



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMERCIÁRIOS DE FRANCO DA ROCHA /SINCOVAGA 2017/2018

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ nº 96.493.622/0001-78 e Registro Sindical Proc. 46000.003849/94, com base territorial nos municípios de Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha, Mairiporã, Pirapora do Bom Jesus e Santana do Parnaíba, com sede na Rua José Augusto Moreira 145 – Jardim Cruzeiro – CEP 07801-040 – Franco da Rocha – SP, representada pela sua Presidente, Sr. **Leozildo Aristaque Barros**, portador de CPF nº 161.060.448-21 e assistido pela advogada Dra. **Cristiane Regis de Oliveira**, OAB/SP 166.342 e CPF nº 181.808.438-40, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA**, entidade sindical do primeiro grau, com base no estado 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 por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado**, OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias realizadas respectivamente, no sindicato dos empregados, na data de 25/08/2017 e no sindicato patronal, na data de 15/08/2017, que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

### 1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente de Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 de abril de 2018 a 31 de agosto de 2018, mantida a data-base no mês de setembro.

### 2 - REAJUSTE SALARIAL

Todas as cláusulas salariais e valores ajustados de caráter remuneratório constantes nesta Convenção Coletiva se manterão reajustados de acordo com a Convenção Coletiva celebrada em 31 de agosto de 2017, ou seja, pelo índice acumulado 1,73% do período de setembro de 2016 a agosto de 2017, vigorando até 31 de agosto de 2018.

Parágrafo 1º - Excepcionalmente, as empresas concederão a todos os comerciários que integravam seu quadro de empregados até 28 de fevereiro de 2018, um abono de R\$ 300,00 (trezentos reais) a ser pago em duas parcelas iguais de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) juntamente com os salários dos meses de competência de MAIO e JUNHO de 2018.



**3 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/16 ATÉ 31/08/17:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.16	1,0173
DE 16.09.16 A 15.10.16	1,0158
DE 16.10.16 A 15.11.16	1,0144
DE 16.11.16 A 15.12.16	1,0129
DE 16.12.16 A 15.01.17	1,0115
DE 16.01.17 A 15.02.17	1,0101
DE 16.02.17 A 15.03.17	1,0086
DE 16.03.17 A 15.04.17	1,0072
DE 16.04.17 A 15.05.17	1,0057
DE 16.05.17 A 15.06.17	1,0043
DE 16.06.17 A 15.07.17	1,0029
DE 16.07.17 A 15.08.17	1,0014
A PARTIR DE 16.08.17	1,0000

**4 - SALÁRIO DE ADMISSÃO:** Fica estipulado para os comerciários, desde que cumprida integralmente, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais o seguinte salário de admissão:

**Comerciário: R\$ R\$ 1.334,00 (um mil trezentos e trinta e quatro reais)**

**5 - 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 – Micro-empresendedores 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 pelas características específicas da categoria econômica nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's – cláusula 5, acompanhado de cópia da última guia do CAGED;

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 de admissão:



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

**R\$ R\$ 1.198,00 (um mil cento e noventa e oito reais)**

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

**R\$1.264,00 (um mil duzentos e sessenta e quatro 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 para regularização de sua situação junto à entidade.

**Parágrafo 2º** - A contratação de empregados 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 "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 785,00 (setecentos e oitenta e cinco reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

**Parágrafo 3º** - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2017, sem prejuízo da apresentação da cópia da última e do CAGED.

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

**Parágrafo 5º** - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

**Parágrafo 6º** - Na hipótese de definição no Salário Mínimo Nacional de valor maior do que qualquer dos fixados na norma, aquele prevalecerá a partir da data determinada para sua vigência.

**6 - GARANTIA DO COMMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada **garantia de remuneração mínima**, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, conforme segue:

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

**R\$ 1.422,00(um e mil quatrocentos e vinte e dois reais)**



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

**R\$ 1.503,00 (um e mil quinhentos e três reais)**

**III – DEMAIS COMERCÍARIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's”:**

**R\$ 1.625,00 (um mil seiscentos e vinte e cinco reais)**

**Parágrafo Único** – As garantias dos comerciários comissionistas previstas no item I e II na presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da CERTIDÃO conforme disposto na cláusula “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's” desta Convenção Coletiva.

**7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** Aos valores fixados nas cláusulas “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's”, “SALÁRIOS DE ADMISSÃO” e “GARANTIA DO COMISSIONISTA” não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**8 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO:** Ficam as empresas autorizadas a praticar jornadas de trabalho inferiores a 44 horas (quarenta e quatro) semanais, atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal.

**9 - 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 artigo 6º da Lei nº 605/49.

**10 - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.

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

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 16. O resultado é o valor do acréscimo;



- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

**12 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS:** O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

- a) Férias integrais ou proporcionais: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão.
- b) primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;
- c) 13º Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**13 - QUEBRA DE CAIXA:** O empregado (a) que exercer as funções de Caixa ou Operador de Caixa terá direito a "quebra de caixa" mensal, nos seguintes valores:

**EMPRESAS EM GERAL..... R\$ 83,00 (oitenta e dois reais)**

**EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:**

**Empresas com até 5 empregados..... R\$ 73,00 (setenta e três reais)**

**Empresas de 6 e até 20 empregados..... R\$ 78,00 (setenta e oito reais)**

**Parágrafo 1º:** 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.

**Parágrafo 2º:** Tratando-se de indenização, os valores pagos não têm natureza salarial não sofrendo, assim, a incidência em 13º salário, Férias e FGTS, e, também não se incorporando ao salário de contribuição do empregado.

**Parágrafo 3º:** As retiradas de valores (dinheiro, cheques e outros) também conhecidas como "sangrias" dos caixas devem ser efetivadas pelo próprio Operador de Caixa, conferidas pelo Retirante, sendo necessária a presença de ambos. Recebido o documento assinado pelo Retirante, no qual constem os valores "sangrados", fica o Operador de Caixa isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo 4º:** Quando for adotado o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia, a empresa fica obrigada a apresentar documento que comprove a conferência.



**14 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/15 ATÉ 31/08/16".

**15 - APRENDIZES:** Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/15 até 31/08/16, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/16 ATÉ 31/08/17" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

**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.

**Parágrafo único** - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

**17 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria profissional e beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho a contribuição assistencial, descontada do salário mensal da seguinte forma:

I – 6% (seis por cento) sobre o salário do mês de novembro/17, limitado ao teto de **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) por empregado, recolhida, impreterivelmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, conforme aprovado na assembleia do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho. Aos empregados que já recolheram tal contribuição na Convenção Coletiva celebrada em 31 de agosto de 2017, ficam eles dispensando de pagamento.

II – 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário mensal nos demais meses com teto de **R\$ 50,00** (cinquenta reais), por empregado, conforme Assembleia do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – A contribuição referida no *caput* será recebida pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**.



**Parágrafo Quarto** – O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro 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 Quinto** – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembleia realizada pelo **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

**Parágrafo Sexto** – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for a vontade do empregado será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede ou subsele(s) do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** até 10 (dez) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. A manifestação pessoal do empregado no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** 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. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 01 (um) dia útil após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

**Parágrafo Sétimo** – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é de inteira reponsabilidade do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**, 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.

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

**Parágrafo Oitavo** – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolve os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**, 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 dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** deverá ressarcí-la, no prazo 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.

**18 - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:** Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 15 de agosto de 2017, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**. Assim, observada a jurisprudência do STF, 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**

7



**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 5, 6, 40, e, 41.

**Parágrafo 2º** - Empresas que pagaram a **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL** prevista na Convenção Coletiva cuja validade se findou em 31 de março de 2018 estão dispensadas da presente contribuição.

**TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2018**

	VALOR EM R\$
<b>CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA</b>	<b>R\$ 100,00</b>
<b>EMPRESAS TRADICIONAIS COM 01 OU 02 EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 215,00</b>
<b>EMPRESAS TRADICIONAIS COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 450,00</b>
<b>EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 560,00</b>
<b>EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 730,00</b>

**AUTOSSERVIÇO –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3**

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R\$ 860,00
De 31 a 50	R\$ 930,00
De 51 a 100	R\$ 1.320,00
De 101 a 200	R\$ 3.450,00
De 201 a 300	R\$ 4.620,00
De 301 a 400	R\$ 6.350,00
De 401 a 500	R\$ 7.500,00
De 501 a 1000	R\$ 16.170,00
De 1001 a 2000	R\$ 19.635,00
De 2001 a 3000	R\$ 24.255,00
De 3001 a 4000	R\$ 28.875,00

**Parágrafo 3º** - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 15 de maio de 2018, através de:

a) **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Patronal, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 31/05/2018.

b) Após a data de vencimento, devidamente atualizado até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,





c) 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.

**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** - Empresas com abertura posterior receberão no mês em que acontecer, ficha de compensação para pagamento, aplicando-se, caso não aconteça, o disposto na letra "c", do parágrafo 2º.

**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 a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**Parágrafo 1º** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

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

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

**20 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados, obedecida a ordem preferencial: 1º) da empresa ou de convênio por esta mantido; 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS — Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

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

**Parágrafo 2º** - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 7 (sete) dias da data de sua emissão.

**21 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o art. 188 do Decreto nº 3.048/99, com a 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
5 anos ou mais	6 meses

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

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

**22 – 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 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único** – Estarão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**23 – 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 da garantia.



**25 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período.

b.1) Fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula 15 deste instrumento;

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

e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "d" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea "g" obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

**26 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO:** O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo declaração do demitido por escrito, comprovada posteriormente, da obtenção de novo emprego.



**27 – 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.

**28 – FÉRIAS:** As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo 1º** - O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei n.º 7.414, de 09 dez.85 (D.O.U. de 10 dez.85);

**Parágrafo 2º** - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado em até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

**29 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**30 – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:** As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

**31 – 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.

**32 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA:** 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** - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário.

**33 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO ESTUDANTE:** O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

**34 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.



**35 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão até o dia 20 (vinte) do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

**36 – 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.

**37 – AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário normativo devido a trabalhadores em geral que for aplicável à empresa, para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo único -** As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no "caput" desta cláusula.

**38 – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO:** Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

**Parágrafo único:** Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, mensalidade sindical, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

**39 - TRABALHO AOS DOMINGOS:** O trabalho aos domingos para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de Franco da Rocha e Região dependerá de obtenção de CERTIDÃO.

**Parágrafo 1º -** Deverá ela, até no máximo 15 de maio de 2018, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECFR – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - CCT 2017-2018 – SINCOVAGA – SECFR - TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. Tal certidão vigorará, para todos os efeitos, até que nova norma venha a ser celebrada.

**Parágrafo 2º -** A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA ou pelo SECFR;

**Parágrafo 3º -** A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em domingos e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 268,00 (duzentos e sessenta e oito reais) que reverterá em subsídio aos serviços assistenciais odontológicos do sindicato patronal.

### **OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS: REGIME DE JORNADA**



- a) trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b) adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, sem prejuízo dos DSRs, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos.
- c) adoção do sistema 2X2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSRs, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

### **TRANSPORTE AOS DOMINGOS**

As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado, tanto no Regime 1x1, 2x1 e 2x2.

### **REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS**

- I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;
- II- Excedida a jornada de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);
- III – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

### **REFEIÇÃO AOS DOMINGOS**

- I - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos domingos trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de "marmitex";
- II – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

**I – Jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 15,00 (quinze reais)**

**II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:**

**A - empresas com até 20 empregados: R\$ 21,00 (vinte e um reais)**

**B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 23,00 (vinte e três reais); e**

**C- empresas a partir de 101 empregados: R\$ 37,00 (trinta e sete reais).**



## PENALIDADES

1 - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

2 - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários aos domingos.

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

**40 - TRABALHO EM FERIADOS:** O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de Franco da Rocha e Região, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, com a redação trazida pelo Decreto 9.127/17, 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 aplicável ao funcionamento do comércio, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO**. Tal certidão vigorará, para todos os efeitos, até que nova norma venha a ser celebrada.

**Parágrafo 1º** - Deverá ela, até no máximo 15 de maio de 2018, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECFR – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - CCT 2017-2018 – SINCOVAGA – SECFR - TRABALHO EM FERIADOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

**Parágrafo 2º** - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida pelo SINCOVAGA; e,

**Parágrafo 3º** - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) que reverterá para subsídio dos serviços assistências do sindicato laboral.

**Parágrafo 4º** - A presente cláusula e seus efeitos tem vigência de 01 de abril de 2018 até 31 de agosto de 2019.

## 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) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de Janeiro);

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



III – Do referido instrumento deverão constar:

- a- Os feriados a serem trabalhados;
- b- A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e
- c- O dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo, sempre a número igual ao dos feriados laborados.

V – Empregados e empresa, de comum acordo e por escrito definirão a remuneração do trabalho, optando alternativamente ou pela concessão de folga ou pelo pagamento das horas trabalhadas com o adicional de 100%, para cada feriado em que houver a ativação do comerciário.

VII - Na hipótese da opção de folga esta deve ser concedida em até no máximo 60 (sessenta) dias do feriado trabalhado, sob pena de a jornada vir a ser paga com o adicional de 100%, acrescida da multa prevista nesta norma.

VIII - Aos casais que laborarem na mesma empresa, desde que a opção de ambos for pelas folgas compensatórias deverão elas ser concedidas no mesmo dia, como forma de prestigiar o convívio familiar.

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

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

### **X – REFEIÇÃO AOS FERIADOS**

A - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos feriados trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de “marmitex”;

B – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

**A - empresas com até 20 empregados: R\$ 21,00 (vinte e um reais)**

**B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 23,00 (vinte e três reais); e**

**C- empresas a partir de 101 empregados: R\$ 37,00 (trinta e sete reais).**

XI – O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

XII - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos





empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes;

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

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

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

**41 - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO** - Para o trabalho no Dia 1º de maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto no item X – Refeição da cláusula anterior:

**I** - Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho.

**II** - Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

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

**IV** - Concessão de 2 (duas) folgas: a primeira em até 20 (vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias.

**V** - Pagamento de R\$ 21,00 (vinte e um reais) em vale compras ou dinheiro.

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

**VII** - o descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais) por empregado.

**42 – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO – SEMANA ESPANHOLA** - Além das jornadas de trabalho já implantadas nas empresas e para cumprimento do dispositivo no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, as entidades reconhecem como válida a adoção, do trabalho durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas), e na semana seguinte uma jornada de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas), comumente chamada de semana espanhola; como disposto na OJ 323 do TST.

**Parágrafo 1º** - A autorização para adoção da semana espanhola dependerá da obtenção, pelas empresas interessadas, de **CERTIDÃO**.



Parágrafo 2º: Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 15 de maio de 2018, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) – **CCT TRABALHO EM FERIADOS - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após assinatura desta Convenção Coletiva terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 3º - A **CERTIDÃO** que autoriza e torna regular o trabalho dos empregados na jornada da semana espanhola será expedida sem ônus para as empresas que quitarem a Contribuição Patronal prevista na cláusula 18, enviada a mesma pelo SINCOVAGA ao SECFR para validação.

Parágrafo 4º - A ausência da **CERTIDÃO** torna irregular o trabalho em tal jornada e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por mês em que jornada foi aplicada irregularmente, multa essa que reverterá para subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO, sem prejuízo da de 01 (um) piso da categoria, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado.

**43 - CARGOS DE CONFIANÇA**- Os empregados contratados como 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 de cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de salário diferenciado, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados, administrativamente ou operacionalmente.

**Parágrafo 2º** – Os ocupantes de cargos de confiança do empregador possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores diretos os horários de entrada e saída da empresa bem como eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais destes sejam, dentro do possível, atendidas.

**44 - ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO** - As empresas representadas pelo sindicato empresarial que estiverem quites com a Contribuição Patronal terão assegurado para seus titulares ou sócios e bem assim seus dependentes, o direito de utilizar os Serviços Odontológicos colocados à disposição pelo SINCOVAGA, obrigando-se apenas a agendar hora e a recolher uma taxa de R\$ 15,00 (quinze reais) por atendimento realizado.

**45 – 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 único – 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 participação da entidade empresarial,



**46 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS:** Nas empresas comerciais varejistas de gêneros alimentícios, artigos de limpeza doméstica e higiene pessoal, especialmente, autosserviços (mini, super e hipermercados e lojas de conveniência) é definido como **EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS**, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:

- a) - empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
- b) - auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias
- c) - verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;
- d) - recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
- e) - recolher dos carrinhos ou das cestas de devolução os produtos retornados ou não adquiridos pelos clientes durante a compra e efetuar a sua recolocação na área de vendas; e,
- f) - auxiliar o operador de caixa em atividades afins.

§ 1º - Descaracteriza-se a função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos a exigência de trabalho distinto do mencionado no "caput"

§ 2º - A jornada de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.

§ 3º - Os adolescentes exercentes da função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos, ficam obrigados, anualmente, a comprovar a frequência a cursos escolares regulares.

§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R\$ 826,00 (oitocentos e vinte e seis reais).

§ 5º - A contratação de Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade, formalizados, quando possível, convênios com órgãos dos poderes públicos locais, ou entidades de assistência de reconhecida idoneidade.

**47 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 112,00 (cento e doze reais), a partir de 01 de abril de 2018, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer e de pagar contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, ressalvadas as cláusulas que contemplam multa específicas.

**48 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**49 – GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA:** Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato



de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

**50 - GARANTIA DE EMPREGO - APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS:** O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do final da fruição, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização. Em caso do parcelamento das férias previsto em lei, a estabilidade prevista nesta cláusula será proporcional aos dias de férias gozados pelo empregado.

**52 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

**53 - PROMOTORES:** Os trabalhadores vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produto de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

**54 - 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\$ 73,00 (setenta e três reais) revertida em favor do trabalhador.

**55 - SINDICALIZAÇÃO –** As entidades convenientes envidarão esforços visando ao agendamento, em conjunto, de visitas a empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização, quer dos trabalhadores, quer das próprias empresas.

**56 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS:** As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

**57 - CESTA NATALINA:** As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

**58 – PROTEÇÃO AO EMPREGO DO PORTADOR DO VÍRUS HIV:** Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.

**CLÁUSULAS 59 a 62 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º DE ABRIL DE 2018 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.**



**59 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO:** As empresas fornecerão refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

**61 - ASSISTÊNCIA MÉDICA:** As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, conforme Resolução Normativa nº 279 de novembro de 2011 que regulamenta os artigos 30 e 31 da Lei nº 9656 de 3 de junho de 1998, da Agência Nacional de Saúde.

**Parágrafo 1º** - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício.

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

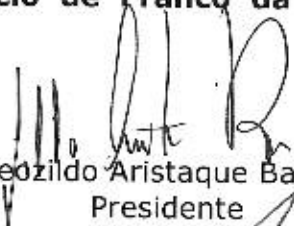
**63 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

**65 – VIGÊNCIA:** A presente Convenção, com exceção da cláusula 40, terá vigência até 31 de agosto de 2018,

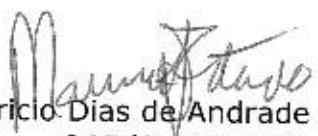
São Paulo, 23 de abril de 2018.

**Sindicato dos Empregados no  
Comércio de Franco da Rocha e  
Região**

  
Leozildo Aristaque Barros  
Presidente

  
Cristiane Regis de Oliveira  
OAB/SP 66.342

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

  
Maurício Dias de Andrade Furtado  
OAB/SP 220.947