

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIARIOS RIO CLARO / SINCOVAGA
2024/2026**

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO** - CNPJ n.º 44.664.407/0001-99, Carta Sindical - Processo MTb n.º 305.591/75, com sede na Rua Cinco, 1619, Centro, Rio Claro, SP- CEP - 13500-181, com Assembleia Geral realizada em 14/08/2024, neste ato representado pelo seu Presidente, **Hélio Guizard Filho**, portador do CPF 067.318.608-32, Filiado à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIÁRIOS**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical – Processo MITC/DNT n.º 156.95/1942 e do CNPJ/MF n.º 61.669.313/0001-21, com sede na Rua dos Pinheiros, 20, Pinheiros – São Paulo – Capital – CEP – 05422-012, por ela neste ato representado através de seu Presidente, **Luiz Carlos Motta**, portador do CPF/MF nº 030.355.218-24, , como representantes da categoria laboral comercial, de um lado, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, BOMBONIERE, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO – CNPJ 49.087.273/0001-04**, entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizado pelas assemblei geral extraordinária realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **14/08/2024** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2º Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)”, compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – “Comércio Varejista”, os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. “Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo”; 47.23-7 “Comércio varejista de bebidas”; 47.21.1 – “Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes”; 4721-1/04 “Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes”; 4724-5/00 “Comércio varejista de hortifrutigranjeiros” 4721-1/03 “Comércio varejista de laticínios e frios” (leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados”; 4721-1/00 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 “Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados”- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados”; 4729-6/02 – “Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência”, comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen”. 4789-0/04 – “comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação”, para os municípios 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”.

Parágrafo Único - A função efetivamente exercida pelo Empregado comercial 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, 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 1ª - As diferenças salariais relativas aos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2024, janeiro e fevereiro de 2025, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente deverão ser pagas juntamente com as folhas de março e abril de 2025.

Parágrafo 2º - Nas rescisões ocorridas a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, as diferenças deverão ser totalmente quitadas no TRCT.

Parágrafo 4º - O disposto no parágrafo 2º aplica-se somente aos comerciários contratados até agosto de 2024, e, que se encontrarem ativos na data da celebração da presente norma.

3 – REAJUSTE SALARIAL 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:

PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar 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 “PISOS SALARIAIS” 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 01/09/23 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 - PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a vigor a partir de 01/09/2024, desde que cumprida integralmente, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, os seguintes salários de admissão:

I - Empresas em geral:

a) **Piso Salarial de ingresso de comerciário.....** R\$ 1.685,00 (um mil e seiscentos e oitenta e cinco reais);

b) **Comerciário.....** R\$ 1.987,00 (um mil e novecentos e oitenta e sete reais)

- c) Comerciante Operador de Caixa... R\$ 2.128,00 (dois mil e cento e vinte e oito reais);
- d) comerciante faxineiro... R\$ 1.749,00 (um mil e setecentos e quarenta e nove reais);
- e) garantia do comerciante/comissionista... R\$ 2.346,00 (dois mil e trezentos e quarenta e seis reais);

Parágrafo Único – O piso salarial de ingresso de comerciante terá validade de até 90 (dias), sendo que após tal período deverá ser convertido ao piso geral de Comerciante.

6 - GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCIÁRIO 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 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.

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

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

- a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's.)
- b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;
- c) Emissão e entrega à empresa pelo SINCOVAGA de CERTIDÃO DE ADESÃO, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, dos seguintes salários normativos:

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

- a) empregados em geral..... R\$ 1.878,00 (um mil e oitocentos e setenta e oito reais);
- b) operador de caixa..... R\$ 1.985,00 (um mil e novecentos e oitenta e cinco reais);
- c) faxineiro..... R\$ 1.630,00 (um mil e seiscentos e trinta reais);
- d) Office boy e empacotador.....R\$ 1.518,00 (um mil e quinhentos e dezoito reais);
- e) garantia do comissionista..... R\$ 2.128,00 (dois mil e cento e vinte e oito reais).

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

- a) empregados em geral.....R\$ 1.904,00 (um mil e novecentos e quatro reais);
- b) operador de caixa..... R\$ 2.042,00 (dois mil e quarenta e dois reais);
- c) faxineiro e copeiro..... R\$ 1.672,00 (um mil e seiscentos e setenta e dois reais);

d) Office boy e empacotador..... R\$ 1.518,00 (um mil e quinhentos e dezoito reais);

e) garantia do comissionista... R\$ 2.242,00 (dois mil e duzentos e quarenta e dois reais).

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

Parágrafo 2º - O SINCOVAGA encaminhará, mensalmente, à entidade laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam a CERTIDÃO DE ADESÃO.

Parágrafo 3º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da CERTIDÃO DE ADESÃO) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta 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 31 de agosto de 2024, mediante declaração da empresa.

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 - 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 7º - Será responsabilidade do sindicato comercial vedar a apresentação e considerar válida CERTIDÃO DE ADESÃO, eventualmente emitida pelo SINCOMERCIO RIO CLARO, uma vez que, conforme decisão definitiva da Justiça do Trabalho, o mesmo não representa as empresas do comércio varejista de alimentos em Rio Claro e Região.

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\$ 109,00 (cento e nove reais);

Empresas com 06 a 20 empregados...R\$ 116,00 (cento e dezesseis reais);

Demais empresas.....R\$ 127,00 (cento e vinte e sete 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 “b” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

10 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO 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 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II - Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

11 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS 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 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4ª, 5ª e 6ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2ª e 3ª.

14 - 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.

15 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: Fica convencionado o sistema de Banco de Horas conforme os parágrafos abaixo, que definem as condições para flexibilização da jornada de trabalho, fixando as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, assistido pelos Sindicatos, desde que cumpridas integralmente todas as cláusulas do presente acordo.

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, desde que compensadas num prazo de 60 (sessenta dias).

c) A compensação de horas extraordinárias fica limitado a 25 (vinte cinco) horas mensais, as horas extras laboradas acima desse limite, 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 partes signatárias do presente acordo 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, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

Parágrafo único: A empresas deverão obrigatoriamente fazer uso do registro de ponto ou cartão de ponto para controle das mesmas e informação ao trabalhador, inclusive aquelas desobrigadas por lei.

16- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês setembro/2024 limitado ao valor de R\$ 102,00 (cento e dois reais), divididos em 3 pagamentos mensais e consecutivos, no valor de R\$ 34,00.

Parágrafo 1º – A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato dos Empregados no Comercio de Rio Claro através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta clausula será descontada, a primeira parcela, pela ocasião do pagamento do salário do mês de março de 2025 devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agencia bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários. O Sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor a Fecomerciários.

Parágrafo 4º - A contribuição mencionada deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao Sindicato dos Empregados no Comercio de Rio Claro e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comercio do Estado de São Paulo – Fecomerciários.

Parágrafo 5º – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou ficha de registro de empregados.

Parágrafo 6º – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais, custeio e investimentos do Sindicato dos Empregados no Comercio de Rio Claro e do custeio financeiro do plano de expansão assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo-Fecomerciários.

Parágrafo 7º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 8º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 9º - A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na assembleia geral realizada pela entidade comerciária, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito, inclusive, ficando assegurado o ressarcimento pelo sindicato laboral de eventuais condenações que da cláusula decorram e desde que relativas à vigência desta norma.

Parágrafo 10º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao sindicato laboral, em três vias, que fornecerá protocolo de recebimento em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, conforme decisão transitada em julgado, proferida nos autos da Ação Civil Pública, Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038, que tramitou perante a 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, devendo o empregado interessado notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do mesmo ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 11º - Ocorrendo litígio judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos na clausula anterior, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, acompanhada 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 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 12º - Tendo em vista a natureza jurídica do TAC supramencionado, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica à hipótese a regra do art. 545 da CLT.

Parágrafo 13º - No caso de não entrega da carta de oposição e não recolhimento da contribuição assistencial, a empresa ficará responsável pelo pagamento em eventual cobrança.

17 - 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

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 20 de março 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 2ª. Via através do tel. 11-3335-1100 ou Whatsapp 99482 2320

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

Parágrafo 3º - 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

18 - 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.

19 - 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 à 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, 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.

20 - 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.

21 - 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.

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.

22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO 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, 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 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº. 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

23 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurada à empregada 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.

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

Parágrafo Segundo – 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

24 – DA AMAMENTAÇÃO: A empregada mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, de dois intervalos de no mínimo 45 (quarenta e cinco) minutos cada um para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade.

25 - 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.

26 - 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.

27 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciarista - 30 de outubro será concedida ao empregado do comércio, contribuinte ao custeio da atividade sindical, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (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 1 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo primeiro – Fica facultado às partes, de comum acordo e mediante opção assinada pelo (a) comerciário (a), converter a gratificação equivalente a 01 (um) dia em descanso, a ser concedido dentro da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, obedecida a proporcionalidade acima.

Parágrafo 2º - A indenização prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

28 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

29 – 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.

30 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

31 – 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, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

32 - 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.

33 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com 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 respeito início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XBII do artigo 7º da Constituição Federal.

34 - 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.

35 - 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.

36 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 21, 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 vezes ao ano.

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

37 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO 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 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

39 - 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.

40 - 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.

41 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1,5 (um e meio) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 6ª, 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.

42 - 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.

43 – 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\$ 60,00 (sessenta reais), revertida em favor do trabalhador.

44 - 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.

45 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: As empresas, nas rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados comerciários, se obrigam a entregar a estes, carta de confirmação de cargo e tempo de trabalho, quando solicitado por eles a qualquer tempo, exceto em casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

46 - 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, respeitado o limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

47 – HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO: O horário para trabalho dos comerciários nos estabelecimentos de gêneros alimentícios será de segunda a domingo das 07h00min às 22h00min, observando as leis Municipais e Federais vigentes, especialmente a Trabalhista, sendo permitida a extensão até a finalização do atendimento aos clientes que se encontrarem dentro do estabelecimento comercial.

48 – 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.

49 - 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.

50 – 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.

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 RIO CLARO, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br.

51 – 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:

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, sem prejuízo do pagamento devido ao sindicato comerciário.

52 - TRABALHO EM FERIADOS - O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de Rio Claro e Região, atendido ao 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 convenientes.**

Parágrafo 1º - Deverá a **CERTIDÃO**, ser solicitada individualmente, pelas empresas ao SINCOVAGA, **com antecedência de 15 (quinze) dias**, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta

Convenção, em www.sincovaga.com.br – **CCT TRABALHO EM FERIADOS - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIO CLARO E REGIÃO**. As empresas constituídas após setembro/2024 terão 90 (noventa) dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 2º - O SINCOVAGA se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula, e anuência obrigatória do sindicato laboral.

Parágrafo 3º - 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 16 e 17, dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Parágrafo 5º - A ausência das **CERTIDÕES** 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\$1.050,00 (um mil e cinquenta reais)**, exigível pelo sindicato comerciário, sem prejuízo do previsto na Cláusula **“MULTA”**.

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I – Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de **Natal (25 de dezembro), Dia Mundial da Paz, dia Confraternização Universal (1º de janeiro), e Dia do Trabalho, 1º de Maio**.

II – As empresas, na vigência desta convenção, deverão conceder de sua livre escolha, um 4º e 5º feriados sem trabalho aos comerciários;

III – O trabalho em feriados ocorrerá das 07h00min às 19h00min, permitida a finalização do atendimento aos clientes que se encontrarem dentro do estabelecimento comercial.

IV - As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal;

V - Pagamento do dia com adicional de 100%, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

VI - Fica assegurado o a todos os empregados que laborarem nos feriados, a título de indenização, a quantia de R\$ 67,00 (sessenta e sete reais), pagos em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, concessão do vale transporte aos que dele se utilizam, independentemente do fornecimento de refeição.

VII - Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido folga a ser gozada em até 45 (quarenta e cinco) dias após o feriado trabalhado.

VIII – Caso o funcionário opte trocar seu dia de folga por trabalho, isto será permitido e o pagamento deverá ser efetuado junto com a folha de pagamento do mês corrente, a título extraordinário.

IX – Aos casais que laborarem na mesma empresa, as folgas compensatórias serão concedidas no mesmo, como forma de prestigiar o convívio familiar.

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

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

XII – Fica proibido, salvo manifestação por escrito, o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário.

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

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

Parágrafo único: O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados, estando a empresa sujeita a multa de 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

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

Parágrafo 1º- O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE RIO CLARO 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 - 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 assistências, nos termos da Súmula 330 do C. TST.

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.

54 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de um piso da categoria, a partir de 01 de setembro de 2024 por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS”.

CLÁUSULAS 55 a 57 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º DE SETEMBRO DE 2024 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO DENTRO DA BASE REPRESENTAÇÃO DA ENTIDADE PATRONAL.

55 - 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.

56 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão, na vigência desta Convenção, Plano Médico a todos os seus empregados, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

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

Parágrafo 2º - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

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

58 - PREVALÊNCIA DE MELHORES CONDIÇÕES: As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já existentes ou que venham a ser concedidas pela empresa aos seus empregados, sob a égide do mesmo CNPJ-raiz.

59 - 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.

60 – BENEFÍCIO SINDICAL: As cláusulas 27, 28 e 30, por se tratar de benefícios alcançados em nome da categoria representada, apenas farão jus aos empregados comerciários que não se opuserem ao desconto da Contribuição Assistencial devia ao Sindicato profissional da categoria.

61 - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção se aplica aos comerciários que se ativem nas empresas do *“comércio varejista de gêneros alimentícios”* (hipermercados, supermercados, autosserviços, sacolões, mercadinhos, mercearias, empórios, quitandas, laticínios, adegas e lojas com venda de bebidas fechadas, lojas de conveniência, varejo de frutos, verduras e legumes, e todas as empresas que, predominantemente

comercializam no varejo, alimentos, produtos de limpeza doméstica e higiene pessoal), localizadas nos municípios de RIO CLARO, CORUMBATAÍ, IPEÚNA, ITIRAPINA, e, SANTA GERTRUDES.

62 – DATA BASE – A data base fica mantida em 1º de setembro.

63 - FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da cidade de Rio Claro/SP.

64- VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 31 de agosto de 2026, para as cláusulas sociais, sendo que as cláusulas econômicas terão validade até a próxima data base, onde os reajustes ocorrerão por meio de Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente Acordo Coletivo 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.

Rio Claro, 27 de fevereiro de 2025.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio Claro
Hélio Guizard Filho
Presidente

Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo
Luiz Carlos Motta
Presidente

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