



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco 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 OSASCO E REGIÃO/SINCOVAGA 2024/2025

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OSASCO E REGIÃO - SECOR**, entidade sindical de primeiro grau – CNPJ n.º 48.592.240/0001-59; Carta Sindical Processo n.º 323.282/75 e SR06054, com base territorial nos municípios de **OSASCO, BARUERI, CARAPICUÍBA, EMBU DAS ARTES, ITAPEVI, JANDIRA e TABOÃO DA SERRA**, com sede na Rua **Antônio B. Coutinho, 118 – Centro – CEP – 06013-020 – Osasco – SP – Assembleia Geral Extraordinária realizada 26/06/2024 neste ato representado por seu Presidente Luciano Pereira Leite, inscrito no CPF/MF sob n.º. 160.976.218-50 e assistido pelo advogado: Paulo César Flaminio – OAB/SP n.º 94.266 e CPF n.º 002.349.928-16, 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 intermunicipal 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, Capital, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF n.º 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria do comércio varejista de gêneros alimentícios realizada em 14/08/2024, 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, (2.º 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 5.000 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:**

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco 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 2024, conforme segue:

- a) Aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento), incidente sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2024, até o limite de R\$ 7.350,00 (sete mil e trezentos cinquenta reais)
- b) Os salários acima de R\$ 7.350,00 (sete mil e trezentos cinquenta reais), serão objeto de livre negociação entre as empresas e seus respectivos funcionários, garantido o valor mínimo do resultado do INPC acrescido de 1% (um por cento) de R\$ 7.350,00 (sete mil e trezentos cinquenta reais).

Parágrafo 1º- As alíneas “a”, “b” da Cláusula não se aplicarão a comerciantes detentores de cargos/funções de direção, estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula, cuja definição salarial será objeto de livre negociação entre a empresa e o empregado;

Parágrafo 2º - Para efeito desta cláusula entende-se como cargos/funções de diretoria aqueles em que, comprovadamente, houver por parte da empresa política específica de ganhos/vantagens/expatriados/PLR/abonos/prêmios por resultados, e, também, condições especiais de remuneração extensivas pelo trabalho e não para o trabalho.

Parágrafo 3º - A simples denominação ou registro como diretor ou executivo, sem que haja no cargo ou função, além das previsões aqui previstas, como por exemplo, poderes de gestão, incluindo-se entre elas a responsabilidade de resolver e tomar decisões importantes, gerenciar os recursos e operações gerais da empresa não satisfaz o benefício do parágrafo 2º.

Parágrafo 4º - A cláusula “REAJUSTE SALARIAL” e demais cláusulas econômicas serão objeto de Aditamento de Convenção Coletiva com o advento da publicação do INPC anual do mês setembro de 2024, para atualização dos valores.

2 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/23 ATÉ 31/08/24: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela proporcional que será divulgada quando for publicado o INPC do mês de setembro de 2024.

Parágrafo Único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme se observa na presente Convenção Coletiva.

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas “REAJUSTE SALARIAL” e “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 1º de setembro de 2023 ATÉ 31 de agosto de 2024” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024, 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 da assinatura dessa norma, devendo o empregado comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



4 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS:

Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado às empresas de menor porte, tendo 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**.

b) Compromisso do integral cumprimento desta Convenção Coletiva;

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

I –EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

R\$ 1.687,00 (mil e seiscentos e oitenta e sete reais). (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

II –EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

R\$ 1.782,00 (mil e setecentos e oitenta e dois reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras “a”, “b”, e, “c” do caput, as empresas receberão, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a desta 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 posse da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula “SALÁRIOS DE ADMISSÃO”, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais) por empregado, que reverterá a favor do(s) prejudicado(s).

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula se considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2024.

Parágrafo 4º - Em atos de assistência ao termo de rescisão de contrato de trabalho perante o sindicato laboral 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 ao termo de rescisão do contrato de trabalho, 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.

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



5 - SALÁRIO DE ADMISSÃO: Fica estipulado, a vigor a partir de 1º de setembro de 2024, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme os artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13, o seguinte salário de admissão:

R\$ 1.873,00 (mil e oitocentos e setenta e três reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

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 os artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, conforme segue:

I - EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

R\$1.962,00 (mil e novecentos e quarenta e sete reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

II – EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:

R\$ 2.159,00 (dois mil e cento e cinquenta e nove reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento));

III – DEMAIS COMERCÍARIOS COMISSIONÁRIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS”:

R\$ 2.279,00 (dois mil e duzentos e setenta e nove reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

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 SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS” desta Convenção Coletiva.

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

8 - 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.

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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.

9 - 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 gratificação de função, na forma do parágrafo único do art. 62 da CLT, 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.

10 - 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.

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

I - 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, desde que cumpridas as cláusulas integralmente.

II - 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, ao salário-hora do piso salarial.

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

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

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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

III - 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.

IV - JORNADA ESPECIAL 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

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 segurança do trabalho.

V – SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I 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 1º - O SINCOVAGA divulgará mensalmente a relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação das jornadas previstas na cláusula.

12 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada se tomando 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.

13 - 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.

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,6 (um vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 19. O resultado valor do acréscimo;
- d) 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.

15 - 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.

16 - QUEBRA DE CAIXA: O comerciário (a), que exercer as funções de Caixa ou Operador de Caixa, exclusivamente em empresas em que há o desconto de eventuais diferenças, terá direito a "quebra de caixa" mensal, nos valores seguintes:

EMPRESAS EM GERAL..... R\$ 118,00 (cento e dezoito reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)),

EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:

Com até 05 empregados..... R\$ 104,00 (cento e quatro e reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento));

Com de 6 até 20 empregados..... R\$ 108,00 (cento e oito reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

Parágrafo 1º: 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

LL

DF

AV

MF 7



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



Retirante, no qual constem os valores “sangrados”, fica o Operador de Caixa isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º: 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.

17 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS”, “SALÁRIOS DE ADMISSÃO” e “INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA”, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas “REAJUSTE SALARIAL” e “REAJUSTAMENTO”

18 - APRENDIZES: Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024 terão direito aos reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula “REAJUSTE SALARIAL” e as demais cláusulas constantes desta Convenção Coletiva.

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

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

19 - 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 1º - 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.

Parágrafo 2º - Em face das peculiaridades da atividade da categoria econômica, não é aplicável o disposto no artigo 384 da CLT.

20 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - As entidades convenientes aplicaram as disposições e os fundamentos da decisão do E. STF (Tema 935 de Repercussão Geral) para a definição e fixação das respectivas contribuições assistenciais

21 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - Conforme autorização expressa dos comerciários através da assembleia geral extraordinária de toda a categoria, realizada pelo SECOR em sua sede em 26/06/2024, bem como em atendimento ao quanto disposto no acordo judicial celebrado entre a entidade sindical profissional e o Ministério Público do Trabalho nos autos do processo nº 119900-41.2008.5.02.0381, as empresas se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região, 3% (três por cento), incidentes sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2024, a título de contribuição assistencial, observado o limite para desconto de R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais), e 1,5% (um vírgula cinco por cento) a ser descontado mensalmente, limitado a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

LL

PF

AF

MF 8



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



§ 1º - O recolhimento da contribuição do mês de setembro de 2024, no percentual de 3% (três por cento), será feito pelas empresas até o dia 31/10/2024 mediante guia fornecida pelo sindicato, através do Banco do Brasil. O recolhimento da contribuição mensal, no percentual de 1,5% (um e meio por cento), será feito pelas empresas, também por meio de boletos emitidos pelo Banco do Brasil, vencíveis sempre até o dia 10 de cada mês, ou primeiro dia útil após.

§ 2º - Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

§ 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

§ 4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, acorrera multa prevista no artigo 600 da CLT.

§ 5º - Aos comerciários admitidos após a data base, fica garantido o exercício do direito de oposição aos descontos após o prazo de 60 (sessenta) dias da contratação.

§ 6º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individual e pessoalmente perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia encaminhada à empresa no prazo de até 15 (quinze) dias, nos termos da decisão do STF no Tema 935

22 – CONTRIBUIÇÕES - DIREITO DE OPOSIÇÃO – O sindicato representante da categoria profissional fará publicar em jornal de grande circulação, comunicado aos trabalhadores acerca da oposição à contribuição assistencial contida na cláusula nominada “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS”, informando o local do recebimento das manifestações, a saber: dias 02, 03, 04, 05, 06, 09, 10, 11, 12 e 13 de setembro de 2024, ininterruptamente, no horário das 09h00min às 16h30min, no seguinte endereço: Rua Laura Josefa dos Santos, 400 - Parque Jandaia - Carapicuíba/SP (Rodoanel na Saída de Carapicuíba - Clube dos Comerciários), e após esse período na sede regional, cito a Praça das Orquídeas, 52 - Centro Comercial Alphaville - Barueri.

§ 1º No ato da oposição o comerciário informará ao sindicato se deseja se opor ao desconto da contribuição referente ao mês de setembro (3% sobre o salário reajustado em 01/09/2024, até o limite de R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais), e 1,5% (um vírgula cinco por cento) a ser descontado mensalmente, limitado a R\$ 35,00 (trinta e cinco reais).

§ 2º - As empresas, quando notificadas, através de edital publicado em jornal de grande circulação deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento e a relação nominal dos empregados da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária.

§ 3º – As empresas divulgarão as condições estipuladas nessa cláusula, principalmente quanto ao direito de oposição dos trabalhadores, sindicalizados ou não, aos descontos das contribuições aqui previstos.

§ 4º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação ao Sindicato dos Comerciários de Osasco e Região, através de comunicado sob protocolo, acompanhado da comprovação dos

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual sob pena de se responsabilizar, de forma exclusiva, pelo resultado da ação. Em caso de condenação desses valores, o Sindicato dos Comerciantes de Osasco e Região deverá ressarcir a empresa no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou homologação de acordo judicial, mediante recibo correspondente ou ordem de pagamento identificada.

23 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL. 22 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL. Em face da decisão do E. STF – Tema 935 de Repercussão Geral) - com efeito obrigatório e exigível de todas as empresas com empregados, independentemente de seu porte e regime jurídico/fiscal, tendo sido oferecido o direito de oposição, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 14 de agosto de 2024, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA – Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Mercados, Armazéns, Mercarias, 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 Delicatesses, e de Conveniência, do Estado de São Paulo, nos valores máximos, conforme a tabela, como segue:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2025

EMPRESAS COM CNAE'S 4723-7 - 4721-1/04 - 4724-5/00 - 4721-1/03 - 4711-3/01 - 4729-6/02 - 4789-0/04 - 4772-5	
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 4712-1/00. AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES

EMPRESAS COM CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 4712-1/00 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 setembro de 2024, através de:

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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

Parágrafo 2º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - A Contribuição Assistencial/Negocial 2025 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.

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

Parágrafo 1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado 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.

Parágrafo 2º - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo 3º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

25 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 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 07 (sete) dias da data de sua emissão, salvo se decorrer de internação hospitalar, quando poderá ser ofertado em até 10 (dez) dias do retorno ao trabalho, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

26 - 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

LL

DF

AV

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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	GARANTIA
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo primeiro – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos, 1 (um) ano ou 6 (seis) 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 se aposentar.

Parágrafo segundo – 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, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo terceiro – O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro 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 quarto – Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

27 - GARANTIA DE EMPREGO DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a garantia 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.

28 - 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 nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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

29 – CLÁUSULA RETRIBUTIVA PELA NÃO OPOSIÇÃO: Ao comerciário que autorizar o desconto de quaisquer das contribuições assistenciais previstas nessa norma coletiva, será concedido um abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2024, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

d) As empresas que desejarem o pagamento em dinheiro por folgas, deverão contatar o sindicato profissional para acordo.

e) Caso a empresa concorde em conceder 3 (três) dias de folgas a serem gozadas em até 120 (cento e vinte) dias, fica dispensada de celebrar acordo em separado, bastando tão somente a comunicação sua opção ao sindicato patronal.

Parágrafo 1º – Também terão direito à gratificação prevista nesta cláusula, os comerciários considerados como sócios da entidade sindical, os quais anuíram com a assistencial mensal prevista nessa norma na cláusula 20.

Parágrafo Segundo – Caso a empresa não tenha pago o abono previsto no caput, na data ali especificada, deverá fazê-lo na próxima folha de pagamento.

30 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 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período.

b.1) Fica assegurada a possibilidade de transferência para o semestre 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 “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS” deste instrumento;

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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 suplementares 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 suplementares 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 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.

31 - AVISO PRÉVIO - Exceto nas rescisões por pedido de demissão, o direito ao aviso prévio indenizado ou trabalhado 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.

Parágrafo Primeiro - Em caso de dispensa sem justa causa, a empresa formalizará como será o aviso prévio.

Parágrafo Segundo – Se o empregado despedido comprovar a obtenção de novo emprego, no curso do aviso prévio, poderá pedir a dispensa de cumprimento deste ficando as partes, no entanto, desobrigadas ao pagamento do restante do aviso prévio.

32- FÉRIAS: As férias podem ser concedidas em até 3 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo comerciário, por qualquer meio legível.

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.

33 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO: Fica facultado ao empregado 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 à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

LL

PF

AV

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



34 - 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 30 minutos, sem prejuízo do salário.

Parágrafo 5º - A redução do intervalo para refeição deverá ser registrada diariamente pelo empregado comerciário.

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

Parágrafo 2º - O direito previsto no caput 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.

38 - 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 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



39- 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 comerciário, 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 comerciários usuários proteção contra doenças contagiosas, cumprindo, assim, o que a legislação e protocolos de segurança específicos estabelecem.

40 - 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.

41- 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.

42- 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 cláusula.

43 - 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 1º: 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, compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, 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.

Parágrafo 2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.

44 - TRABALHO AOS DOMINGOS: O trabalho aos domingos das empresas cujos os 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, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, bem como a legislação municipal aplicável, dependerá da obtenção de CERTIDÃO.

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



Parágrafo 1º - Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 30 de setembro de 2024, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2024-2025 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE OSASCO E REGIÃO – FUNCIONAMENTO E TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas que integram a representação da entidade empresarial, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO expedida pelo SINCOVAGA, encaminhada ao SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE OSASCO E REGIÃO, autorizara o trabalho dos comerciários nas empresas em todos os domingos e tornará regular o trabalho dos empregados até 31 de agosto de 2025.

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO ou a falta de cumprimento integral da CCT, constatada pelo sindicato laboral, torna irregular o labor em domingos e implica na cominação, à empresa de multa de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)), exigível pelo sindicato laboral, tendo como beneficiários os empregados, 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;
- 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, 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”.

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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 "marmitex".

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\$ 24, 00 (vinte e quatro reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento));

II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - empresas com até 20 empregados: R\$ 30,00 (trinta reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento));

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 34,00 (trinta e quatro reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)); e

C- empresas a partir de 101 empregados R\$ 51,00 (cinquenta e um reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

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 funcionamento da empresa e o trabalho dos comerciários aos domingos.

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

45 - 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, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e Decreto Regulamentador nº 10.954/21 (capítulo XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, bem como a legislação municipal de regência, o TRABALHO EM FERIADOS dependerá da obtenção de CERTIDÃO.

LL

DF

AV

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



Parágrafo 1º - Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 30 de setembro de 2024, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2024-2025 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE OSASCO E REGIÃO – FUNCIONAMENTO E TRABALHO AOS FERIADOS - pelas empresas que integram a representação da entidade empresarial, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva.

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

Parágrafo 3º - A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus às empresas que quitarem a Contribuição Patronal prevista na cláusula 22, pelo SINCOVAGA.

Parágrafo 4º - A ausência da **CERTIDÃO** ou de sua **VALIDAÇÃO** torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.000,00 (um mil reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)), exigível pelo sindicato laboral, e, que será rateada em favor dos sindicatos convenientes, sem prejuízo do previsto na Cláusula “MULTA”.

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I - Não é permitido o funcionamento e o trabalho das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, inclusive digital, nos feriados de Natal (25 de dezembro de 2024) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro de 2025);

II – As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão a manifestação de 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; e
- 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 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 Convenção, na seguinte proporção:

- 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 07 feriados;

LL

DF

AF

MF 19



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



Parágrafo Primeiro - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço de férias 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 2025.

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.

XI - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

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\$ 30,00 (trinta reais)**; (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

B - empresas com 21 e até 100 empregados: **R\$ 34,00 (trinta e quatro reais)** (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)); e

C- empresas a partir de 101 empregados **R\$ 51,00 (cinquenta e um reais)** (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento))

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

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



XI- 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.

XII - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados.

46 – 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 com acréscimo de 100% sobre as horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR;

III - Pagamento de R\$ 30,00 (trinta reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)), 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.

a) 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 em dobro.

b) A folga não poderá coincidir com o DSR tampouco com qualquer feriado, sendo obrigatória a mudança para nova data.

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\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)), por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

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.,

LL

DF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



§ 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\$1.168,00 (mil e cento e sessenta e oito reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)).

§ 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 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais) (corrigido com aplicação do INPC anual compreendido entre 01/09/23 a 31/08/24 acrescido de 1% (um por cento)), 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.

49 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: Na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção Coletiva, o SECOR se obriga a comunicar previamente o sindicato da categoria econômica para que este, sempre que possível, preste assistência e acompanhe suas representadas.

50. - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais 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.

51 - 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

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



empregador interessado cientificar por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

52 - 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 Coletiva, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

53 - CONVÊNIO-FARMÁCIA: Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que eles possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.

54 - 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 art. 134 da CLT, a garantia de emprego será proporcional aos dias de férias gozados.

55 - DA 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 1 (um) ano, a empresas:

- a- Aderentes ao REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS; e/ou
- b- Que contêm, em 1º de setembro de 2024, até 45 (quarenta e cinco) empregados.

Parágrafo 1º – O comerciário, independentemente do porte e situação jurídico-fiscal da empresa, tem direito de requerer que a assistência ao ato de rescisão contratual seja feita pelo SECOR.

Parágrafo 2º – 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 Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 3º - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto nesta cláusula.

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 expressamente consignadas, com exceção daquelas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

LL

DF

AV

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



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.

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

57 - 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.

58 – 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.

59 - DO RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO: O reconhecimento da diversidade e a inclusão são políticas programáticas das entidades convenentes. Fica recomendado aos seus representados a adesão ao Programa Coexistir também como forma de efetivar a inclusão de pessoas com necessidades especiais.

60 – SINDICALIZAÇÃO: As empresas da categoria econômica, quando solicitadas em conjunto pelas entidades convenentes, obrigam-se ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sindicalização.

61 – 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 SECOR ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

62 - 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.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



63 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: Ambos os Sindicatos convenientes reconhecem que as vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, também abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

Parágrafo Único: O reconhecimento nas duas hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União. 08.2010).

64 - 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.

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 previa para marcação de sobre jornada; e,
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

66 – FOLGUISTAS: Tendo em vista a necessidade de dar cumprimento ao disposto na Lei 605/49 e o Decreto 7.048/49, e possibilitando que sejam atendidas as definições da jurisprudência do TST, ficam as empresas autorizadas a contratar “folguistas”, assim definidos como empregados que cumprem substituições nas folgas dos demais, sempre observada a



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



jornada legal e a eles se aplicando todas as disposições legais e convencionais, salvo as aqui definidas e relativas ao trabalho em domingos e feriados.

CLÁUSULAS 67 a 70 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAM EM 1º SETEMBRO DE 2024 COM 350 (Trezentos e Cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS.

67 - 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.

68 - 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 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.

69 - 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.

70 - LICENÇA PATERNIDADE: As empresas concederão licença paternidade equivalente a 05 dias corridos, contados desde a data do parto.

71 - PENSE – PROGRAMA ESPECIAL DE NOVIDADES E SUGESTÕES NAS EMPRESAS: As empresas, na medida de suas possibilidades, deverão incentivar a instituição de programas de desenvolvimento, visando através das experiências individuais acumuladas nas funções, sugerir aperfeiçoamento nos procedimentos, qualidade e gestão do ambiente de trabalho, visando ganhos de produtividade, economias materiais e de mão de obra além de melhorias nas relações interpessoais.

Parágrafo Único – Como estímulo à colaboração dos trabalhadores, na forma disposta no caput, será ofertado pela empresa, prêmio incentivo aos projetos aprovados, que será atribuído diretamente aos seus idealizadores.

72– 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.

73 - CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS - O Sindicato Profissional fornecerá, mediante requerimento expresso das empresas interessadas, certidão negativa de regularidade quanto aos direitos trabalhistas e sindicais, inclusive para fins do disposto no §2º do artigo 362 da CLT.

74 - 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 - “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS” e “SALÁRIO DE ADMISSÃO”,

LL

PF

AF

MF



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc.
Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados,
Hipermercados



limitado aos empregados que recebem salário de até R\$ 2.625,00 (dois mil e seiscentos e vinte cinco 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 SOGRO 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 Coletiva.
- 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.

75 – 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.

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

77 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2025.

Parágrafo Único – 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, §3º da CLT.

Osasco, 27 de agosto de 2024.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Osasco e Região - SECOR

Luciano Pereira Leite
Presidente

Paulo Cesar Flamínio
OAB/SP 94.266

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

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Assinado eletronicamente

Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947

Página de assinaturas

Assinado eletronicamente

Mauricio Furtado
219.117.788-38
Signatário



Alvaro Furtado
045.467.768-53
Signatário











Paulo Flaminio
002.349.928-16
Signatário



Luciano Leite
160.976.218-50
Signatário

HISTÓRICO

- 28 ago 2024** 17:20:13  **Mauricio Dias De Andrade Furtado** criou este documento. (Email: juridico@sincovaga.com.br, CPF: 219.117.788-38)
- 28 ago 2024** 17:20:14  **Mauricio Dias De Andrade Furtado** (Email: juridico@sincovaga.com.br, CPF: 219.117.788-38) visualizou este documento por meio do IP 201.1.60.19 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil
- 28 ago 2024** 17:20:17  **Mauricio Dias De Andrade Furtado** (Email: juridico@sincovaga.com.br, CPF: 219.117.788-38) assinou este documento por meio do IP 201.1.60.19 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil
- 28 ago 2024** 17:24:08  **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado** (Email: alvaro.bruzadin@gmail.com, CPF: 045.467.768-53) visualizou este documento por meio do IP 189.120.76.114 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil
- 28 ago 2024** 17:24:12  **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado** (Email: alvaro.bruzadin@gmail.com, CPF: 045.467.768-53) assinou este documento por meio do IP 189.120.76.114 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil
- 28 ago 2024** 17:44:39  **Paulo Cesar Flaminio** (Email: paulo@flaminio.com.br, CPF: 002.349.928-16) visualizou este documento por meio do IP 177.27.249.230 localizado em Guarujá - São Paulo - Brazil
- 28 ago 2024** 17:44:43  **Paulo Cesar Flaminio** (Email: paulo@flaminio.com.br, CPF: 002.349.928-16) assinou este documento por meio do IP 177.27.249.230 localizado em Guarujá - São Paulo - Brazil
- 29 ago 2024** 10:27:05  **Luciano Pereira Leite** (Email: presidenciasecor@terra.com.br, CPF: 160.976.218-50) visualizou este documento por meio do IP 187.92.174.34 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil



29 ago 2024

10:33:35



Luciano Pereira Leite (Email: presidenciasecor@terra.com.br, CPF: 160.976.218-50) assinou este documento por meio do IP 187.92.174.34 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil

