º - A Certidão que refere o caput deverá ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA, até no máximo 30 após a assinatura, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br. Empresas constituídas após a celebração desta convenção terão 30 dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 2º - O SINCOVAGA se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiverem a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula.

Parágrafo 3º - A **CERTIDÃO** que autorizará o funcionamento e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus para as empresas que quitarem a Contribuição Assistencial prevista na cláusula respectiva, pelo SINCOVAGA.

Parágrafo 4º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o funcionamento e trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 5º - A ausência da **CERTIDÃO** ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de **R\$ 1.922,00 (um mil novecentos e vinte e dois reais)** exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

- I) não é permitido o trabalho nas empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal, Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal e 1º de maio - Dia do Trabalho.
- II) as empresas, em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor colherão a manifestação de seu representante legal;
- III) validade do trabalho em feriados implica no cumprimento, de forma individual, ou coletiva no cumprimento do seguinte regramento:
 - 1) Indicação dos feriados a serem trabalhados;
 - 2) A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e

IV - Pagamento em dobro (100%) referente a cada feriado, sem prejuízo do DSR; para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponde ao valor de mais 1 (um) descanso remunerado.

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



VI - Pagamento no valor R\$ 42,00 (quarenta e dois) reais em vale compra a ser concedido no dia trabalhado.

VII - REFEIÇÃO EM FERIADOS

A - As empresas que não oferecerem alimentação nos termos do PAT deverão conceder indenização para alimentação a ser pago, exclusivamente aos empregados que se ativarem em jornada no dia do feriado, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, da seguinte forma:

1 - Empresas com até 5 (cinco) empregados: R\$ 46,00 (quarenta e seis reais)

2 - Empresas de 6 até 15 empregados: R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais);

3 - Empresas com mais de 15 empregados R\$ 66,00 (sessenta e seis reais).

57 - FÉRIAS - As férias podem ser concedidas em até 03 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo comerciário, por qualquer meio legível.

58 - SINDICALIZAÇÃO A empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenentes, se obrigam ao agendamento de visitas as suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

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

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

Parágrafo Segundo - O Sindicato dos Comerciários de Dracena ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

60 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais de 30 (trinta) empregados por estabelecimento, e, que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

61 - CESTA NATALINA: As Empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados uma cesta contendo produtos de consumo típicos de festas natalinas (.p ex., panetone , espumantes, frutas natalinas e outros, cujos valor seja no mínimo **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)** deverá ser entregue mediante recibo e com descrição individualizada dos itens fornecidos, até 23 de dezembro de 2023.

Parágrafo Único - As empresas poderão substituir o benefício por dinheiro se assim o empregado achar melhor, tudo mediante recibo.

CLÁUSULAS 62 a 66 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAM EM 1º SETEMBRO DE 2023 COM 350 (Trezentos e Cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

62 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão refeição e ou alimentação a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.



63 - 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 9656 de 3 de junho de 1998, da Agência Nacional de Saúde.

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

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

Parágrafo Único - A aplicação do disposto nesta cláusula dependerá da adesão do empregado, contemplando a possibilidade de sua recusa, exclusivamente em face de já ter tal seguro.

65 - REGRA DE APLICAÇÃO: Considerando a complexidade e onerosidade da implantação em todas as lojas das empresas obrigadas ao cumprimento das disposições anteriores, desde que comprovada a implementação parcial e paulatina delas, presente a disposição e ânimo de atendimento, verificada e atestada por escrito pelos sindicatos convenientes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

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

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

- I - Estar disponível no local de trabalho;
- II - Permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV - Comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

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

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I - Restrições à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,
- IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

67 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de qualquer formalidade, aplicar-se-á eventual legislação superveniente, podendo, ainda, ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas.



68 - 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.

69 - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários das empresas do “*comércio varejista de gêneros alimentícios*” localizadas nos municípios de **Dracena, Junqueirópolis, Irapuru, Monte Castelo, Nova Guataporanga, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Paulicéia, Santa Mercedes, São João do Paulo D’Alho e Tupi Paulista**, integrantes da base territorial do sindicato da categoria profissional conveniente.

70 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência para o período de 01 de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024, assegurada a sua manutenção até a celebração de nova norma, observado o parágrafo 3º do artigo 614 da CLT.

Dracena, 04 de dezembro de 2023.

**Sindicato dos Empregados no Comércio de
Dracena**

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

**Sérgio Manoel
Presidente**

**Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente**

Protocolo de assinaturas

Documento

Nome do envelope: Convenção Coletiva de Trabalho - 2023.2024 - Dracena.

Autor: Alexandre Alves dos Santos - alexandre@sincovaga.com.br

Status: Finalizado

Hash: D6-DC-8B-E7-70-BE-C3-CF-92-DC-A6-F2-F5-1A-89-3D-1B-80-00-F6

Hash SHA256: 0711b48134cb9586873dafa6040b343408b35b093f06de5ca472c40be07d5e34

Assinaturas

Nome: Alvaro Luiz Brazadin Furtado -**CPF/CNPJ:** 045.467.768-53

E-mail: adm@sincovaga.com.br - **Data:** 04/12/2023 16:54:06

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 04/12/2023 13:53:51 - **Leitura completa em:** 04/12/2023 13:53:56

IP: 152.249.239.182 - **IPv6:** 2804:431:970d:53a1:65d1:b3f3:f818:7492

Geolocalização: -23.5449561, -46.6393631

Nome: Sergio Manoel -**CPF/CNPJ:** 033.657.248-42

E-mail: sindicato.ec.dracena@terra.com.br - **Data:** 04/12/2023 18:11:40

Status: Assinado eletronicamente como responsável legal

Tipo de Autenticação: Utilizando validação de código enviado por e-mail

Visualizado em: 04/12/2023 13:37:51 - **Leitura completa em:** 04/12/2023 13:40:09

IP: 189.38.175.170 - **IPv6:** 2804:431:cfda:5fd9:d404:cd55:5e63:9322

Geolocalização: -21.479424, -51.5342336

Autenticidade

Para verificar a autenticidade do documento, escaneie o QR Code ou acesse o link abaixo:

<https://totvssign.totvs.app/webapptotvssign/#/verify/search?codigo=D6-DC-8B-E7-70-BE-C3-CF-92-DC-A6-F2-F5-1A-89-3D-1B-80-00-F6>

Código HASH: D6-DC-8B-E7-70-BE-C3-CF-92-DC-A6-F2-F5-1A-89-3D-1B-80-00-F6

