

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OURINHOS – SINCOMERCIÁRIOS**, entidade sindical de primeiro grau, detentora da Carta Sindical – Processo n.º 24440.012553/1987 e do CNPJ/MF n.º 54.699.699/0001-59, com sede na Rua Rio de Janeiro, n.º 144, Centro – Ourinhos – São Paulo – CEP – 19900-001, representando os comerciários abrangidos pela Lei 12.790/2013, que se ativam nas empresas do comércio em geral, tendo realizado Assembleia Geral Itinerante no período de **15/07/2024 a 24/07/2024**, neste ato representado por seu Presidente, Senhor **APARECIDO DE JESUS BRUZAROSCO**, inscrito no CPF/MF n.º. 015.387.678-64e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINCOVAGA SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, n.º 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, Estado de São Paulo, devidamente inscrito no CNPJ n.º 49.087.273/0001-04, neste ato representado pelo seu Presidente, **ALVARO LUIZ BRUZADIN**, inscrito no CPF n.º 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em **14/08/2024**, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, observados os termos da Certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em 27 de abril de 2010, aplicável, conforme decisão da Justiça do Trabalho, com trânsito em julgado, (sempre considerando a atividade preponderante) - às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo Comércio Varejista Plano CNC 47.23- laticínio, doces, - -5/00 - como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711- alimentícios - varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios minimercados, mercearias e armazéns; 4711- em geral, com predominância de produtos alimentícios - Área de venda de 300 a 5000 metros -6/02 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 -0/04 estimação, dos municípios de e **BERNARDINO DE CAMPOS, CAMPOS NOVOS PAULISTA, OURINHOS, CANITAR, CHAVANTES, FARTURA, IBIRAREMA, IPAUSSU, PIRAJU, RIBEIRÃO DO SUL, SÃO PEDRO DO TURVO, SARUTAIÁ, TEJUPÁ, TIMBURI, SANTA CRUZ DO RIO PARDO, ESPIRITO SANTO DO TURVO, E SALTO GRANDE**, celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

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

2 - REAJUSTE SALARIAL. Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2024, data base da categoria profissional, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de **5,00% (cinco por cento)** observada a cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2023 ATÉ 31/08/2024".

Parágrafo Único - As diferenças salariais e/ou rescisórias existentes no período de 01 de setembro de 2024 até a assinatura do presente instrumento normativo, poderão ser pagas até folha pagamento de março de 2025.

3 - REAJUSTE DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2023 ATÉ 31/08/2024. O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas

“SALÁRIO DE ADMISSÃO”, “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS”, conforme tabela abaixo:

	1º SET/24
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.23	1,0500
DE 16.09.23 A 15.10.23	1,0457
DE 16.10.23 A 15.11.23	1,0415
DE 16.11.23 A 15.12.23	1,0373
DE 16.12.23 A 15.01.24	1,0331
DE 16.01.24 A 15.02.24	1,0289
DE 16.02.24 A 15.03.24	1,0247
DE 16.03.24 A 15.04.24	1,0205
DE 16.04.24 A 15.05.24	1,0164
DE 16.05.24 A 15.06.24	1,0123
DE 16.06.24 A 15.07.24	1,0082
DE 16.07.24 A 15.08.24	1,0041
A PARTIR DE 16.08.24	1,0000

Parágrafo único. O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISO SALARIAL” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI’s, ME’s e EPP’s”.

4 - COMPENSAÇÃO. Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/09/2023 a 31/08/2024 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5 - PISO SALARIAL. Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/09/2024, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada legal 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\$ 2.014,00 (dois mil e quatorze reais)**.

Parágrafo Primeiro. 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\$ 2.161,00 (dois mil cento e sessenta e um reais)
- b) Comerciante Faxineiro e Copeiro.....R\$ 1.778,00(mil setecentos e setenta e oito reais)
- c) Comerciante Office Boy e Empacotador.....R\$ 1.518,00 (mil quinhentos e dezoito reais)

6 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCIENTE COMISSIONISTA. Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de remuneração mínima de **R\$ 2.391,00(dois mil e trezentos e noventa e um reais)** 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 se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigo 3º da Lei 12.790/2013.

Parágrafo 1º. À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

Parágrafo 2º – O comerciante comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o estorno das mesmas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

Parágrafo 3º – Fica ainda, proibido, a empresa proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticado pelas instituições financeiras.

Parágrafo 4º – Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciais, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

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 (**Microempreendedores 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 empresa ao **SINCOVAGA** www.sincovaga.com.br **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS;**

b) Apresentação ao Sindicato Comercial **DA CERTIDÃO DE ADESÃO**, acompanhada de declaração de cumprimento integral desta Convenção para que proceda a sua **VALIDAÇÃO** o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Ourinhos**, que autorizará, na vigência desta convenção, a prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (44 horas/semana), dos seguintes salários normativos:

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

- a) Salário de Admissão.....R\$ 1.641,00 (um mil e seiscentos e quarenta e um reais)
- b) Comerciante.....R\$ 1.847,00 (mil oitocentos e quarenta e sete reais)
- c) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 2.016,00 (dois mil e dezesseis reais)
- d) Comerciante Faxineiro e Copeiro.....R\$ 1.653,00 (mil seiscentos e cinquenta e três reais)
- e) Comerciante Office Boy e Empacotador.....R\$ 1.518,00 (mil quinhentos e dezoito reais)
- f) **Garantia do Comissionista**.....R\$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais)

II - ME's e EPP's QUE MANTÉM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:

- a) Salário de Admissão.....R\$ 1.734,00 (um mil e setecentos e trinta e quatro reais)
- b) Comerciante.....R\$ 1.931,00 (mil novecentos e trinta e um reais)
- c) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 2.073,00 (dois mil e cento e setenta e três reais)

- d) Comerciarío Faxineiro e Copeiro.....R\$ 1.698,00 (mil seiscentos e noventa e oito reais)
- e) Comerciarío Office Boy e Empacotador.....R\$ 1.518,00 (mil quinhentos e dezoito reais)
- f) Garantia do Comissionista.....R\$ 2.269,00 (dois mil duzentos e sessenta e nove reais)

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a" e "b" do caput, as empresas receberão em até 07 (sete) dias úteis, assinada pelo Sindicato Comerciarío, **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 de assistência à rescisão, 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 ou VALIDAÇÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 5, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 885,00 (oitocentos e quarenta e cinco reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado (empregado).

Parágrafo 4º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de outubro de 2024, mediante comprovação através da guia do FGTS DIGITAL.

Parágrafo 5º-Em atos de assistência ao termo de rescisão do 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 6º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 90 (noventa) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salário superior previstas nos incisos I e II e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras "d" (faxineiro e copeiro) e "e" (office boy e empacotador), dos incisos I e II, segundo enquadramento da empresa de até 5 ou com de 6 a 20 empregados.

Parágrafo 7º - 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.

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 2024, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

- Empresas com até 05 empregados..... R\$ 113,00 (cento e trezes reais);**
Empresas com 06 a 20 empregados..... R\$ 119,00 (cento e dezenove reais);
Demais empresas.....R\$ 129,00 (cento e vinte e nove 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 COMISSIONISTA PURO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

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

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

I - Cálculo da parte fixa do salário:

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras 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". O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

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

12 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS 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 comerciante 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, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

14 – 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 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 COMERCÍARIOS DE OURINHOS**, 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 a categoria empresarial e a laboral, fica estabelecido:

I) As empresas que pagarem a contribuição patronal e a contribuição sindical facultativa ficarão isentas do ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e, SEMANA ESPANHOLA.**

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 das cláusulas adesivas que cuidam de: **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA.**

16 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas “Garantia salarial mínima para o comerciante Comissionista, Do Regime Especial de Salários para MEI’s, ME’s e EPP’s, 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 dos empregados admitidos entre 01/09/2023 até 31/08/2024”.

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 aos preceitos legais, é permitida às empresas, desde que comunicada aos sindicatos convenientes, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em

instrumento individual ou plúrimo;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

c) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

g) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas.

Parágrafo 1º. O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado ao sindicato comerciário, copiada ao SINCOVAGA, informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

Parágrafo 2º. A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

Parágrafo 3º. A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenientes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

19 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS –As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) de suas remunerações mensais, com teto de R\$ 74,00 (Setenta e quatro reais), na forma da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria, conforme decidido na(s) assembleia(s) do(s) sindicato(s) da categoria profissional que aprovou(aram) a pauta de reivindicações e autorizou(aram) a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º – O desconto previsto nesta cláusula está de acordo com a aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, bem como atende às determinações estabelecidas dos 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, e à decisão de Repercussão Geral proferida nos autos do Recurso Extraordinário 730.462 – STF, de 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - 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 boleto físico ou meios eletrônicos vigentes e, autorizados pela Febraban, desde que atendam ao disposto no parágrafo 4º desta cláusula. O sindicato da categoria profissional disponibilizara o boleto físico ou via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

Parágrafo 3º – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, em moeda corrente, cheques, transferências e ou documentos bancários e PIX bancário sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 4º - O rateio entre as entidades representativas da categoria profissional será na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

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

Parágrafo 6º – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 7º – Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo 8º – O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo segundo desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo 9º – Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 10º – A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 11º– O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 5 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados, bem como para que observe a aplicação do disposto na cláusula nominada “Dia do Comerciário”.

Parágrafo 12º – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 13º – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 14º – As contribuições aqui previstas ficam subordinadas aos previsto em CCT ou ACT nas bases territoriais de cada Sindicato profissional. Em havendo previsão diversa nas normas coletivas que versam sobre contribuição assistencial firmadas diretamente pelos Sindicatos representantes dos comerciários nas bases, estas prevalecerão.

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL. Aprovada na Assembleia Geral Extraordinária de 14 de agosto de 2024, quando também foi aberto prazo e exercido o direito de oposição para os representantes da categoria econômica, foi fixada a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL** a favor do SINCOVAGA, que é obrigação de pagar exigível de todas as empresas que tenham empregados (1 ou mais), independentemente do seu porte, e, regime jurídico/fiscal (grandes, médias, pequenas, microempresas, MEI's, optantes ou não do Simples Nacional), nos termos do Tema 935 de Repercussão Geral do STF, cujos valores máximos seguem:

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 - 4773-5	
COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R\$ 285,00
COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 600,00
COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 745,00
COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 970,00
COM 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R\$ 1.145,00

CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00. AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES

EMPRESAS COM CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00 AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES	
COM 01 A 30 EMPREGADOS	R\$ 1.395,00
COM 31 A 50 EMPREGADOS	R\$ 1.600,00
COM 51 A 100 EMPREGADOS	R\$ 2.130,00
COM 101 A 200 EMPREGADOS	R\$ 5.300,00
COM 201 A 300 EMPREGADOS	R\$ 7.490,00
COM 301 A 400 EMPREGADOS	R\$ 9.412,00
COM 401 A 500 EMPREGADOS	R\$ 11.650,00
COM 501 A 1000 EMPREGADOS	R\$ 27.560,00
COM 1001 A 2000 EMPREGADOS	R\$ 30.160,00
COM 2001 A 3000 EMPREGADOS	R\$ 36.400,00
COM 3001 A 4000 EMPREGADOS	R\$ 43.700,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos, deverão ser efetuados até o dia 10 de fevereiro de 2025, através de:

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

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

Parágrafo 3º - A Contribuição Assistencial Empresarial 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 no 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.

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 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 empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo único. 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.

25- PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES. Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, 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/odontólogos 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, sendo necessário que o empregado exiba o original ao retornar ao trabalho.

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 eSocial.

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

27- GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO. Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/1999, 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 1º. Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, 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 2º. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º. O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias 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 4º. Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

28 -ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR. Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) 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.

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

Parágrafo 1º – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período de garantia.

Parágrafo 2º – Somente tem direito a estabilidade prevista no “caput” desta cláusula a comerciarista que recolher, no curso do contrato de trabalho, a contribuição assistencial em favor do respectivo Sindicato profissional.

30- GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO 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.

31 -INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO: Como incentivo a participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da categoria profissional, os comerciários que forem associados, que se associarem, e/ou que contribuírem com as contribuições Sindicais e Assistenciais, receberão no mês subsequente ao reajuste, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida, conforme proporção abaixo:

- a) Empregados com 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, farão jus a 1 (um) dia;
- b) Empregados com mais de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, farão jus a 2 (dois) dias.

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 empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado de 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, salvo injustificado extravio ou mau uso.

35- INÍCIO DAS FÉRIAS. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados 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 único. 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.

36- COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO 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 com 60 (sessenta) dias de antecedência.

37- 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.

38 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA. 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, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada "Atestados Médicos e Odontológicos" terá suas faltas abonadas até o limite 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.

39- ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE. O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular ou ENEM, 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 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 salário aos empregados, 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 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.

43 - 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.

44 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 5ª, denominada "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 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA. A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa, contra recibo, em nome do empregado comerciário.

46- DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL. As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para assistência ao termo de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

47- MULTA. Fica estipulada multa no valor de R\$ 478,00 (quatrocentos e setenta e oito reais), a partir de 01/09/2024, por empregado, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do trabalhador prejudicado, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo único. A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula Contribuição Assistencial dos Empregados.

48 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômicas do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção coletiva, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, **deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.**

Parágrafo Único - Fica instituída taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para a manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC's, marca identificadora das comissões existentes no âmbito da representação da FECOMERCARIOS E FECOMERCIO SP.

49 – FALTAS JUSTIFICADAS DOS DIRIGENTES SINDICAIS: Os empregados comerciários eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas empresas, 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.

50 - CARGO 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, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa, operacional e comercial.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança 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.

51 – QUADRO DE AVISO: Os empregadores afixarão em quadro mantido em local visível e de fácil acesso a todos os empregados, aviso e comunicados do sindicato, desde que não contenham propagandas e conteúdo de cunho político ou partidário, ou expressões ofensivas ao empregador e às autoridades constituídas.

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

53 – 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.

54 – CAMPANHAS SEMESTRAIS: Diretores do sindicato ou seus prepostos poderão ter acesso ao estabelecimento do empregador, nas promoções de campanhas semestrais de sindicalização, mediante prévia solicitação e desde que realizadas em local e horários previamente autorizados, de forma a não prejudicar as atividades operacionais de vendas e demais setores essenciais, ou atendimento a clientes e ao público consumidor em geral.

Parágrafo Único: O empregador se obriga a descontar em folha de pagamento, mensalidades dos associados do sindicato, recolhendo-as em favor deste, até o dia 10 do mês subsequente ao da competência, mediante relações atualizadas de associados, dos valores dos descontos individuais e indicação da respectiva conta bancária, enviada pelo Sindicato, até o dia 20 do respectivo mês.

55 – ACORDOS COLETIVOS - Considerando que a convenção coletiva é instrumento de regulação do mercado de trabalho, que assegura e garante patamares mínimos, evitando efeitos danosos às categorias profissional e empresarial, que assegura o equilíbrio de forças, sendo assim instrumento de prevenção à concorrência desleal, fica proibida, em acordos coletivos de trabalho, a definição de diferentes pisos salariais e de adicional de horas extras.

Parágrafo 1º – A discussão em acordos coletivos de trabalho de cláusulas que detenham característica intersindical, assim entendida a matéria objeto de negociação (pauta) entre as categorias laboral e empresarial, deverá ter, sob pena de nulidade do que venha a ser avençado, obrigatoriamente, a anuência das duas entidades.

Parágrafo 2º – Acordos Coletivos celebrados, anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva, não se aplicam as restrições aqui pactuadas.

56 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional obriga-se, 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 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

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

ALBZ

Parágrafo 1º - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo **SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE OURINHOS** ficará a cargo da empresa empregadora.

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 - Em qualquer que seja a forma de dissolução contratual, com exceção de justa causa, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, salvo quanto a eventuais direitos constantes de ressalvas aplicadas no ato de assistência.

Parágrafo 4º - 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 5º - 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.

58 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de **Bernardino De Campos, Campos Novos Paulista, Ourinhos, Canitar, Chavantes, Fartura, Ibirarema, Ipaussu, Piraju, Ribeirão Do Sul, São Pedro Do Turvo, Sarutaiá, Tejupá, Timburi, Santa Cruz Do Rio Pardo, Espirito Santo Do Turvo, e Salto Grande**, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, dependerão da obtenção de **CERTIDÃO**, que deverá ser expedida em conjunto pelas entidades convenentes.

Parágrafo 1º - As empresas deverão requerer **CERTIDÃO** para o labor nos feriados, comprovando o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br - **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OURINHOS**.

Parágrafo 2º - A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais prevista nas cláusulas "CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS" E "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL", dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 4º - 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\$ 1.329,00 (mil e trezentos e vinte e nove reais)**, exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".

I - REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

a) Não é permitido o trabalho das empresas, nos feriados de 25 de dezembro de 2024, 1º de janeiro de 2025, 18 de abril de 2025 (Sexta Feira da Paixão) e 1º de Maio de 2025 (Dia do Trabalhador).

b) As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colheirão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal.

Do referido instrumento deverão constar:

1. Os feriados a serem trabalhados;

2. A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

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

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

d) 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:

- 1- Uma folga para os empregados que trabalharem em até 01 feriados;
- 2- Duas folgas para os empregados que trabalharem até 03 feriados; e,
- 3- Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 04 feriados;

Parágrafo 1º - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

Parágrafo 2º – 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 3º – 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 no item I letra “d” na folha de agosto de 2025.

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

f) É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”.

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

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

i) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

j) Fica vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios, na forma legal, se manifestarem por escrito.

II – 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 (Programa de Alimentação do Trabalhador) 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:

1 – Empregados que se ativam em jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 66,00 (sessenta e seis reais)

2 – Empregados que se ativam em jornada acima de 6 (seis) horas: R\$ 89,00 (oitenta e nove reais).

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

59 - DO TRABALHO AOS DOMINGOS. Fica autorizado nas empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho, o trabalho de seus empregados aos domingos, que se dará nos limites estabelecidos no artigo 6º da lei 10.101/2000.

Parágrafo único. Que das regras constantes do caput deverão ser respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.

60 – FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R\$ 66,00 (sessenta e seis reais), revertida em favor do trabalhador.

61 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comerciante um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas - “SALÁRIO DE ADMISSÃO” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS”, limitado aos empregados que recebem salário de até R\$ 2.756,00 (dois mil e setecentos e cinquenta e seis reais) desde que atendidas às seguintes condições:

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

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

Parágrafo 1º - 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 2º – No caso de comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do caput em pecúnia em valor equivalente.

62 - CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumos 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 de 2024.

CLAUSULAS 63 a 66 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE SETEMBRO 2024 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.



63 - 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.

64 - 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, sendo que eventuais planos de saúde que vierem a ser disponibilizados pelas empresas após assinatura da presente convenção coletiva poderão contar com a negociação de participação pecuniária anuída pelo empregado, conforme regras

estabelecidas pelo plano, e respeitados os critérios adotados em cada empresa, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo Único – As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

65 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos subsidiados na proporção a ser negociada entre as partes.

66 - 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.

67 - 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.

68 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

69 – 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.

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

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

E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o depósito no Órgão competente do Ministério do Trabalho, produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as partes.

Ourinhos-SP, 20 de janeiro de 2025.

**Sindicato dos Empregados no Comércio de
Ourinhos**



**Aparecido De Jesus Bruzarosco
Presidente**

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

ALVARO LUIZ Assinado de forma digital
BRUZADIN por ALVARO LUIZ
FURTADO:045467 BRUZADIN
76853 FURTADO:04546776853
Dados: 2025.01.23
10:24:42 -03'00'
Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente