SINDCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BRAGANÇA PAULISTA

sincovaga sp

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

SINDCOMERCIARIOS DE BRAGANÇA PAULISTA X SINCOVAGA

De um lado como representante da categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA**, CNPJ nº 45.625.324/0001-53 e Carta Sindical – Processo MTIC nº 3820/43, com sede na Rua Coronel Assis Gonçalves, nº 774, Centro, Bragança Paulista, Estado de São Paulo, CEP 12900-480, neste ato representado por seu presidente, **JOÃO PERES FUENTES**, CPF nº 287.198.508-16, com Assembleia Geral Extraordinária Itinerante realizada entre os dias 15/07/2019 à 26/07/2019, e de outro, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, 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**, CNPJ nº 49.087.273/0001-04, entidade sindical do primeiro grau, com sede na Rua 24 de Maio nº 35, 13º andar, conjuntos 1312/1315, CEP 01041- 001, São Paulo, Estado de São Paulo, neste ato representado pelo seu presidente, **ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO**, CPF nº 045.467.768-53, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada na data de 15/08/2019, celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020** (sempre considerando a atividade preponderante), **aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimenticios, (2°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 **BOM JESUS DOS PERDÕES, HOLAMBRA, JAGUARIÚNA, JARINU, JOANÓPOLIS, LINDÓIA, MONTE ALEGRE DO SUL, MORUNGABA, NAZARÉ PAULISTA, PEDRA BELA, PEDREIRA, PIRACAIA, TUIUTI e VARGEM**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – DO REGISTRO DO COMERCIÁRIO EM CTPS. De acordo com a Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013 a empresa deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dos atuais e dos novos contratos, o cargo como "Comerciário" e, a função efetivamente exercida pelo Empregado comerciário será consignada nas folhas para "Anotações Gerais" sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: "auxiliar geral",

"serviços gerais", ou ainda, "atribuições correlatas", sendo permitida a exigência do desempenho das atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

2 – REAJUSTE SALARIAL. Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria representada pela entidade sindical profissional convenente serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2019 mediante aplicação do percentual de **4,00% (quatro por cento)**, incidente sobre os salários reajustados em 1º de outubro de 2018.

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

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

Parágrafo único. O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas "PISOS SALARIAIS" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's".

4 – COMPENSAÇÃO. Fica autorizada a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período entre 01/10/18 a 30/09/2019 até a data da assinatura da presente norma coletiva, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5 – PISO SALARIAL. Ficam estipulados para os empregados da categoria profissional, a viger a partir de 01/10/2019, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, o piso salarial de **R$ 1.476,00 (mil quatrocentos e setenta e seis 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$ 1.585,00 (mil quinhentos e oitenta e cinco reais)**;

b) **Comerciário Faxineiro e Copeiro.....R$ 1.305,00 (mil trezentos e cinco reais)**;

c) **Comerciário Office Boy e Empacotador.....R$ 1.072,00 (mil e setenta e dois reais)**.

6 – GARANTIA SALARIAL MINIMA PARA O COMERCIÁRIO COMISSIONISTA. Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de remuneração mínima de **R$ 1.755,00 (mil setecentos e cinquenta e cinco reais)** nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigo 3º da Lei 12.790/2013.

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

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

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS – MEI's, ME's e EPP's**, acompanhado da última guia do CAGED;

b) Apresentação ao Sindicato Comerciário **DA CERTIDÃO DE ADESÃO**, acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da última RAIS e comprovação do integral cumprimento desta Convenção para que proceda a sua **VALIDAÇÃO** o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista**, que autorizará, na vigência desta convenção, a 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) Comerciário.....R$ 1.355,00 (mil trezentos e cinquenta e cinco reais);

b) Comerciário Operador de Caixa.....R$ 1.476,00 (mil quatrocentos e setenta e seis reais);

c) Comerciário Faxineiro e Copeiro.....R$ 1.213,00 (mil duzentos e treze reais);

d) Comerciário Office Boy e Empacotador.....R$ 1.072,00 (mil e setenta e dois reais);

e) Garantia do Comissionista.....R$ 1.585,00 (mil quinhentos e oitenta e cinco reais).

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

a) Comerciário.....R$ 1.417,00 (mil quatrocentos e dezessete reais);

b) Comerciário Operador de Caixa.....R$ 1.520,00 (mil quinhentos e vinte reais);

c) Comerciário Faxineiro e Copeiro.....R$ 1.245,00 (mil duzentos e quarenta e cinco reais);

d) Comerciário Office Boy e Empacotador.....R$ 1.072,00 (mil e setenta e dois reais);

e) Garantia do Comissionista.....R$ 1.665,00 (mil seiscentos e sessenta e cinco reais).

Parágrafo 1º. Cumprido o disposto nas letras "a" e "b" do *caput*, as empresas receberão em até 03 (três) dias

úteis, assinada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º. A entidade laboral encaminhará mensalmente ao SINCOVAGA, para fins estatísticos e de verificação em atos de assistência à rescisão, relação das empresas que **TIVERAM** a **CERTIDÃO DE ADESÃO VALIDADA**.

Parágrafo 3º. A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO)** 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$ 871,00 (oitocentos e setenta e um reais)** por empregado, que reverterá a favor do empregado.

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

Parágrafo 5º. Nos atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

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

Empresas com até 05 empregados.....	**R$ 81,00 (oitenta e um reais);**
Empresas com 06 a 20 empregados.....	**R$ 87,00 (oitenta e sete reais);**
Demais empresas.....	**R$ 94,00 (noventa e quatro reais).**

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

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

9 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

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

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
c) multiplicar o valor apurado na alínea *"b"* por 0,60, 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 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 COMISSIONISTAS. A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei n.º 605/49.

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

13 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO. Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7°, 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 – JORNADA DE TEMPO PARCIAL. Além da Jornada Integral de 44 horas, as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados mediante o regime de trabalho em tempo parcial, previsto no art.58-A da Lei 13.467/17. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais e obedecidos os seguintes requisitos acordados:

a) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, conforme inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função.

b) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para jornada parcial.

c) Para aderirem a implantação do Trabalho no Regime a Tempo Parcial as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial disponibilizado no site do SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br e apresentar aos sindicatos representativos de sua respectiva categoria econômica ou profissional acompanhado da última RAIS e da relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho.

d) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea "c", as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial** que lhe facultará a implantação do Regime de Trabalho a Tempo Parcial a partir da data da expedição do Certificado até 30/09/2020.

e) Só terão validade os Certificados de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados pelos sindicatos convenentes.

f) Fica convencionado que, para contratação de comerciários sob o **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL,** o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos municípios abrangidos por esta norma, comprovado pela apresentação da última RAIS.

g) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea "f" ou o descumprimento do regramento legal e convencional do **REGIME DE TRABALHO A TEMPO**

PARCIAL, descaracterizará todas as contratações, tornando-as de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenentes, sem prejuízo da aplicação em dobro da multa da cláusula "MULTA", por empregado;

h) A empresa se obriga a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo.

i) As empresas, inclusive as com menos de 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho de seus empregados.

j) As empresas que aderirem esta cláusula deverão apresentar o certificado de adesão ao regime de trabalho em tempo parcial nos atos de assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho.

15 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO. As garantias previstas nas cláusulas *"Piso Salarial"*, *"Garantia Salarial Mínima para o Comerciário Comissionista"* e *"Do Regime Especial de Salários para MEI's, ME's e EPP's"* não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas *"Reajuste Salaria"* e *"Reajustamento dos Empregados Admitidos entre 01 de outubro de 2018 até 30 de setembro de 2019"*.

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

17 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é permitida às empresas, desde que comunicada aos sindicatos convenentes, atendidas as seguintes regras:

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

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

c) as horas extras trabalhadas, além do previsto acima, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

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

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente

base territorial.

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

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

Parágrafo 1º. O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado ao sindicato comerciário, copiada ao SINCOVAGA, informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

Parágrafo 2º. A ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

Parágrafo 3º. A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo 2º obrigará os sindicatos convenentes em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS. As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual **de 1,5% (um vírgula cinco por cento)** de suas remunerações mensais, com teto de **R$ 49,00 (quarenta e nove reais)**, por comerciário, aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

Parágrafo 1º. A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto no mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários.

Parágrafo 2º. A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e 20% (vinte por cento) para FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 4º. 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 5º. O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6º. O recolhimento 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 7º. Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 8º. A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 9º. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 10. A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 11. Os termos da presente cláusula estão em plena consonância com o teor do **Termo de Ajuste de Conduta – TAC 573/2015**, objeto da **Ação Civil Pública nº 0104300-10.2006.5.02.0038,** da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos do **RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 – STF, 24/05/2014,** segundo o qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 12. Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, 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 Bragança Paulista deverá ressarci-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.
Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

19 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL. Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela

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

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas **7, 14** e **49.**

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2020.

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

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

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

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 30 de abril de 2020, através de:

1. **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/04/2020.
2. Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de

Compensação; e,

3. Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.

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

Parágrafo 4º - A Contribuição Patronal 2020 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra "c" do parágrafo 2º.

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

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

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

23 – CHEQUES DEVOLVIDOS. É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

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

25 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social; prevalecendo, sempre, a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1° do art. 75 do Decreto n° 3.048/99 e entendimento da Súmula n° 15 do TST.

Parágrafo 1º - 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 2º - 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 3º - Na hipótese do parágrafo anterior a empresa manterá em seu quadro de avisos ou Regulamento Interno, os prazos previstos no eSocial, para ciência dos empregados.

26 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO. Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

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

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

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

Parágrafo 4º. Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula deverá ser readaptada pelas entidades convenentes.

27 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR. Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 1º de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

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

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

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

30 – DIA DO COMERCIÁRIO. Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2019, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

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

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

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

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

34 – INÍCIO DAS FÉRIAS. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo único. O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respeito início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago

o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

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

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

37 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA. A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para 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 e 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.

38 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE. O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular ou ENEM, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

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

41 – 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.

42 – AUXÍLIO FUNERAL. Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do piso salarial do comerciário em geral, previstos na cláusula 4ª, denominada "Piso Salarial", desta Convenção Coletiva de Trabalho, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

43 – DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA. A Carteia 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.

44 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL. As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para assistência ao termo de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

45 – MULTA. Fica estipulada multa no valor de R$ 730,00 (setecentos e trinta reais), a partir de 01/10/2019, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a ser revertida a favor do trabalhador prejudicado, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo único. A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula "Contribuição Assistencial dos Empregados".

46 – ACORDOS COLETIVOS. Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se, sempre que possível, à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

47 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA. A entidade sindical representante da categoria profissional obriga-se, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

48 – DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO. O ato de assistência na rescisão contratual nos contratos de trabalho a partir de 12 meses, será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo único. Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, e 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.

49 – TRABALHO EM FERIADOS. O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de Bom Jesus dos Perdões, Holambra, Jaguariúna, Jarinu, Joanópolis, Lindóia, Monte Alegre Do Sul, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pedreira, Piracaia, Tuiuti e Vargem, 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 entidade convenentes.

Parágrafo 1º. As empresas deverão requerer **CERTIDÃO**, comprovando o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção, em www.sincovaga.com.br – CCT TRABALHO EM FERIADOS – **SINDICATO DOS**

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

Parágrafo 3º. A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será expedida para cada feriado especifico, e será sem ônus para as empresas que cumprirem integramente as disposições da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Parágrafo 5º. A ausência 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$ 1.040,00 (mil e quarenta reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "**MULTA**".

Parágrafo 6º. REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS:

I - Fica proibido o trabalho dos empregados nos feriados de 25 de dezembro de 2019, 1º de Janeiro de 2020 e 1º de Maio de 2020;

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.

IV - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração correspondera ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

V - Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, 3 (três) folgas a serem gozados ao final de seu período de férias, desde que usufruídas também na vigência da Convenção, na seguinte proporção:

a. Uma folga para os empregados que trabalharem em até 1 (um) feriado;
b. Duas folgas para os empregados que trabalharem até 3 (três) feriados;
c. Três folgas para os empregados que trabalharem a partir de 4 (quatro) feriados.

V.I - O beneficio previsto no item "V" acima não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

V.II - Empregado e Empresa, poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas, em

documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu aviso de férias.

V.III - Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas tenha trabalhado em feriado(s), deve receber a indenização pecuniária na proporção definida nos itens "a", "b" e "c" do item "V" acima na folha de setembro de 2020. Da mesma forma, em ocorrendo rescisão contratual sem que tenha o empregado usufruído de férias no período de vigência desta CCT, mas tenha trabalhado em feriados, deverá receber a indenização equivalente em seu TRCT.

VI - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento do adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas em cada feriado, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

VII - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula "Compensação de Horário de Trabalho".

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

IX - REFEIÇÃO EM FERIADOS

A – As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) oferecerão em idênticas condições alimentação nos feriados trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex".

B – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, no valor de R$ 28,00 (vinte e oito reais).

X - O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

XI - Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriado, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito na forma da lei.

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

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

50 – FALTA DE REGISTRO EM CTPS. O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ 49,00 (quarenta e nove reais), revertida em favor do trabalhador.

51 – CARGOS DE CONFIANÇA. Os empregados contratados como cargo de confiança não terão jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º - Para 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 pessoas destes seja, dentro do possível e razoável, atendidas.

CLAUSULAS 52 a 56 APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTAVAM EM 1º DE 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 e/ou nome fantasia sediadas no Estado de São Paulo).

52 – FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO. As empresas fornecerão refeição e/ou alimentação a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

53 – ASSISTÊNCIA MÉDICA. As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, a custos subsidiados na proporção a ser negociada entre as partes, e respeitados os critérios adotados em cada empresa, 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.

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

55 – 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 convenentes, consideram-se satisfeitas, no período de vigência desta norma, as obrigações.

56 – 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.

57 – 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.

58 – 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.

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

60 – ABRANGÊNCIA. A presente Convenção se aplica aos comerciários das empresas do "*comércio varejista de gêneros alimentícios*" localizadas nos municípios **Bom Jesus Dos Perdões, Holambra, Jaguariúna, Jarinu, Joanópolis, Lindóia, Monte Alegre Do Sul, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pedreira, Piracaia, Tuiuti**, e, **Vargem**, sendo a aplicação de outra regra normativa nula de pleno direito.

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

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

Parágrafo único. Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva,

respeitando o prazo limite de dois anos, consoante disposto no art. 613, parágrafo 3º da CLT.

Bragança Paulista, 13 de março de 2020.

Sindicato Dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista
João Peres Fuentes
Presidente

Sindicato do Com. Var. de Gêneros Alim. do Estado de SP
Alvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente