CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DA CAPITAL/SINCOVAGA
2016/2017

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 60.989.944/0001-65 e Carta Sindical Processo n.º 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa n.º 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, **Ricardo Patah**, portador do CPF/MF n.º 674.109.958-15 e seu Diretor Jurídico, **Marcos Afonso de Oliveira,** inscrito sob CPF/MF 219.396.758-04, assistidos por seus advogados, Cláudia Campas Braga Patah, inscrita na OAB/SP sob o nº 106.172, Robson Eduardo Andrade Rios, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.361 e Walkiria Daniela Ferrari, inscrita na OAB/SP sob o nº 160.058 , conforme procuração anexa, e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA**, entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53 e assistido por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado,** OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38 conforme anexa procuração, devidamente autorizados pelas assembléias gerais extraordinárias realizadas respectivamente, no sindicato dos empregados na Rua Formosa, 99, Centro, CEP 01049-000, na data de 24/05/2016 e no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de 21/06/2016, que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL – Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, já corrigidos em 01 de setembro de 2015, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2016, data base da categoria profissional, com aplicação do percentual de 9,62% (nove vírgula sessenta e dois por cento).

Parágrafo 1º - As diferenças salariais relativas ao período de setembro/2016 e outubro/2016, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, exigíveis e deverão ser pagas na folhas de pagamento de janeiro e fevereiro de 2017.

Parágrafo 3º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

Parágrafo 4º - Nas Rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data da assinatura da presente Convenção, quanto àquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2016, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o paragrafo primeiro, deverão ser pagas em uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias.

2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/15 ATÉ 31/08/16: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE	POR
ADMITIDOS ATÉ 15.09.15	1,0962
DE 16.09.15 A 15.10.15	1,0882
DE 16.10.15 A 15.11.15	1,0802
DE 16.11.15 A 15.12.15	1,0722
DE 16.12.15 A 15.01.16	1,0641
DE 16.01.16 A 15.02.16	1,0561
DE 16.02.16 A 15.03.16	1,0481
DE 16.03.16 A 15.04.16	1,0401
DE 16.04.16 A 15.05.16	1,0321
DE 16.05.16 A 15.06.16	1,0241
DE 16.06.16 A 15.07.16	1,0160
DE 16.07.16 A 15.08.16	1,0080
A PARTIR DE 16.08.16	1,0000

Parágrafo 2º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's".

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2014 até 31/08/2015" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2014 a 31/08/2015, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

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 salário de admissão de **R$ 1.313,00** (um mil e trezentos e treze reais).

5 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Micro-empreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de

Pequeno Porte, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), tendo como parâmetro o número de empregados, que pelas características especificas 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 – MEI's, ME's e EPP's **– cláusula 5,** acompanhado de cópia da última guia do CAGED;

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

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

I – MEI's, ME'S E EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS: R$ 1.181,00 (um mil e cento e oitenta e um reais);

II – ME's, EPP's E EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS: R$ 1.244,00 (um mil e duzentos e quarenta e quatro reais).

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

Parágrafo 2º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO)** sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 795,00 (setecentos e noventa e cinco reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2016, sem prejuízo da apresentação da cópia da última e do CAGED.

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

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

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

6 - GARANTIA DO 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 3° e 4° da Lei n° 12.790/13, conforme segue:

I - MEI's, ME'S E EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS: R$ 1.416,00 (um mil e quatrocentos e dezesseis reais);

II – ME's, EPP's E EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS: R$ 1.511,00 (um mil e quinhentos e onze reais);

III – DEMAIS COMERCIÁRIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's": R$ 1.592,00 (um mil e quinhentos e noventa e dois reais).

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

7 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013, 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.

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

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

10 – PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES: Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5° dia útil do mês subseqüente.

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

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;

b) dividir o valor encontrado pela jornada por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

a) férias integrais ou proporcionais: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão.

b) primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13° Salário: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento podendo a diferença correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

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

EMPRESAS EM GERAL..... R$ 82,00 (oitenta e dois reais)

EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:

Com até 05 empregados..... R$ 73,00 (setenta e três reais);

Com de 6 até 20 empregados..... R$ 77,00 (setenta e sete reais)

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

Parágrafo 2º: 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 3º: Quando for adotado o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia, a empresa fica obrigada a apresentar documento que comprove a conferência.

14 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2014 até 31/08/2015".

15 - APRENDIZES: Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2015 até 31/08/2016, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2015 até 31/08/2016" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

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

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

17 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, 4% (quatro por cento), de uma única vez, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2016, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo 1º - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 15 de janeiro de 2017, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 2º - Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

Parágrafo 3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 4º - 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 do principal.

Parágrafo 5º - Os trabalhadores poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição em questão, manifestada individual e pessoalmente, por escrito, sempre no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura das Convenções ou dos Acordos Coletivos, que deverá conter o nome, o RG e o CPF do trabalhador e ser entregue na sede do Sindicato das 9 horas às 17 horas, em qualquer dia da semana, inclusive sábados, domingos e feriados, das 09h00 às 17h00 ou em suas subsedes, de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 17h00, sem outras formalidades. No caso de admissão do trabalhador após o prazo acima, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de (30) trinta dias do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 9h00 às

17h00, na sede e subsedes do Sindicato. Os endereços da sede e subsedes estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciários: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 6º - 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 Sindicato dos Comerciários de São Paulo, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

18 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembléia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 21 de junho de 2016, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**. Assim, respeitada a jurisprudência do Egrégio Supremo Tribunal Federal, as empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte recolherão **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** a favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nos valores máximos, conforme segue:

ASSISTENCIAL 2017

	VALOR EM R$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R$ 165,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R$ 415,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 510,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R$ 670,00

AUTO-SERVIÇO –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R$ 780,00
De 31 a 50	R$ 850,00
De 51 a 100	R$ 1.200,00
De 101 a 200	R$ 3.150,00
De 201 a 300	R$ 4.200,00
De 301 a 400	R$ 5.775,00
De 401 a 500	R$ 6.825,00
De 501 a 1000	R$ 14.700,00
De 1001 a 2000	R$ 17.850,00
De 2001 a 3000	R$ 22.050,00
De 3001 a 4000	R$ 26.250,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 30 de outubro de 2016, através de:

a) **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/10/2016.

b) Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável somente nas agências da Caixa Econômica Federal – CEF; e,

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

Parágrafo 2º - 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 3º - Assistencial relativa à 2016/2017 no mês de sua abertura através de ficha de compensação que será enviada em até 30 dias após a mesma. Em caso de não recebimento da guia solicitar 2ª via conforme disposto nesta cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

21 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada 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 3.048/99, 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, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

22 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a garantia 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 ou período diverso a ser eventualmente fixado em legislação superveniente do ano em que o alistando complete 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

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

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

24 – DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação que deverá destacada no recibo de pagamento do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2016, 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 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo único: Fica facultada a conversão de um dia de descanso obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da Convenção.

25 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de **3% (três por cento)** sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas 4 e 5 - "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's", limitado aos empregados que

recebem salário de até R$ 1.951,00 (um mil e novecentos e cinquenta e um reais), desde que atendidas às seguintes condições:

a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, previsto em lei e na cláusula "FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA", Licença Paternidade.

b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciário(a) afastado nos termos da lei, como auxílio doença, auxílio acidentário, auxílio maternidade ou gozando de férias, além das previsões esta convenção.

c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

Parágrafo único - Fica desobrigada da concessão do vale compra-assiduidade a empresa que comprove já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta Convenção Coletiva ou na legislação.

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

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

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

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.

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 não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados.

Parágrafo 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado em até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT,

oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

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 Único - O direito previsto no caput 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 05 (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: 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 valor equivalente a um salário de admissão devido ao comerciário em geral que for aplicável à empresa, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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 1º: 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, compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, 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.

Parágrafo 2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.

40 - TRABALHO AOS DOMINGOS: O trabalho aos domingos e a licença municipal para funcionamento, atendendo à legislação federal de regência e, em especial à Lei Municipal 13.473/02 e seu decreto regulamentador 45.750/05 para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo dependerá de obtenção de **CERTIDÃO**.

Parágrafo 1º - Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 30 de dezembro de 2016, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2016-2017 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - TRABALHO AOS

DOMINGOS - 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 será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA – copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - e chancelada pela Municipalidade de São Paulo, e autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos, bem como outorgará a necessária licença municipal para o funcionamento das empresas em todos os domingos.

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em domingos e implica na cominação à empresa de multa de R$ 289,00 (duzentos e oitenta e nove reais) que reverterá em subsídio aos serviços assistenciais odontológicos do sindicato patronal.

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

a) trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

b) adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso. Aos comerciários que cumprirem tal jornada, além da folga compensatória (sem prejuízo do DSR, obrigatoriamente concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos), ficam assegurados mais outros 2 (dois) dias de folga na vigência da Convenção Coletiva, seguindo a seguinte regra:

> **b1)** A primeira folga deverá ser concedida até 31 de março de 2017 e a segunda folga até 15 de agosto de 2017. Fica facultado, observados os prazos acima, a conversão de folgas por vales compra de valor equivalente a um dia de salário por folga a ser compensada.

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;

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

b) No regime 2x1 os dois dias adicionais de folga serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:

I – até 90 dias de trabalho na empresa não faz jus ao benefício;
II – acima de 90 dias de trabalho na empresa o empregado fará jus aos dois dias, observado o disposto na alínea **b1**.

TRANSPORTE

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

I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;

II - Excedida a jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);

III – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

I - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos domingos trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de "marmitex".

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

I – Jornada de até 6 (seis) horas: R$ 15,00 (quinze reais)
II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - empresas com até 20 empregados: R$ 21,00 (vinte e um reais);
B - empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 23,00 (vinte e três reais); e
C- empresas a partir de 101 empregados: R$ 36,00 (trinta e seis reais).

PENALIDADES

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

2 – O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários e desatende a legislação municipal relativa a licença de funcionamento.

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

41 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo, 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.**

Parágrafo 1º - Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 30 de dezembro de 2016, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2016-2017 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - TRABALHO EM FERIADOS -, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após setembro/2016 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO;

Parágrafo 3º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 4º - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R$ 289,00 (duzentos e oitenta e nove reais) que reverterá para subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO.

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

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

II – Fica garantido ao trabalhador comerciário o descanso, no período de vigência desta Convenção, em 3 (três) feriados definidos em comum com a empresa, ou, na hipótese de

Convenção, em 3 (três) feriados definidos em comum com a empresa, ou, na hipótese de não concessão de tal benefício, a remuneração equivalente do dia de feriado prevista nesta cláusula, item VI, cujo pagamento deverá ocorrer até 31 de julho de 2017. Fica assegurado, ainda, para aqueles que se ativarem em feriados, o acréscimo de mais 2 (dois) dias nas férias gozadas ou indenizadas no mês de dezembro. E, no caso de rescisão contratual os dias devem ser indenizados.

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

IV – Do referido instrumento, deverão constar:

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

V – As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do feriado trabalhado, sob pena de dobra;

VI – As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o com adicional de 100% (cem por cento). Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto para comissionados;

VII - A concessão do DSR, gozado ou indenizado não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional de 100% (cem por cento), não podendo o DSR ser considerado para tal fim;

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

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

X - REFEIÇÃO EM FERIADOS

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 - <u>empresas com até 20 empregados</u>: R$ 21,00 (vinte e um reais)
B - <u>empresas com 21 e até 100 empregados</u>*:* R$ 23,00 (vinte e três reais); *e*
C- <u>empresas a partir de 101 empregados</u>: R$ 36,00 (trinta e seis reais).

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

XII - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes;

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

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

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

42 - 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 XI – Refeição, da cláusula anterior:

I - Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;

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

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

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

V - pagamento de R$ 22,00 (vinte e dois reais) em vale compras ou dinheiro.

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

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

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

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

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

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

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

§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R$ 783,00 (setecentos e oitenta e três reais).

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

44 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de **R$110,00 (cento e dez reais)**, a partir de 01 de setembro de 2016, 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.

45 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, salvo nas hipóteses previstas nos parágrafos 1º e 2º.

Parágrafo 1º - Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pelo Sindicato Patronal convenente, deverá proceder à recusa e/ou oposição de forma expressa.

Parágrafo 2º - Quando houver a ausência de manifestação por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, resultará na concordância tácita dos termos e acordos coletivos ajustados entre a entidade representativa dos empregados e as empresas.

Parágrafo 3º - Para fins do cumprimento do disposto nesta cláusula, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo comunicará a entidade patronal, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da dará prevista para a realização da reunião agendada pelo Sindicato Profissional via e-mail: juridico@sincovaga.com.br e adm@sincovaga.com.br

46 – 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, via e-mail: juridico@sincovaga.com.br e adm@sincovaga.com.br.

Parágrafo Único – A ausência de manifestação pela Entidade Patronal no acompanhamento das empresas nas convocações resultará na continuidade, sem sua participação, das apurações feitas pela Entidade Laboral.

47 – 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.

Parágrafo único: 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".

48 - GARANTIA DE EMPREGO - APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do final da fruição, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo único: 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".

49 - 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.

50 - TERCEIRIZAÇÃO: Atendendo à orientação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão-de-obra terceirizada.

Parágrafo Único - Não é considerada atividade-fim a desempenhada pelos promotores de venda, assim entendidos os profissionais a serviço de empresas fornecedoras ou de prestadoras de serviços, cujas atribuições estejam limitadas à promoção, manuseio e recolocação dos produtos da empresa empregadora ou contratante nos locais a ele destinados na loja.

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

52 – COMBATE À INFORMALIDADE – 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$ 75,00 (setenta e cinco reais), revertida em favor do trabalhador.

53 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais de 30 (trinta) empregados por estabelecimento, e, que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão

gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

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

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

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

57 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável, devidamente comprovadas, mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

Parágrafo Único: O reconhecimento em ambas as hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União. 08.2010).

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

59 – 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.

60 - HOMOLOGAÇÃO – O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Único - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao

pagamento de taxa retributiva destinada às despesas do setor de homologação.

CLÁUSULAS 61 a 63 - APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º SETEMBRO DE 2016 COM 350 (trezentos e cinqüenta) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

61 - 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.

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

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

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

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

64 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO: Fica eleita a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio de São Paulo – CINTEC – SÃO PAULO, com sede à Rua Barão de Itapetininga, nº 297- 2º andar – Centro – São Paulo – fone 3231-3221 -, para, nos termos da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, conciliar os conflitos individuais surgidos entre empregados e as empresas varejistas de gêneros alimentícios e, entre empregados e empresas e os sindicatos convenentes.

Parágrafo Único – Fica instituída taxa retributiva, a ser fixada na forma aprovada pela A.G.E., que será paga, exclusivamente, pela empresa e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

65 – 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.

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

67 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2016 até 31 de agosto de 2017.

São Paulo, 07 de novembro de 2016.

Sindicato dos Comerciários de São Paulo

Ricardo Patah
Presidente

Marcos Afonso de Oliveira
Diretor Jurídico

Cláudia Campas Braga Patah
OAB/SP 106.172

Robson Eduardo Andrade Rios
OAB/SP 86.361

Walkiria Daniela Ferrari
OAB/SP 160.058

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

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947