



**Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados**



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DE FRANCO DA ROCHA /SINCOVAGA
2021/2022**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ nº 96.493.622/0001-78 e Registro Sindical Proc. 46000.003849/94, com base territorial nos municípios de Caieiras, Cajamar, Francisco Morato, Franco da Rocha, Mairiporã, Pirapora do Bom Jesus e Santana do Parnaíba, com sede na Rua José Augusto Moreira 145 – Jardim Cruzeiro – CEP 07801-040 – Franco da Rocha – SP, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 08/07/2021, representada pela sua Presidente, Sr. **Leozildo Aristaque Barros**, portador de CPF nº 161.060.448-21 e assistido pela advogada Dra. **Cristiane Regis de Oliveira**, OAB/SP 166.342 e CPF nº 181.808.438-40, conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **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 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, dar - CEP 01041-003 – SP - Assembleia Geral Extraordinária realizada em 06/08/2021, que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - (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" 47.73-5 "Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal" (absorvente higiênico íntimo, artigos de higiene pessoal, artigos de perfumaria, de toucador, creme dental, pasta de dente, cremes e loções). em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL: Todas as cláusulas salariais e valores ajustados de caráter remuneratório constantes nesta Convenção Coletiva serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2021, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice correspondente ao INPC do período compreendido entre 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021.



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



I – As empresas terão a faculdade de parcelar o pagamento nas cláusulas “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2020 ATÉ 31/08/2021”, “SALÁRIO DE ADMISSÃO”, “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS” e “DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS” - desde de que cumpram as seguintes regras:

I – Requeiram ao SINCOVAGA - www.sincovaga.com.br/parcelamento - até o dia 14 de setembro de 2021, autorização para o pagamento em duas parcelas, a saber:

- a- Em 1º de setembro de 2021, como adiantamento, 4% (quatro por cento);
- b- Em 1º de janeiro de 2022 o índice do INPC, compensado o adiantamento;
- c- A recomposição do período de setembro a dezembro de 2021, aqui inclusos férias+1/3 e 13º salário, será efetivada mediante abono, em duas parcelas iguais, pagas juntamente com os salários de competência de fevereiro e março de 2022.

1 - Para ter e receber a autorização para parcelar as empresas se obrigam a:

A – Informar os dados da razão social por unidade loja, com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de comerciários na unidade;

B- Comprovar junto ao SINCOVAGA, o recolhimento da contribuição negocial 2021/2022, cláusula 21; e, também, comprovar o cumprimento da cláusula da contribuição assistencial dos empregados – cláusula 20 - (informando o número de oposições regularmente **efetuadas e encaminhando a cópia das oposições recebidas);**

III - Satisfeitas as condições do item II e II.1 – A e B, a empresa, através de e-mail, receberá do SINCOVAGA, com cópia ao Sindicato dos Comerciários de Franco da Rocha, Termo de Autorização para Parcelamento;

IV – Em 15 de setembro de 2021 o SINCOVAGA encaminhará ao Sindicato dos Comerciários de Franco da Rocha e Região relação das empresas que tiverem recebido o Termo de Autorização para Parcelamento;

V – O eventual pagamento de salários, sem a posse do Termo de Autorização para Parcelamento, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma só vez das diferenças, além da aplicação de multa de multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor dele; e,

VI - Os comerciários com salários superiores à R\$ 9.000,00 (nove mil reais) terão assegurado o reajuste até esse valor, remetida a parcela excedente à livre negociação com a empresa.

Parágrafo Único - O disposto no inciso I e II desta cláusula, não se aplica as rescisões ocorridas a partir 01.09.2021, aqui compreendidas as rescisões cuja integração do aviso prévio ultrapasse este período de forma trabalhada ou mesmo indenizada. As empresas portadoras do “Termo de autorização para Parcelamento**” deverão proceder ao pagamento de eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput em uma única parcela no próprio TRCT, observada a integração na base de cálculos das verbas rescisórias*. Na hipótese das rescisões já efetivadas as empresas se obrigam a comunicar ao ex-empregado, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura deste instrumento coletivo, para que compareçam/recebam, em uma única parcela, as diferenças rescisórias.**

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2020 ATÉ 31/08/2021: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas “SALÁRIO DE ADMISSÃO”, “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS”, conforme tabela abaixo:

Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas “SALÁRIO DE ADMISSÃO” e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS”.



3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2020 ATÉ 31/08/2021" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2020 a 31/08/2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo 2º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput* deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2020 ATÉ 31/08/2021" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2020 a 31/08/2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo 2º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput* deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

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

R\$ 1.488,00 (mil e quatrocentos e oitenta e oito reais) corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

5 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor como referência o número de empregados, que pelas características específicas da categoria econômica nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – regime especial de salários - cláusula 5, acompanhado de cópia da última guia do CAGED;

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo **SINCOVAGA** de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais dos seguintes salários de admissão:

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

R\$ 1.338,00 (mil e trezentos e trinta e oito reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

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

R\$ 1.413,00 (mil e quatrocentos e treze reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.



Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2020, sem prejuízo da apresentação da cópia da última e do CAGED.

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

Parágrafo 5º - Nos termos de assistência à rescisão, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

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

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

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

R\$ 1.603,00 (mil e seiscentos e três reais); corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

II - ME's, EPP's E EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:
R\$ 1.712,00 (mil e setecentos e doze reais).

III - DEMAIS COMERCÍARIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS": **R\$ 1.803,00 (mil e oitocentos e três reais)** corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

Parágrafo Único - As garantias dos comerciários comissionistas previstas no item I e II na presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da CERTIDÃO conforme disposto na cláusula "DO REGIME ESPECIAL DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS" desta Convenção Coletiva.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior



Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, as empresas receberão em até 03 (três) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2020, sem prejuízo da apresentação da cópia da última e do CAGED.

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

Parágrafo 5º - Nos termos de assistência à rescisão, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

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

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

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

R\$ 1.603,00 (mil e seiscentos e três reais); corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

II - ME's, EPP's E EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:
R\$ 1.712,00 (mil e setecentos e doze reais).

III - DEMAIS COMERCÍARIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS": **R\$ 1.803,00 (mil e oitocentos e três reais)** corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

Parágrafo Único - As garantias dos comércários comissionistas previstas no item I e II na presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da CERTIDÃO conforme disposto na cláusula "DO REGIME ESPECIAL DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS" desta Convenção Coletiva.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7º, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comércário 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.

9 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA – Os empregados admitidos na vigência desta convenção, durante o período de experiência de 90 (noventa) dias farão jus ao salário admissional com redução de 10% (dez por cento) sobre o valor fixado na cláusula 4.

Parágrafo 1º – A utilização do previsto no *caput* fica vedado na hipótese de recontração do(a) empregado(a) pela mesma empresa.

Parágrafo 2º – Aplicação da presente cláusula não é autorizada às empresas que já se utilizem dos pisos salariais previstos na cláusula 5 – DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS.

10 – AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA: A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br.

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36



Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.
- b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
- c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

IV – SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST.

Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

Parágrafo 1º - A empresa interessada, para obtenção da **CERTIDÃO**, deverá pagar a entidade empresarial valor retributivo pelo serviço.

- I- As empresas que pagarem a contribuição assistencial terão redução de 50% no valor retributivo pelo serviço.

Parágrafo 2º - O **SINCOVAGA** divulgará mensalmente a relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação das jornadas previstas na cláusula.

11 – 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:

Parágrafo Único - As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% 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.**

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

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

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

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 17. O resultado é o valor do acréscimo;
- d)) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.



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

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

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

EMPRESAS EM GERAL..... R\$ 93,00 (noventa e três reais) corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:

Empresas com até 5 empregados..... R\$ 82,00 (setenta e oito reais) corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

Empresas de 6 e até 20 empregados..... R\$ 86,00 (oitenta e quatro reais)

Parágrafo 1º: As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

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

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

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

17 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA EMPRESAS COM ATÉ VINTE EMPREGADOS" e "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, observada, também, as condições da cláusula "DAS CONDIÇÕES ECONÔMICAS".

18 - APRENDIZES: Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/21 até 31/08/21, seguirão os mesmos termos previstos na cláusula "REAJUSTE SALARIAL".

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

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



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

I – 3% (seis por cento) sobre o salário do mês de novembro/21, limitado ao teto de **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) por empregado, recolhida, impreterivelmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, conforme aprovado na assembleia do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** que autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Sexto – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for a vontade do empregado será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. A oposição será manifestada pelo empregado na sede do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** até 10 (dez) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Excepcionalmente, em razão da pandemia de COVID 19, a carta de oposição deverá ser encaminhada, via CORREIO, com aviso de recebimento, afim de demonstrar a postagem e recebimento da referida oposição. A manifestação pessoal do empregado no **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 01 (um) dia útil após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

Parágrafo Sétimo – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é de inteira responsabilidade do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



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

Parágrafo Oitavo – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolve os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região**, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Franco da Rocha e Região** deverá ressarcir-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.

21 - 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 4 de agosto de 2021, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF sobre os efeitos da autonomia da vontade coletiva, assim, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição, destinada a manutenção, expansão e aprimoramento da assistência prestada à representação, exigível, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, de todos e quaisquer membros da categoria econômica, considerada como contraprestação a relevante e fundamental serviço contratado – artigo 594 do Código Civil -, fica instituída, a favor do SINCOVAGA, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes, além da faculdade do parcelamento do reajuste, ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 5, 41 e 42.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2022

	VALOR EM R\$
EMPRESAS COM ATÉ 2 EMPREGADOS	R\$ 250,00
EMPRESAS COM DE 03 A 5 EMPREGADOS	R\$ 525,00
EMPRESAS COM DE 6 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 650,00
EMPRESAS COM DE 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 850,00
EMPRESAS COM DE 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R\$ 1.000,00

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\$ 1.216,00
De 31 até 50	R\$ 1.390,00
De 51 até 100	R\$ 1.854,00
De 101 até 200	R\$ 4.635,00
De 201 até 300	R\$ 6.374,00
De 301 até 400	R\$ 8.112,00
De 401 até 500	R\$ 9.850,00
De 501 até 1000	R\$ 23.180,00
De 1001 até 2000	R\$ 26.075,00
De 2001 até 3000	R\$ 31.300,00
De 3001 até 4000	R\$ 37.700,00



Parágrafo 2º - Os recolhimentos, para permitir eventual parcelamento do reajuste, deverão ser efetuados até o dia 10 setembro de 2021, através de:

- a) **BOLETO BANCÁRIO** – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;
- b) Em caso do não recebimento, em tempo hábil, do boleto bancário 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 2022 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.

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

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

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 03 (três) dias da data de sua emissão, salvo se decorrer de internação hospitalar, quando poderá ser ofertado em até 10 (dez) dias do retorno ao trabalho, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

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 pelo e social.

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.

23 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o art. 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

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

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após



a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

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

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

24 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde



conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

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

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

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

27 - AVISO PRÉVIO - Exceto nas rescisões por pedido de demissão, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo declaração do demitido por escrito, comprovada posteriormente, da obtenção de novo emprego.

28 – 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.

Parágrafo Primeiro – No caso de exigidos equipamentos de segurança e macacões especiais, a lavagem, que não puder ser feita domesticamente pelo comerciário, deverá ser custeada, mediante reembolso, pela empresa.

Parágrafo Segundo – É responsabilidade da empresa o fornecimento dos equipamentos com prazo de validade, higienizados e em boas condições, de maneira a garantir aos comerciários usuários proteção contra doenças contagiosas, cumprindo, assim, o que a legislação e protocolos de segurança específicos estabelecem.

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

Parágrafo 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos 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 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo 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.

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

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

32 – 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.



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

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

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

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

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

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

37 - 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.

38 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor limite do salário no caput da Cláusula VALE COMPRA ASSIDUIDADE, corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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

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

40 - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO LABORAL: Como incentivo a participação dos trabalhadores na entidade sindical da categoria profissional, os comerciários que se associarem e/ou contribuir com a Contribuição Assistencial Laboral, receberão no mês subsequente ao reajuste previsto na Norma, a título de abono, como se segue:

- a) O empregado com até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2020, a título de abono, receberá na folha de pagamento no mês de novembro, valor equivalente ao percentual de 3,3% (três virgula três por cento) sobre seu salário.
- b) O empregado com mais 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2020, a título de abono, receberá na folha de pagamento no mês de novembro, valor equivalente ao percentual de 6,6% (seis virgula seis por cento) sobre seu salário.



Parágrafo único: Fica facultado a conversão do abono em dia de descanso obedecida à proporcionalidade em porcentual prevista no item a e b desta cláusula, durante a vigência da Convenção.

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

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 15 de setembro de 2021, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECFR – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2021-2022 – SINCOVAGA – SECFR - TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. Tal certidão vigorará, para todos os efeitos, até que nova norma venha a ser celebrada.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos será expedida pelo SINCOVAGA.

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em domingos e implica na cominação à empresa de multa de R\$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

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

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

TRANSPORTE AOS DOMINGOS

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

REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS

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

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

I - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos domingos 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".



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



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".

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

I – Jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 17,00 (dezesete reais); corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - empresas com até 20 empregados: R\$ 24,00 (vinte e três reais); corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 26,00 (vinte e cinco reais) corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022; e

C- empresas a partir de 101 empregados: R\$ 41,00 (quarenta reais corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

).

PENALIDADES

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

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

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

42 - TRABALHO EM FERIADOS Com o objetivo de assegurar o tratamento isonômico às empresas, garantindo o princípio da livre concorrência, das empresas cujos CNAES estão elencados no "caput", independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, alterado pelo Decreto 9.127/17, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, bem como a legislação municipal de regência, dependerá da obtenção de CERTIDÃO.

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 30 de outubro de 2020, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECFR – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2020-2021 – SINCOVAGA – SECFR - TRABALHO EM FERIADOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

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

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



REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I- Não é permitido trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro);

II – As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão por escrito sua manifestação de vontade, assistido por seu representante legal.

III – A validade do trabalho em feriados e a conseqüente regularidade no funcionamento da empresa implicam no cumprimento, de forma individual, ou coletiva, para os comerciários que se ativarem, do cumprimento do seguinte regramento:

- a- Indicação dos 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).

- a) Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá 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 gozadas 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 03 feriados;
- b) Duas folgas para os empregados que trabalharem até 06 feriados; e,
- c) Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 07 feriados;

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

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

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

VI - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional do inciso IV, 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 oferecerão em idênticas condições alimentação nos feriados trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de “marmitex”.



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

A - empresas com até 20 empregados: R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.;

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 26,00 (vinte e seis reais); corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.;

C- empresas a partir de 101 empregados: R\$ 41,00 (quarenta e um reais); corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

IX - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, que deverá ser preparada com 30 (trinta) dias de antecedência, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

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

XI - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento e o trabalho em feriados.

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

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

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

II - As pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas), sem prejuízo do DSR;

III – -Concessão de uma folga ao comerciário, que se ativar no feriado em questão, no dia de seu aniversário natalício, podendo, em comum acordo com a empresa e por escrito, trocar a data da concessão de tal folga. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, antes do usufruto da folga, esta será indenizada em valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho.

V - Pagamento de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022, em vale compras ou dinheiro.

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

VII - o descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 496,00 (quatrocentos e noventa e seis reais) por empregado, revertida ao empregado prejudicado.



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

Parágrafo 1º – Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa, operacional e comercial.

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

45 – CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: Considerando: a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral de aplicação às respectivas categorias econômica e profissional, de maneira a estabelecer condições igualitárias de trabalho, bem como a de preservar as condições do desenvolvimento da atividade econômica, fomentando a livre concorrência: Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como privativas de negociação intersindical por meio de Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas que disciplinarem sobre: Data-base; Pisos salariais; Reajuste salarial; REPIS; Prêmio de Permanência; Abono de Permanência; Adicional noturno; Cesta básica; Vale-transporte; Complementação do auxílio-doença; Auxílio-invalidez; Auxílio-funeral; Indenização por morte e invalidez permanente; Indenização por aposentadoria; Estabilidade da gestante; Estabilidade do empregado em idade militar; Estabilidade do empregado acidentado; Estabilidade pré-aposentadoria; Estabilidade do empregado em auxílio-doença.

Parágrafo Único - Nos termos do disposto no Artigo 617 da CLT, as situações excepcionais que comprovadamente justifiquem a negociação mediante Acordo Coletivo de Trabalho de temas privativos de Convenção Coletiva de Trabalho, deverão, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, contar com a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, devendo o empregador interessado cientificar por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

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

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

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

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

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

§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R\$ 929,00 (novecentos e vinte e nove reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.



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

47 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT, desde que garantido o tempo para o empregado se utilize o refeitório da empresa ou na falta desse assegure condições para empregado se alimentar fora em tempo hábil e sem desconforto.

Parágrafo 1º - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer, na vigência de regra normativa, em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 dias.

Parágrafo 2º - A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo 3º - Nas jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, deverá ser assegurado aos empregados o período mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos de intervalo.

Parágrafo 4º - Os empregados que tiveram o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente em até 30 minutos, sem prejuízo do salário.

48 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer e de pagar contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, ressalvadas as cláusulas que contemplam multas específicas.

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 esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

50 - GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA: Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

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

52 -- DA GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias contados a partir o primeiro dia trabalhado, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo 1º: Em se tratando de comissionistas puros, a indenização prevista no *caput* desta cláusula, corresponderá à média apurada para cálculos das verbas rescisórias aos valores constantes da cláusula "GARANTIA DO COMISSIONISTA".

Parágrafo 2º – Na hipótese do previsto no §1º do art. 134 da CLT, a garantia de emprego será proporcional aos dias de férias gozados.



53 - 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\$ 84,00 (oitenta e quatro reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022, revertida em favor do trabalhador.

54 – SINDICALIZAÇÃO –: As empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenentes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

55 – CONDUTA ANTISSINDICAL – Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral.

Parágrafo Primeiro – Também é considerada conduta antissindical a apresentação por empregados de uma mesma empresa de documentos de oposição idênticos ou copiados de modelos, ou a orientação e oferecimento de meios para atos relativos à oposição por parte da empresa.

Parágrafo Segundo – O SECFR ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

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

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

Parágrafo Único – A empresa poderá substituir o fornecimento por documento-refeição, ou pecúnia, tendo como referência os justos valores dos produtos natalinos contemplados em cestas de Natal.

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

59 - TERMO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL – O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório, para contratos de trabalho com prazo superior a 180 dias para empresas:

- a- Empresas aderentes ao REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS; e/ou
- b- Empresas que contêm, em 01 de setembro de 2021, até 45 (quarenta e cinco) empregados.

Parágrafo 1º - O comerciário, independentemente do porte e situação jurídico-fiscal da empresa, tem direito de requerer que a assistência ao ato de rescisão contratual seja feita pelo Sindicato dos Comerciários de Franco da Rocha e Região.

Parágrafo 2º - Nas duas hipóteses previstas, a do caput e a do parágrafo 1º desta cláusula, o custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DE FRANCO DA ROCHA E REGIÃO ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3º – Fica fixada multa de um piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar as assistências de rescisão contratual, no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, devendo a empresa respeitar o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.



Parágrafo 4º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas

Parágrafo 5º - 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 6º - 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.

60 - GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO - A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

61 – DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (**Súmula 182 – TST**), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

62 – 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.

63 – CESTA BÁSICA: As empresas fornecerão uma cesta básica mensal aos seus empregados nas seguintes hipóteses:

- I – Por liberalidade ou por seu único e exclusivo critério;
- II – Quando houver previsão em edital ou carta-convite ou contrato de licitação; e
- III – Quando houver acordo coletivo específico entre a Empresa e o Sindicato da base de representação.

Parágrafo 1º – Nas hipóteses acima, a fim de garantir a dignidade dos benefícios, a cesta básica terá o valor facial de R\$ 146,79 (cento e quarenta e seis reais e setenta e nove centavos) corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022 devendo ser descontado do empregado o percentual de 5 (cinco por cento) do valor da cesta básica.

Parágrafo 2º – A cesta básica prevista no *caput* será fornecida por meio de cartão magnético, ficando a empresa obrigada, nessa última hipótese, a realizar acordo com o Sindicato Laboral da respectiva base territorial para definição de produtos.

64 – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de 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.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas a utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.



Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados acesso ao seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas alternativos eletrônicos 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 previa para marcação de sobre jornada; e,
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado

65 - DO DEVER DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19: Os sindicatos convenientes:

Considerando o disposto no artigo 3º da Lei Federal no 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que autoriza a determinação compulsória de vacinação no âmbito público; que os direitos à vida e à saúde contemplados nos artigos 5º, 6º e 196 da Constituição Federal devem prevalecer em relação à liberdade de consciência e de convicção filosófica individual; e, que, em função da peculiaridade da atividade exercida é imperativo a proteção da saúde, dos próprios comerciários e dos consumidores, acordam:

I – Os comerciários que prestam serviços às empresas da categoria empresarial do varejo de gêneros alimentícios deverão submeter-se, quando disponível, à vacinação contra a COVID-19, além dos devidos protocolos de segurança e saúde; incluindo o uso obrigatório de máscara.

II – As empresas, no âmbito dos procedimentos de recursos humanos, se obrigam a facilitar o procedimento permitindo o comparecimento dos comerciários nos dias determinados pela campanha de vacinação para o seu respectivo grupo seja para a 1º e/ou 2º doses, abonando o período para este fim mediante o comprovante da vacinação; e,

III- A recusa sem justa causa do comerciário em submeter-se à vacinação é passível de falta disciplinar.

Parágrafo Único – Esta cláusula não se aplica aos comerciários com comorbidade devidamente atestada por laudo médico que inviabilize por qualquer motivo a aplicação da vacina e *também* aos comerciários menores de idade cuja vacinação ainda não seja mandatória.

CLÁUSULAS 66 a 68 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º DE SETEMBRO DE 2021 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

66- 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.

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

Parágrafo 1 - 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.

Parágrafo 2º - A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

Parágrafo 3º - As determinações desta cláusula não afetam contratos de trabalho já estabelecidos com condições mais benéficas.



Sindicato dos Empregados de Franco da Rocha e Região
SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm.
Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados,
Supermercados, Hipermercados



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

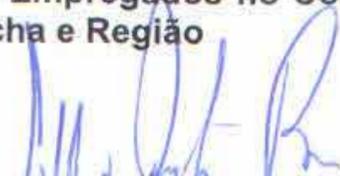
69 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

71 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 31 de agosto de 2022.

São Paulo, 27 de agosto de 2021.

Sindicato dos Empregados no Comércio de
Franco da Rocha e Região


Leozildo Aristaque Barros
Presidente


Cristiane Regis de Oliveira
OAB/SP 166.342

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

Assinado de forma digital por
ALVARO LUIZ BRUZADIN ALVARO LUIZ BRUZADIN
FURTADO:04546776853 FURTADO:04546776853
Dados: 2021.08.27 15:24:02 -03'00'

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente


Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947