

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOMERCIARIOS DE OURINHOS
SINCOVAGA – 2019/2020**

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE OURINHOS** – CNPJ nº 54.699.699/0001-59 e Carta Sindical - Processo nº 24440.012553/87, com sede na Rua Rio de Janeiro, 144, Centro, Ourinhos-SP, CEP 19900-001 e Assembleia Geral Itinerante realizada em 18/06/2018; filiado à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIARIOS**, 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 representante da categoria laboral comerciária, 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, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO** entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizado pelas assembleia geral extraordinária realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **15/08/2019** 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”, dos municípios 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, 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 dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2019 mediante aplicação do percentual de **4,5% (quatro vírgula cinco por cento)**.

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2019, incluindo 13º salário e janeiro de 2020, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, deverão ser complementadas junto com o pagamento do salário de competência do mês de fevereiro de 2020.

Parágrafo 2º- A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso salarial do comerciário na cláusula "Piso Salarial" estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

3 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/10/2018 ATÉ 30/09/2019: Para os empregados admitidos entre 01/10/2018 e 30/09/2019 fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas "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 01/10/18 a 30/09/2019 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 01/10/201, 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\$ 1.481,00** (um mil e quatrocentos e oitenta e um reais).

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

a) **comerciário Operador de Caixa.....R\$ 1.589,00** (um mil e quinhentos e oitenta e nove reais);

b) **comerciário faxineiro e copeiro.....R\$ 1.306,00** (um mil e trezentos e seis reais);

c) **comerciário Office boy e empacotador.....R\$ 1.075,00** (um mil e setenta e cinco reais).

6 - GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCÍARIO DO 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\$ 1.759,00** (um mil e setecentos e cinquenta e nove 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 Primeiro - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

Parágrafo Segundo - 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 Terceiro - 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 quarto - Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados comerciantes, 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.

6 - 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 **CERTIDÃO** ao SINCOVAGA - <http://www.sincovaga.com.br/> - regime especial de salários - MEI's, ME's e EPP's, acompanhado de cópia da último CAGED;

b) Apresentação ao Sindicato Comerciante **DA CERTIDÃO**, acompanhado, obrigatoriamente, de cópia da última RAIS e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

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

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

- a) **Salário de Admissão**.....R\$ 1.207,00 (um mil e duzentos e sete reais);
- b) **Comerciante em geral**.....R\$ 1.357,00 (um mil e trezentos e cinquenta e sete reais);
- c) **Comerciante operador de caixa**.....R\$ 1.482,00 (um mil e quatrocentos e oitenta e dois reais);
- d) **Comerciante faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.215,00 (um mil e duzentos e quinze reais);
- e) **Comerciante Office boy e empacotador**.....R\$ 1.075,00 (um mil e setenta e cinco reais);
- f) **garantia do comerciante comissionista**.....R\$ 1.588,00 (um mil e quinhentos e oitenta e oito reais).

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

- a) **Salário de Admissão**.....R\$ 1.274,00 (um mil e duzentos e setenta e quatro reais);
- b) **comerciário em geral**.....R\$ 1.420,00 (um mil e quatrocentos e vinte reais);
- c) **comerciário operador de caixa**.....R\$ 1.524,00 (um mil e quinhentos e vinte e quatro reais);
- d) **comerciário faxineiro e copeiro**.....R\$ 1.248,00 (um mil e duzentos e quarenta e oito reais);
- e) **comerciário Office boy e empacotador**.....R\$ 1.075,00 (um mil e setenta cinco reais);
- f) **garantia do comerciário comissionista**.....R\$ 1.668,00 (um mil e seiscentos e sessenta e oito reais).

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 07 (sete) dias úteis, assinada pelo Sindicato Comerciário, **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\$ 676,00 (seiscentos e setenta e seis 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 2019, mediante comprovação através da guia do CAGED.

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.

7 - 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 outubro de 2019, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados.....R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais);
Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 88,00 (oitenta e oito reais)
Demais empresas.....R\$ 94,00 (noventa e quatro 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.

8 - 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 16. 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 16. 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.

9 - 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 16. 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 16. 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.

10 - 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.

11 - 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.

12 - 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.

13 – 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**

COMERCIÁRIOS DE OURINHOS, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br

14 – 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:

l) 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.**

15 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 7ª, 8ª e 9ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1ª e 2ª.

16 - 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.

17 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

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

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 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, 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 trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

Parágrafo 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.

18 - CONTRIBUIÇÃO DOS COMERCIÁRIOS. A empresa descontará do pagamento e recolherá de todos os comerciários contemplados e beneficiários da presente norma, e, assim, representados pelo "Sindicato dos Comerciários", a título de contribuição assistencial ou negocial o percentual de 1,5% (um e meio por cento) de sua respectiva remuneração mensal, limitado o teto a R\$ 70,00 (setenta reais) por empregado, desconto conforme aprovado na Assembleia do "Sindicato dos Comerciários" que aprovou e autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º. O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos do **RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 6º - 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 7º - 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 8º - 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 9º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º 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 10 - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, 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 subsele(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 11 - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 12 - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem descontos convencionados.

Parágrafo 13 - 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 14 - 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.

19 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 22 de agosto de 2018, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**. Assim, observada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, às empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte, fica ajustada **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL** a favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nos valores máximos, conforme tabela aprovada, a seguir indicada:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas **6, 13 e 58**.



TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2019.

	VALOR EM R\$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R\$ 150,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 01 OU 02 EMPREGADOS	R\$ 350,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 600,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 800,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 950,00

AUTOSSERVIÇOS –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3.

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R\$ 1.050,00
De 31 a 50	R\$ 1.200,00
De 51 a 100	R\$ 1.600,00
De 101 a 200	R\$ 4.000,00
De 201 a 300	R\$ 5.500,00
De 301 a 400	R\$ 7.000,00
De 401 a 500	R\$ 8.500,00
De 501 a 1000	R\$ 20.000,00
De 1001 a 2000	R\$ 22.500,00
De 2001 a 3000	R\$ 27.000,00
De 3001 a 4000	R\$ 32.500,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de março de 2019, através de:

1. **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/03/2019.
2. Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,
3. Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.
- 4.

Parágrafo 3º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - A Contribuição Patronal 2019 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.

20 - 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.

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

22 - SALÁRIO SUBSTITUTO – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o comerciário substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

23 - 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.

24 - 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.

25 - 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.

26 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), 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 deverá ser readaptada pelas entidades convenientes.

27 - 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.

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

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

29 - 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.

30 - 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 Sindical e Assistencial, 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.

31 – 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.

32 – 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.

33 - 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.

34 - 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 respeito 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.

35 - 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.

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

37 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula “ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

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

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

38 - 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.

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

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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.

43 - 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 4ª, 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.

44 - 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.

45 - 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.

46 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), a partir de 01 de outubro de 2019, 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".

47 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder por ato praticado no desempenho normal de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa

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 Intersindiciais de Conciliação Prévia – CINTEC's, marca identificadora das comissões existentes no âmbito da representação da Fecomercários 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) 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 Primeiro – 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 Segundo – 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.

Parágrafo 1º - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS 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, Espírito 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 – CCT TRABALHO EM FERIADOS - 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 18 e 19, 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\$1.000,00 (um mil 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 e o funcionamento das empresas, nos feriados de 25 de dezembro de 2019, 1º de Janeiro de 2020, 1º de maio de 2020 e 10 de abril de 2020 (sexta feira da Paixão).

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

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

Parágrafo Terceiro – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b e c do inciso V, na folha de agosto de 2020.

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\$ 49,00 (quarenta e nove reais)

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

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

59 – 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\$ 49,00 (quarenta e nove reais), revertida em favor do trabalhador.

CLAUSULAS 60 a 63 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE OUTUBRO DE 2019 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

60 - 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.

61 - 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.

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

63 - 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.

64 - 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.

65 - 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.

66 – 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.

67 - DATA BASE – Fica mantido o dia 1º de outubro como data-base da categoria profissional, relativa à presente negociação.

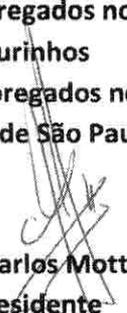
68 – FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça Federal do Trabalho.

69 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2019 e até 30 de setembro de 2020.

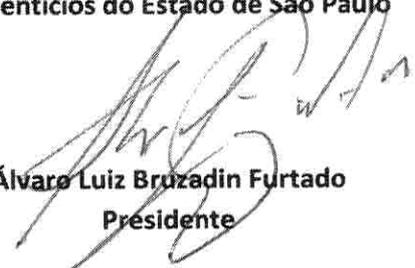
E por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma para que, com o depósito no Órgão competente do Ministério do Trabalho, produza os efeitos legais e posteriormente sejam distribuídas entre as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

Ourinho, 10 de fevereiro de 2020.

**Sindicato dos Empregados no Comércio de
Ourinhos
Federação dos Empregados no Comércio do
Estado de São Paulo**


**Luiz Carlos Motta
Presidente**

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


**Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente**