CONVENÇÃO COLETIVA 2018/2019
SINCOVAGA/ SINTRAMMSP

Pelo presente instrumento de um lado, **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 presidente Alvaro Luiz Bruzadin Furtado, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada, no dia 22/07/2018, e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO GERAL DE SÃO PAULO – SINTRAMMSP**, CNPJ nº 43.147.784/0001-98, com sede na R. Cesário Ramalho, 122 - Cambuci, São Paulo - SP, 01521-000, celebram na forma dos arts. 611 e 612 e seguintes da CLT a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para a respectiva categoria patronal e constantes no registro sindical das entidades representativas, que será regido pelas cláusulas e condições seguintes:

1 – ABRANGENCIA - A presente norma coletiva tem aplicação e abrangência em todas as empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios no Estado de São Paulo, exclusivamente em seus centros de distribuições, centrais de abastecimento, depósitos e armazéns, compreende, somente, empregados e trabalhadores em movimentação de mercadorias, que dentro da jornada de trabalho se ativam em: **carga, descarga, acomodação e arrasto de sacas, fardo e caixas sobre "pallets", movimentação de mercadorias utilizando empilhadeiras,** mediante a utilização de força física, mecânica ou outra força auxiliar, neles não se incluindo empregados repositores com atividade no interior de lojas de supermercados.

Parágrafo 1° - Nos termos do art. 613 da CLT e da Portaria nº 3.204/88 e art. 511 da CLT, executam estes empregados e trabalhadores, exclusivamente as funções de movimentação de mercadorias em geral, conforme mencionado no *caput* da cláusula, contratados pelas empresas do comercio varejista, representados neste instrumento coletivo de trabalho pelos Sindicatos nas bases organizadas e, pela Federação nas bases inorganizadas, nos termos do art. 611 § 2° da CLT.

Parágrafo 2º - O serviço de movimentação de mercadorias nas empresas de comércio varejista de gêneros alimentícios poderá ser exercido por empregados da empresa tomadora ou por regime de trabalhado avulso e, nos termos do art. 3º da Lei nº 12.023/2009, as empresas terão a liberdade para contratação de empregados e indicarão o local da prestação de serviço.

2 - REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenentes serão reajustados a partir de **1º de setembro de 2018**, mediante aplicação do percentual de 4,4% (quatro virgula quatro por cento), aplicando-se para todos os integrantes da categoria incidente sobre os salários já reajustados em **1º de setembro de 2017**, obedecida a seguinte tabela:

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR
ADMITIDOS ATÉ 15.09.2017	1,0440
De 16.09.2017 A 15.10.2017	1,0403
De 16.10.2017 A 15.11.2017	1,0365

De 16.11.2017 A 15.12.2017	1,0328
De 16.12.2017 A 15.01.2018	1,0291
De 16.01.2018 A 15.02.2018	1,0254
De 16.02.2018 A 15.03.2018	1,0218
De 16.03.2018 A 15.04.2018	1,0181
De 16.04.2018 A 15.05.2018	1,0145
De 16.05.2018 A 15.06.2018	1,0108
De 16.06.2018 A 15.07.2018	1,0072
De 16.07.2018 A 15.08.2018	1,0036
A PARTIR DE 16.08.2018	1,0000

Parágrafo 1º - Eventuais diferenças salariais correspondentes ao mês de setembro a dezembro de 2018 e janeiro a junho de 2019 serão pagas na folha de pagamento de fevereiro, junho e julho/2019, oportunidade em que serão recolhidas as diferenças tributárias e fiscais sobre os valores tratados.

Parágrafo 2º – Em caso de demissão nesse interregno, os valores indenizatórios serão computados pela integralidade da correção salarial.

3 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/17 até **31 DE AGOSTO/18 -** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão.

Parágrafo Único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto na cláusula 4ª.

4 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO - Ficam estipulados para os empregados da categoria, a viger a partir de 01 de setembro de 2018, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho (44 horas/semana), os seguintes salários de admissão:

a) Movimentadores de Mercadorias em Geral (carga, descarga e arrumação):
R$ 1.633,00 (um mil, seiscentos e trinta e três reais)

b) Movimentadores de Mercadorias com Empilhadeiras e Transpaleteiras:
R$ 1.835,00 (um mil, oitocentos e trinta e cinco reais)

5 – COMPENSAÇÃO - É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas após setembro de 2017 a agosto de 2018, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade, e/ou término de aprendizado.

6 - TRABALHADORES AVULSOS - CONTRATAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL: Quando a empresa não possuir empregados suficientes para exercer o serviço de carga e descarga, esta requisitará à correspondente entidade sindical profissional, trabalhadores avulsos.

Parágrafo 1º - A requisição deverá ser feita ao respectivo sindicato profissional com antecedência mínima de 4 (quatro) horas para permitir que se realize a chamada dos trabalhadores registrados ou por ele cadastrados, observadas as condições especificas existentes em eventuais acordos coletivos.

Parágrafo 2º - O serviço de movimentação de mercadorias nas empresas de comércio e varejista de gêneros alimentícios poderá ser exercido por empregados da empresa tomadora ou por regime

de trabalhador avulso, nos termos do artigo 3º da Lei nº 12.023/2009, ficando vedado à empresa utilizar-se de trabalhadores sem registro.

Parágrafo 3º - As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos são desenvolvidas sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho, nos termos da Lei nº 12.023/2009.

Parágrafo 4º - A remuneração dos trabalhadores avulsos ficará a cargo, da empresa tomadora do serviço ou da empresa transportadora, sendo que a mesma deverá ser negociada com a entidade sindical.

7 - DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES AVULSOS - Os trabalhadores avulsos integrantes da categoria dos "movimentadores de mercadorias em geral" e que são abrangidos por esta norma coletiva terão garantidos, além dos direitos assegurados pela Constituição Federal, aqueles previstos na Lei nº 12.023/09, a saber:

I - Pagamento pelos serviços prestados, na forma constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho acrescido em sua remuneração o Repouso Semanal Remunerado.

II - Férias Remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional.

III - 13º Salário.

IV - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a ser depositado em conta vinculada.

V - Adicional de trabalho noturno (trabalho desenvolvido no horário noturno).

VI - Adicional hora extra (trabalho desenvolvido em horário extraordinário).

VII - Salário Família, devendo o seu pagamento corresponder ao valor integral da cota independente do número de dias trabalhados no mês, conforme determina o parágrafo 2º, do artigo 82 do Decreto 3.048/99.

VIII - Indenização no encerramento das atividades, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido.

Parágrafo 1º - Caberá ao respectivo sindicato profissional firmar convênio com a Previdência Social, objetivando assegurar aos trabalhadores movimentadores de mercadorias avulsos o recebimento do salário família.

Parágrafo 2º - O salário família será pago ao trabalhador avulso pelo respectivo sindicato profissional, o qual irá deduzir o valor correspondente da guia utilizada para o recolhimento previdenciário de acordo com o parágrafo 2º, do artigo 82 do Decreto 3.048/99.

Parágrafo 3º - Para o recebimento do salário família o trabalhador avulso deverá apresentar ao sindicato profissional a documentação que comprove a existência do filho, como por exemplo, a certidão de nascimento, além de outros documentos que constam da Instrução da Previdência Social.

Parágrafo 4º - Ao empregado que se ativar em horário noturno, após as 05 (cinco) horas do dia seguinte, será devido também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos dos artigos 6º da Lei nº 12.023/09.

8 - SALÁRIO MATERNIDADE - A trabalhadora avulsa que laborar para a empresa tomadora terá direito de receber o salário maternidade consistindo numa renda mensal igual à sua remuneração integral, nos termos do art. 72, caput, da Lei nº. 8.213/1991).

Parágrafo único - Ao contrário do que ocorre com empregadas registradas, a segurada avulsa recebe o salário maternidade diretamente do INSS (art. 72, § 3°, da Lei n°. 8.213/1991).

9 - PAGAMENTOS DOS DIAS NÃO TRABALHADOS - Os empregados e trabalhadores avulsos movimentadores de mercadorias em geral, que trabalham em regime de produção, farão jus à remuneração do dia, quando forem requisitados pela empresa tomadora e não puderem trabalhar em consequência da mercadoria, por qualquer motivo, não chegar até o local da descarga, ou por outro motivo alheio à sua vontade como chuva ou outro agente físico.

10 - FICHA DE CONTROLE E PONTO DA PRODUÇÃO - Quando o serviço executado pelos empregados e trabalhadores avulsos na movimentação de mercadorias for sob o regime de produção, os empregadores fornecerão uma ficha contendo o nome do trabalhador, quais serviços foram executados, o total de toneladas/mercadorias/produtos, as horas e dias trabalhados, e o valor da remuneração devida.

Parágrafo único - No caso de a jornada de trabalho não ser única para todos os empregados e trabalhadores avulsos na movimentação de mercadorias de uma mesma seção ou turma, tal informação deverá constar da ficha de controle de produção.

11 - CONTRATAÇÕES DE MÃO DE OBRA POR PRAZO DETERMINADO OU EM TEMPO PARCIAL - As empresas tomadoras poderão contratar empregados por prazo indeterminado ou, mesmo, em tempo parcial, nos termos do Artigo 443 da CLT, bem como, o trabalhador avulso, para executar as funções estabelecidas nos Artigos 2º e 3º da Lei nº 12.023/2009 e Artigos 34 e 35 da Lei nº 12.815/2013 (Artigos 1º, 5º, incisos II, XIII e 6º, 7º, incisos XXXI e XXXIV e 170, 193 todos da CF/1988 e Orientação Normativa INSS nº 1/91)

Parágrafo 1º - Os trabalhadores avulsos terão a liberdade de trabalho sem interferência, respeitando o pacto de solidariedade e as condições estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho firmado entre o sindicato e a empresa.

Parágrafo 2º - A gestão da mão de obra do trabalho não portuário avulso deverá observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria preponderante.

Parágrafo 3º - A prestação de serviços por trabalhador avulso não terá a pessoalidade e subordinação direta, a empresa comunicará ao delegado sindical responsável pela distribuição dos serviços, este informará aos trabalhadores os serviços a serem executados, o local e o horário do trabalho. A empresa requisitante poderá ser a transportadora, o fornecedor e o cliente, ou pela empresa Tomadora. (Art. 896 do Código Civil).

Parágrafo 4º - Não poderá haver distinção entre o trabalhador movimentador de mercadorias com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, seja ele contratado em tempo integral ou parcial, assegurando aos empregados e trabalhadores avulsos a aplicabilidade da norma mais favorável (Art. 7º, incisos XXXII e XXXIV da CF/1988).

Parágrafo 5º - Os trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, que trabalham de forma intermediada pela entidade sindical profissional de 1º ou 2º grau, não gozam de estabilidade de emprego e nem se vinculam sob o prisma empregatício, com a empresa e nem com as entidades sindicais, conforme Lei nº 9.023/95 c/c Lei nº 5.433/68; Lei n° 12.023/09; Lei nº 12.815/2013 e art. 9º do Decreto-lei nº 5 de 04/04/1966, além dos Acórdãos nº 12.350/1997 e 2.967/94, do TST.

12 - ANOTAÇÃO NA CTPS - Fica determinado às empresas que detêm em seu quadro de funcionários empregados que executam atividades constantes na **CBO sob n°s. 7832-15, 7832-10, 7822-20, 7832-25 e 4141-10**, o enquadramento correto em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, com a retificação das anotações e indicação da vinculação para todos os efeitos sindicais, e para contagem de tempo para aposentadoria especial que é de 25 anos de trabalho conforme a lei 8.213/91 (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995). A respectiva entidade representante da categoria profissional dos movimentadores de mercadorias cuidará ainda para que todas as contribuições legais sejam a ele recolhidas (Precedente Normativo nº 105 do TST).

Parágrafo único - Para comprovação perante a Previdência Social a entidade sindical profissional respectiva deverá efetuar a anotação na CTPS dos trabalhadores avulsos a ela vinculada, em conformidade com o artigo 34 da CLT.

13 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas na cláusula 3ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário, não estando sujeitas ao reajuste previsto na cláusula 2ª.

14 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal Art.7º inciso XXXIV da Constituição.

Parágrafo Único: Quando trabalhar acima de 02 horas extras por dia e domingos e Feriados Municipal, Estadual ou Nacional o adicional de hora extra, será com acréscimo de 100% (Orientação Jurisprudencial 97 da SDI-I, do C.TST).

15 - 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, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

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;

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) Em cumprimento a portaria nº 1.510/09 para o controle das horas extras e respectivas compensações, fica as empresas obrigadas 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;

f) 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 Único - 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 a entidade sindical como representante dos empregados e entidade patronal como representante dos empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial;

16 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas tomadoras do serviço 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.

17 - PAGAMENTOS 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.

18 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES - Obriga-se o empregador a transportar o empregado ou trabalhador avulso movimentador de mercadorias, com a devida urgência, na ocorrência de necessidade relacionada ao trabalho, durante a jornada legal, para local apropriado.

19 - 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 ou saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

Parágrafo 2º - Os atestados médicos e odontológicos apresentados pelos movimentadores de mercadorias avulsos, só terão garantia de um dia de remuneração. A partir do dia subsequente, o trabalhador terá sua remuneração assegurada pela Previdência Social, conforme determina o artigo 72, II do Decreto n° 3.048/99.

20 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurado 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
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do 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 3° - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

21 - ESTABILIDADE DA GESTANTE - Fica assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

22 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Tratando-se durante a substituição não eventual, o empregado ou trabalhador avulso substituto perceberá salário igual ao do substituído, no período de férias e licença médica, excluídas as vantagens pessoais. Art.7º inciso XXXIV da Constituição.

23 - 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.

24 - 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.

25 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido por lei ou pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados e trabalhadores avulsos, salvo injustificado extravio ou mau uso.

Parágrafo Único – As empresas fornecerão 1Kg de sabão em pó e um pacote com 5 pedras de sabão para higienização do uniforme.

26 - INÍCIO DAS FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

27 – DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS REMUNERADAS DOS TRABALHADORES AVULSOS - A forma de cálculo para indenização para os que percebem a sua remuneração por regime de produção deve ser a base média da produção do período aquisitivo, aplicando-se lhe a tarifa da data da concessão, em conformidade com o Enunciado 149 TST.

Parágrafo 1º - Os trabalhadores avulsos em caráter permanente, sindicalizados ou não, terão direito, anualmente, ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da respectiva remuneração, conforme artigo 35 da Lei nº 12.815/13, observado os requisitos do artigo 130 da CLT.

Parágrafo 2º - A escala das férias, dos trabalhadores avulsos, será definida no Pacto de Solidariedade entre os trabalhadores e o sindicato em assembléia geral extraordinária, que definirá o acordo coletivo de férias.

28 - COINCIDÊNCIAS 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.

29 - 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.

30 - ABONOS DE FALTA À EMPREGADA MÃE - As empregadas que trabalham por tempo determinado ou parcial que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 18, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

31 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO 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, limitados a 2 (dois) por ano, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

32 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o trabalhador tiver se ativado como avulso por um período superior a 90 dias, nas funções de movimentador, na mesma empresa.

33 - ADIANTAMENTOS 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.

34- FALECIMENTOS 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.

35 - AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 2 (dois) salários normativos dos empregados em geral, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo 1º - As empresas que tenham seguro para a cobertura integral de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo 2º - As empresas interessadas em instituir seguro poderão opcionalmente valer-se das tratativas desenvolvidas pelo Sagasp junto à Porto Seguro – Seguros – Vida em prol dos seus empregados.

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

37 - TRABALHO EM FERIADOS - Nas empresas em geral, com exclusão daquelas com atividade constante da relação anexa ao Decreto nº 27.048/49 e que já possuem autorização legal, fica permitido o trabalho em feriados, desde que:

a) Haja comunicação da empresa ao sindicato patronal da intenção, e comprovação de que está sendo cumprida integralmente a convenção, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho.

38 - MULTA - Fica estipulada multa no valor de R$ 120,00 (cento e vinte reais) ao dia por empregado, em caso de descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada.

39 - TAXA DE CUSTEIO PROFISSIONAL - A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da correspondente base sindical, independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional. Dessa maneira, torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, "e", da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho" (Direito Coletivo do Trabalho, 64 Ed. p. 114, LTR Editora, São Paulo, maio/2015 - grifados).

Fica, portanto, instituída a Taxa de Custeio, aprovada em assembleia, para todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, filiados ou não, na base de 6% (seis por cento) do salário líquido, a ser descontado em duas parcelas de 3% (três por cento) a partir do mês subsequente a inserção e transmissão do Acordo Coletivo e/ou Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do M.T.E., a fim de custear as despesas com a elaboração e discussão da norma coletiva.

Parágrafo Primeiro - Fica garantido o direito de oposição a TAXA DE CUSTEIO PROFISSIONAL manifestado pelo empregado durante os dez primeiros dias contados do início da data de inserção

e transmissão no sistema mediador do M.T.E. desta CCT, no qual será divulgado no site da Entidade Sindical no endereço o) empregado deverá postar nos correios a carta de próprio punho, individualmente, com Aviso de Recebimento (AR), constando na carta a identificação do empregado (Nome, Função/Cargo, RG) e a identificação da empresa (Razão Social, CNPJ, Endereço), enumerar e mencionar está cláusula. O comprovante de recebimento do AR deverá ser entregue no setor responsável da empresa para não efetuar o desconto.

Parágrafo Segundo - Os empregados que optarem por não contribuir (oposição), estão cientes que não farão jus a qualquer benefício previsto nesta Convenção-Coletiva de Trabalho, a saber: ADIANTAMENTO SALARIAL, AUXILIO FUNERAL, HOMOLOGAÇÃO DE RECISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM ASSISTENCIA GRATUITA DO SINTRAMMSP, ESTABILIDADE DE FÉRIAS, ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE, ESTABILIDADE PROVISÓRIA APOSENTADORIA, DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS, ACORDO EXTRA JUDICIAL, ASSESSORIA JURÍDICA, assim como convênios corporativos e parcerias firmadas entre o SINTRAMMSP com: Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consulta e Exames Médicos, Lazer e entre outras parceiras que tem por objetivo o desconto exclusivamente para. os Contribuintes do Sindicato, extensível a seus dependentes. o

Parágrafo Terceiro - As empresas deverão efetuar o pagamento, via boleto que será previamente encaminhado pelo SINTRAMMSP, por e-mail. Após a quitação as empresas se obrigam a enviar o comprovante e a relação dos trabalhadores contribuintes no prazo de 30 dias para o endereço eletrônico.

40 - - 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:

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA

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 1º - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário ou ficha de compensação que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal, o qual deverá ser quitado no dia estabelecido pelo Sindicato credor.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - A contribuição assistencial é devida por todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula, cientes as empresas que optarem por não recolher as contribuições devidas de que não farão jus aos benefícios ou aplicação desta CCT.

Parágrafo 4º - Empresas constituídas após 01/09/2018 recolherão a contribuição assistencial relativa à 2018/2019 no mês de sua abertura, por intermédio de ficha de compensação.

41 - ACORDOS COLETIVOS - Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem as respectivas categorias econômicas.

42 - 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, à entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 05 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

43 – ASSISTÊNCIA À RESCISÃO - O ato de assistência na rescisão contratual poderá ser realizado para dar segurança jurídica as empresas e sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos os dias e hora designados pelas entidades profissionais para a realização do ato. As empresas deverão fazer o agendamento para homologação com 10 (dez) dias de antecedência.

Parágrafo único - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

44- COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica subscritoras da presente norma, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente Convenção, ainda

que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, se existentes no município de ativação do trabalhador, sob pena de nulidade.

45 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, ou revogação parcial das cláusulas convencionadas constante nesta norma coletiva será cumprido o disposto do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único - Os termos da presente convenção são aplicáveis unicamente às empresas efetivamente representadas pelas categorias econômicas contratantes e em suas bases de representação.

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

47– DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA – As entidades patronais divulgarão a norma coletiva para as empresas de sua representação em seu site de comunicação. As entidades sindicais profissionais representantes da categoria diferenciada têm a responsabilidade de divulgar a norma coletiva, aos integrantes da categoria no site do sindicato ou na rede social da entidade.

48 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 31 de agosto de 2019, mantido **1º de setembro** como data base da categoria profissional, parágrafo único do artigo 613 da CLT.

São Paulo, 14 de junho de 2019.

Pela entidade patronal

Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo – SINCOVAGA

Alvaro Luiz Bruzadin Furtado

Pela entidade laboral

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO GERAL DE SÃO PAULO – SINTRAMMSP

Jorge Briza
Presidente