

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINCOVAGA – SEC SANTA BARBARA D'OESTE
2019/2020

De um lado como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTA BARBARA D'OESTE E REGIÃO**, CNPJ 62.468.970/0001-73, Registro Sindical Processo 46000.00.6691/98-42, com sede na Rua Floriano Peixoto, 752, Centro, Santa Barbara D'Oeste, SP, CEP 13450-023 e Assembleia Geral realizada em sua sede e sub-sedes nos dias 10 a 12/07/2019, filiado à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO - FECOMERCIÁRIOS**, entidade sindical de segundo grau, detentora da Carta Sindical – Processo MITC/DNT n.º 156.95/1942 e do CNPJ/MF n.º 61.669.313/0001-21, com sede na Rua dos Pinheiros, 20, Pinheiros – São Paulo – Capital – CEP – 05422-012, por ela neste ato representado através de seu Presidente, **Luiz Carlos Motta**, portador do CPF/MF n.º 030.355.218-24, como representante da categoria laboral, e de outro, como representante da categoria laboral comercial, de um lado, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, 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”, para os municípios de CERQUILHO e JUMIRIM em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – DO REGISTRO DO COMERCÍARIO 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% (quatro por cento)**.

Parágrafo 2º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2019 e 13º salário de 2019, 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 janeiro de 2020.

Parágrafo 5º- 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 6º - 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: Fica estipulado a partir de 01 de outubro de 2019 para os comerciários 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, o piso salarial de **R\$ 1.469,00 (mil e quatrocentos e sessenta e nove 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\$ 1.578,00
(um mil e quinhentos e setenta e oito reais);

b) Comerciário faxineiro e copeiro.....R\$ 1.296,00





(um mil e duzentos e noventa e seis reais)

c) Comerciante Office boy e empacotador.....R\$ 1.067,00
(um mil e sessenta e sete reais)

6 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA PARA O COMERCÍARIO COMISSIONISTA: Aos comerciantes remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R\$1.747,00 (mil e setecentos e quarenta e sete reais)** nela 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 único - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

7 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's - 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 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 do CAGED;

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

c) **JENTREGA PARA VALIDAÇÃO DO** Sindicato Comerciante de **CERTIDÃO DE ADESAO**, 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 COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

a) Comerciante.....R\$ 1.347,00
(um mil e trezentos e quarenta e sete reais);

b) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 1.468,00
(um mil e quatrocentos e sessenta e oito reais);

c) Comerciante faxineiro e copeiro.....R\$ 1.207,00
(um mil e duzentos e sete reais);

d) Comerciante Office boy e empacotador..... R\$ 1.067,00
(um mil e sessenta e sete reais);

e) garantia do Comerciante comissionista..... R\$ 1.578,00



(um mil e quinhentos e setenta e oito reais);

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

- a) Comerciante.....R\$ 1.411,00
(um mil e quatrocentos e onze reais);
- b) Comerciante Operador de Caixa.....R\$ 1.513,00
(mil e quinhentos e treze reais);
- c) Comerciante Faxineiro e copeiro.....R\$ 1.239,00
(um mil e duzentos e trinta e nove reais);
- d) Comerciante Office boy e empacotador.....R\$ 1.067,00
(um mil e sessenta e sete reais);
- e) garantia do Comerciante comissionista.....R\$ 1.657,00
(mil e seiscentos e cinquenta e sete 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 Sindicato Comerciante, **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 homologatórios, 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**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula **PISO SALARIAL**, sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 864,00 (oitocentos e sessenta e quatro reais) por empregado, que reverterá a favor do empregado.

Parágrafo 4º - Em atos de assistência 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 assistências de 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 ato de assistência à rescisão.

8 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito, a partir de 1º de outubro de 2016, à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de:

Empresas com até 05 empregados.....R\$ 80,00 (oitenta reais);

Empresas com 06 a 20 empregados.....R\$ 86,00 (oitenta e seis reais);

Demais empresas.....R\$ 93,00 (noventa e três reais).

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por quebra de caixa prevista no *caput* desta cláusula.

9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMERCÍARIO 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 "Remuneração de Horas Extras". 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.

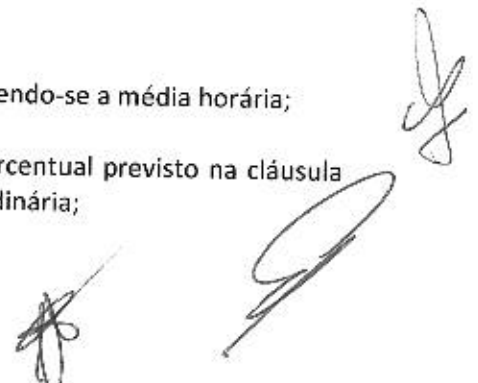
II - Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- 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 "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

I - **Cálculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula "Remuneração de Horas Extras". O resultado é o valor da hora extraordinária;



c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas 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 0,60, conforme percentual previsto na cláusula "Remuneração de Horas Extras. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

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

12 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMERCÍARIOS COMMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

13 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei n.º 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.

14 - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS PARA 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 convenentes, sob a modalidade de cláusula adesiva específica.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará, após **verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE SANTA BARBARA D'OESTE**, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br

15 - INCENTIVO EMPRESARIAL À PARTICIPAÇÃO SINDICAL: Como estímulo ao envolvimento e participação dos representados do sindicato empresarial na vida sindical e nos temas que permeiam as negociações entre a categoria empresarial e a laboral, fica estabelecido:



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.**

16 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 5ª, 6ª e 7ª não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2ª e 3ª.

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

18- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, 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 - 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 2º - A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenientes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

19 - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS : As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal Sindicato signatário da presente norma, se obrigam a descontar mensalmente em folha de pagamento de seus empregados, beneficiários da presente norma coletiva, a título de cota de participação negocial, o correspondente a 2% (dois por cento) de sua remuneração bruta mensal, limitado a cada desconto o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), por empregado, em assembleia da entidade profissional.

Parágrafo Primeiro - A cota de participação negocial de que trata esta cláusula será descontada e ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (**boleto**) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários.

Parágrafo Segundo- A cota de participação negocial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciários.

Parágrafo Terceiro - A cota de participação negocial instituída nesta cláusula, deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Fecomerciários.

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

Parágrafo Quinto - O valor da cota de participação negocial 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.

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

Parágrafo Sétimo- 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 de vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento com fotografia.



O direito a oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários na sede ou sub sede dos Sindicatos da categoria profissional, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva de trabalho e, a oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para todos os efeitos.

A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pelo Sindicato da categoria profissional, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

O empregado que efetuar oposição ao desconto da cota de participação negocial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, até 5 (cinco) dia útil após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo Sindicato da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo Oitavo – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas nas Assembleias Gerais realizadas pelas entidades da categoria profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo Nono - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da reclamação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos, com relação nominal e valores retidos de cada empregado envolvido na demanda judicial, e do efetivo recolhimento dos valores retidos. O sindicato da categoria profissional poderá, a seu juízo, acompanhar todas etapas do processo em curso. Em caso de condenação da empresa na devolução dos valores demandados o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir a empresa nos valores condenados, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir do trânsito em julgado da sentença condenatória e da notificação pela empresa, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena do pagamento em dobro da importância devida.

20 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito, "erga omnes" proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 15 de agosto de 2019, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

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, 14 e 51.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2020.

	VALOR EM R\$
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	R\$ 100,00
EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R\$ 215,00

EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 450,00
EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 560,00
EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 730,00

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

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

Parágrafo 2º - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 10 de outubro de 2019, através de:

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 30/10/2019.

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

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 - A Contribuição Assistencial/Negocial 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.

21 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado comerciante.

22 - 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 empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

24 - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do comerciário as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

25 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações médicos/odontológicos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º da empresa ou convênio por esta mantido; 2º do sindicato profissional; 3º do SUS - Sistema Único de Saúde; e, 4º de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

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

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5 (cinco) dias da data de sua emissão, podendo ser enviado por quaisquer meios eletrônicos, sendo necessário que o empregado exiba o original ao retornar ao trabalho.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas no eSocial.

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

27 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o comerciante 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 comerciante, 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 comerciante 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.

ESTABILIDADE DO EMPREGADO COMERCiante EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado comerciante em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

29 – ESTABILIDADE DA COMERCiante GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à comerciante 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 comerciante 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.

30 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCiante AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado comerciante afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

31 – DIA DO COMERCiante: Pelo Dia do Comerciante - 30 de outubro - será concedida ao comerciante, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2019, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 01 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter à indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

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

32 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

33 – NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O comerciário dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

34 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados comerciários, salvo injustificado extravio ou mau uso.

35 – 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, nos termos do artigo 145 da CLT, será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

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

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

38 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente

comprovada nos termos da cláusula nominada "Atestados Médicos ou Odontológicos", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

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

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

39 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O comerciário estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular e ENEM, este limitado a dois por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

41 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos seus empregados comerciários, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

42 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o comerciário 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 comerciário, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previsto na cláusula "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 – 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.

46 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos comerciários que forem chamados para assistência da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.



47 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), a vigor a partir de 01 de outubro de 2019, por empregado comerciário, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas nominadas “*Contribuição Assistencial dos Empregados Comerciários*”.

48– 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.

49 – 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, no prazo de 05 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

50 - 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 12 (doze) meses.

Parágrafo 1º - O custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SANTA BARBARA D'OESTE** 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 45 (quarenta e cinco) 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.

51- TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de **Cerquillo e Jumirim** 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 convenientes conforme abaixo, desde que obedecidas as seguintes obrigações:

Parágrafo 1º: Deverá ser obtida na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho quatro **CERTIDÕES**, uma para os feriados ocorridos no período de 01/10/2019 a 31/12/2020, outra para os feriados ocorridos no período de 01/01/2020 a 30/03/2020, outra para os feriados ocorridos no período de 01/04/2020 a 31/06/2020 e outra para os feriados ocorridos no período de 01/07/2020 a 30/09/2020, da seguinte forma:

a-) As **CERTIDÕES** devem ser requeridas junto ao SINCOVAGA, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS.

b-) A **CERTIDÃO** válida para o período de 01/10/2019 a 31/12/2020 deverá ser requerida até 30/01/2020 para ser emitida com efeito retroativo a 01/10/2019.

c-) A **CERTIDÃO** válida para o período de 01/01/2020 a 31/03/2020 deverá ser requerida no período de 01/02/2020 até 29/02/2020. Se requerida após 31/03/2020 será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento, até 31/03/2020.

d-) A **CERTIDÃO** válida para o período de 01/04/2020 a 30/06/2020 deverá ser requerida no período de 01/04/2020 até 30/04/2020. Se requerida após 30/04/2020 será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento, até 30/06/2020.


e-) A **CERTIDÃO** válida para o período de 01/07/2020 a 30/09/2020 deverá ser requerida no período de 01/07/2020 até 31/09/2020. Se requerida após 31/09/2020 será emitida com validade somente para os feriados ocorridos a partir de seu requerimento, até 30/09/2020.

Parágrafo 2º: O SINCOVAGA se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requereram e obtiveram Certidão para aplicação da cláusula.

Parágrafo 3º - As **CERTIDÕES** que autorizam e tornam regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida sem ônus para as empresas que quitarem as Contribuições Patronais e Laborais previstas na cláusula 30 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

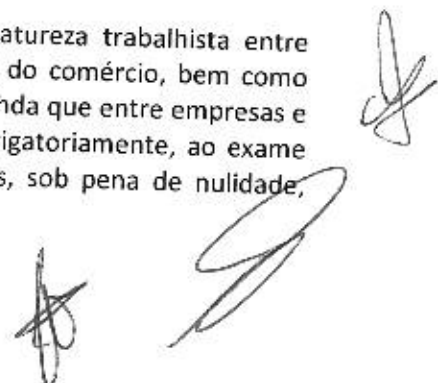
Parágrafo 4º - Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro), Dia Mundial da Paz e Confraternização Universal (1º de maio) e Dia do Trabalho (1º de Maio).

Parágrafo 5º - 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), por feriado e por empregado, exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".



Parágrafo 6º - Regras para o trabalho nos feriados:

- a) O empregado que espontaneamente concordar em trabalhar em dia de feriado, com jornada máxima de 8 (oito) horas, terá sua jornada de trabalho, nesse dia, remunerada, sem prejuízo do DSR, bem como o fornecimento gratuito de vale transporte e refeição, sem qualquer desconto.
- b-) Sem prejuízo das vantagens previstas no item "a", fica estabelecido que para cada empregado que trabalhar em dia de feriado, será pago R\$ 61,00 (sessenta e um reais) em espécie, a título de indenização, a ser quitado juntamente com o salário do respectivo mês, devendo as horas laboradas serem pagas com o adicional de 60%.
- c-) A gratificação estipulada no item "b" deste artigo não se constituirá, para todos os fins, em verba de natureza salarial.
- d-) Em hipótese alguma as horas trabalhadas em feriado farão parte de qualquer tipo de compensação ou Banco de Horas.
- e-) A empresa, quando notificada, deverá apresentar ao sindicato profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, os recibos de pagamentos relacionados a esta cláusula.
- f-) Independente dos pagamentos constantes nos itens "a" e "b" e com prévia comunicação ao empregado, a empresa concederá uma folga de 24 (vinte e quatro) horas no decorrer dos próximos trinta dias para seus funcionários, inclusive aos comissionistas.
- g-) Na existência de empregados casados, marido e esposa, ou casal em condição de união estável, que tenham trabalhado no mesmo feriado, a folga, aqui estabelecida, deverá ser obrigatoriamente coincidente para o casal.
- h-) Caso a empresa não conceda a folga compensatória prevista no item "f" desta cláusula, serão as horas laboradas quitadas com adicional de 100%.
- i-) A recusa ao trabalho em dia de feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado.
- k-) Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, Semp prejuízo do DSR.
- l-) Fica estabelecida multa equivalente a um piso normativo da categoria por infração e por empregado encontrado em situação contrária a presente cláusula, sendo que em caso de reincidência a multa será em dobro, que será revertida em favor do empregado.
- 52 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores da categoria profissional e da econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, 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 uma 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 manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiciais de Conciliação Prévia - CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da Fecomerciários e da Fecomercio SP.

CLÁUSULAS 53 a 56 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º OUTUBRO DE 2019 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO (assim entendido como a totalidade de empregados em todas as lojas sob o mesmo CNPJ – raiz, ou sob a mesma denominação e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo).

53 - 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.

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

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

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

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

56 -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.

57 - 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.


58 - 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.

59 – 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.

60 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 01 de outubro de 2019 até 30 de setembro de 2020.


Santa Barbara D'Oeste, 09 de janeiro de 2020.

Sindicato dos Empregados no Comércio de
Santa Barbara D'Oeste
Federação Dos Empregados No Comércio Do
Estado De São Paulo - Fecomercários


Luiz Carlos Motta
Presidente

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


Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente


Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947

