CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DE COTIA/SINCOVAGA
2019/2020

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE COTIA E REGIÃO**, com base territorial nos municípios de **Embu Guaçu, Juquitiba**, e **São Lourenço da Serra**, com sede na Av. Brasil, 21 – Jardim Central – Cotia – SP – CEP – 06700-270, neste ato representado pelo seu presidente, **José de Souza Vilarim**, CPF nº 288.077.908-15, assistido por sua advogada **Maíra Cristina Luiz**, OAB/SP 303.766 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, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO** 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 conforme anexa procuração, devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias realizadas respectivamente, no sindicato dos empregados na Av. Brasil, 21 – Jardim Central – Cotia – SP – CEP – 06700-270, nas datas de **10/06/2019 a 14/06/2019** e no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º Andar, CEP 01041-003, na data de **15/08/2019** que aprovaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -** (art. 611 e seguintes da CLT), **(**sempre considerando a atividade preponderante) -, **aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2°Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)", compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – "Comércio Varejista", os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. "Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo"; 47.23-7 "Comércio varejista de bebidas"; 47.21.1 – "Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes"; 4721-1/04 "Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes"; 4724-5/00 "Comércio varejista de hortifrutigranjeiros"4721-1/03 "Comércio varejista de laticínios e frios" (leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados"; 4721-1/00 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados"- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados"; 4729-6/02 – "Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência", comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de delicatessen". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação"** sediadas nos municípios de **EMBU GUAÇU, JUQUITIBA**, E **SÃO LOURENÇO DA SERRA**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

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

atividades inerentes à função exercida, inclusive manutenção e limpeza do setor de trabalho.

1 - REAJUSTE SALARIAL: Todas as cláusulas salariais e valores ajustados de caráter remuneratório constantes nesta Convenção Coletiva serão reajustados, a partir de 1º de outubro de 2019, em 2,92% (dois vírgula noventa e dois por cento).

Parágrafo 1º - Além da recomposição salarial prevista no caput as empresas, independentemente de seu porte ou regime jurídico, deverão conceder como contrapartida ao atendimento de pleitos empresariais, abono pecuniário de R$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), a ser pago em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira parcela, que será de R$ 140,00 (cento e quarenta reais), paga em na folha de pagamento de novembro de 2019 e a segunda parcela, que será de R$100,00 (cem reais), paga até folha de pagamento de janeiro de 2020, não havendo a incidência de encargos.

Parágrafo 3º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de outubro de 2019, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, deverão ser complementadas junto com o pagamento do salário de competência do mês de novembro de 2019.

Parágrafo 4º- A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso salarial do comerciário na cláusula "Piso Salarial" estabelecido nesta Convenção Coletiva de. Trabalho.

Parágrafo 5º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

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

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

4 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/18 ATÉ 30/09/19" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/18 a 30/09/19, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

3 – SALÁRIO DE ADMISSÃO: Ficam estipulados para os empregados da categoria profissionais, não abrangidos pelo disposto na cláusula anterior, a viger a partir de 01/10/2019, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, os seguintes salários de admissão:

EMPRESAS COM ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS

Comerciário..... R$ 1.188,00 (um mil e cento e oitenta e oito reais);

EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS

Comerciário..... R$ 1.416,00 (um mil e dezesseis reais);

5 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

6 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa ou operador de caixa terá direito à indenização por quebra de caixa mensal no valor de R$ 76,00 (setenta e seis reais), a partir de 1º de outubro de 2019 que será paga juntamente com o seu salário.

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, necessária com 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 o Empregador adotar o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia o mesmo fica obrigado a apresentar documento que comprove a conferência.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "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 01/10/18 ATÉ 30/09/19".

8 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 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.

9 - APRENDIZES: Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/10/18 até 30/09/19, 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 01/10/18 ATÉ 30/09/19" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

10 - 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.

11 - CONTRIBUIÇÃO DOS COMERCIÁRIOS. A empresa descontará do pagamento e recolherá de todos os comerciários contemplados e beneficiários da presente norma, e, assim, representados pelo "Sindicato dos Comerciários", a título de contribuição assistencial ou negocial o percentual de 1% (um por cento) de sua respectiva remuneração mensal, limitado o teto a R$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado, desconto conforme aprovado na Assembleia do "Sindicato dos Comerciários" que aprovou e autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1°. O desconto previsto nesta cláusula atende aos termos do TAC firmado nos autos da Ação Civil Pública nº 1002721-28.2013.5.02.0241, da 1ª Vara do Trabalho de Cotia, homologado por decisão datada de 31/07/2017, com transito em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, **a partir da assinatura desta norma**, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo- FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 6º - 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 7º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 8º - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

Parágrafo 9º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º 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 10 - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, uma única vez, por escrito e de próprio punho em duas vias, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 11 - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 12 - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 13 - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 14 - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, 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 da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la no prazo máximo 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.

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

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 32 e 33.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2019.

	VALOR EM R$
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	R$ 100,00
EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R$ 215,00
EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R$ 450,00
EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 560,00
EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	R$ 730,00

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

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

Parágrafo 2º - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 10 de outubro de 2019, através de: FICHA DE COMPENSAÇÃO – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/10/2019.

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

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

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

Parágrafo 4º - A Contribuição Assistencial/Negocial 2019 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra "c" do parágrafo 2º.

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 lhe ressarcir o valor retido.

13 – 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.

14 – 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;

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 05 (cinco) dias da data de sua emissão, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail ou Whatsapp, sendo necessário apresentação do original após o retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo 3º (2018-2019) - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas no eSocial.

Parágrafo 4º (2018-2019) - 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.

15 – 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.

16 – 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.

17 – 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.

18 – INCENTIVO A SINDICALIZAÇÃO: Como incentivo à participação dos trabalhadores na entidade sindical representativa da categoria profissional, os comerciários que comprovarem ser associados ou terem recolhido a contribuição na forma da cláusula nominada "CONTRIBUIÇÃO DOS COMERCIÁRIOS", receberão um abono Ao comerciário que autorizar o desconto das contribuições assistencial prevista nessa norma coletiva, será concedido um abono correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2020, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

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

19 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, obedecidas 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) O saldo de horas suplementares não compensado até o dia 30 de setembro de 2019 deverá ser liquidado em até 120 (cento e vinte dias) dias a contar de 01 de outubro de 2019;

d) 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;

e) 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;

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subseqüente 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;

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

h) 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 *"e"* desta cláusula implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

i) A suspensão do direito à compensação prevista na alínea "h" 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.

20 – 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.

21 – 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 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.

22 – 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.

23 – 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.

24 – 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.

25 – 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: Os direitos previstos nesta cláusula será extensivo ao pai comerciário.

26 – 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.

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

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

29 – 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.

30 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário normativo devido a trabalhadores 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.

31 – 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, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

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

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 30 de dezembro, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECCOR – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2019-2020 – SINCOVAGA – SECCOR - 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, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA ou pelo SECCOR;

Parágrafo 3º - A ausência da **CERTIDÃO** 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, e, que será rateada em favor dos sindicatos convenentes, 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

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 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 NOS 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$ 17,00 (dezessete reais);

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 22,00 (vinte e dois reais);

C- empresas a partir de 101 empregados: R$ 30,00 (trinta 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 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 esta a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

33 - TRABALHO EM FERIADOS: O trabalho em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de Cotia e Região, 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 aplicável ao funcionamento do comércio, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO.** Tal certidão vigorará, para todos os efeitos, até que nova norma venha a ser celebrada.

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 30 de dezembro de 2019, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECCOR – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2019-2020 – SINCOVAGA – SECCOR - 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 1º (2018-2019) – O **SINCOVAGA** se obriga a apresentar mensalmente relação de empresas que requererem e obtiverem a **CERTIDÃO** para aplicação da cláusula.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será sem ônus, para as empresas que quitarem a contribuição Patronal, expedida pelo SINCOVAGA ou pelo SECCOR, após analise de ambos as partes convenentes e desde que a empresa cumpra integralmente a CCT;

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

Parágrafo 4 º - A ausência da **CERTIDÃO** ou da verificação do cumprimento integral da CCT pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R$1.000,00 (um mil reais), exigível pelo sindicato laboral, sem prejuízo do previsto na Cláusula **"MULTA".**

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 – - 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.

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 equivalente 3 dias de trabalho normal na folha de setembro de 2020. No caso de rescisão contratual, na hipótese do empregado ter trabalhado no feriado, deve receber a indenização em seu TRCT.

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

V – As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o com 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, 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 domingos 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 NOS FERIADOS

A - 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";

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$ 17,00 (dezessete reais);

B - <u>empresas com 21 e até 100 empregados</u>: R$ 22,00 (vinte e dois reais)

C- <u>empresas a partir de 101 empregados</u>: R$ 30,00 (trinta reais).

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

XII - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, com pelo menos 05 (cinco) dias de antecedência, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

XIII - 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;

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

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

XVI – 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.

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

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

IV - 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 justo causa, antes do usufruto da folga, esta será indenizada em valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho.

a) Na hipótese do empregado estiver usufruindo de férias durante seu aniversário ou este for em dia de feriado, a empresa fica obrigada trocar o dia da concessão da folga para outra data.

V - Pagamento de R$ 24,00 (vinte e quatro 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$ 499,00 (quatrocentos e noventa e nove reais)** por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

35 - 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.

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

Parágrafo 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.

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

Parágrafo 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo o salario mínimo nacional. R$ 898,00 (oitocentos e noventa e oito reais).

Parágrafo 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.

36 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 300,00 (trezentos reais), a partir de 01 de outubro de 2019, 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.

37 – ACORDO COLETIVOS: Considerando que a convenção coletiva é instrumento de regularização do mercado de trabalho, que assegura e garante patamares mínimos, evitando efeitos danosos às categorias profissional e empresarial, que assegura o equilíbrio de forças, sendo assim instrumento de prevenção à concorrência desleal, fica proibida, em acordos coletivos de trabalho, a definição de diferentes pisos salariais e de a]adicional de horas extras inferiores ao estabelecido em convenção coletiva.

Parágrafo 1º - A discussão em acordos coletivos de trabalho de cláusulas que detenham características intersindical, assim entendida a matéria objeto de negociação (pauta) entre as entidades convenentes, deverá ter, sob pena de nulidade do que venha a ser avençado, obrigatoriamente, a participação da entidade empresarial.

Parágrafo 2º - Para os fins do disposto no *caput*, o sindicato laboral, comunicará por escrito o sindicato patronal, dando ciência, para se necessário oferecer auxílio às empresas interessadas, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

38 – 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.

39 – 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.

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

41 - GARANTIA DE EMPREGO - APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias somente poderá ser dispensado após o vencimento de período idêntico aos dias gozados contados a partir do final da fruição, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

42 - AUSÊNCIA 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$ 75,00 (setenta e cinco reais), revertida em favor do trabalhador.

43 – 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. Na hipótese de constatação de práticas que possam caracterizar interferência, tais ações serão reportadas ao Ministério Público do Trabalho para as devidas medidas legais, não excluindo o direito do sindicato laboral de tomar outras medidas legais que entender cabíveis.

44 - 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.

45 - 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.

46 - 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.

47 – 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.

48 - 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 outubro de 2019, até 10 (dez) 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 Cotia 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 DOS COMERCIÁRIOS DE COTIA 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.

49 – 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.

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

51 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência até 30 de setembro de **2020**, estendendo-se os seus efeitos até celebração de nova Convenção Coletiva.

São Paulo, 14 de novembro de 2019.

Sindicato Dos Empregados No Comércio De Cotia e Região

José de Souza Vilarim
Presidente

Maíra Cristina Luiz
OAB/SP 303.766

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

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947