



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMERCIÁRIOS DE GUARULHOS 2017-2019

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARULHOS, entidade sindical de primeiro grau - CNPJ nº 49.088.818/0001-05; Carta Sindical Processo nº 213.262/63, com base territorial nos municípios de Guarulhos, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Santa Isabel e Arujá, com sede na Rua Morvan Figueiredo, nº 65 - 7º andar - Centro - CEP 07090-010 -Guarulhos - SP, tendo realizado Assembléia Geral Extraordinária em sua sede, em 15/06/2018, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Walter dos Santos, inscrito no CPF/MF n.º 053.307.348-00, assistido por seu advogado Jorge Bascegas - OAB/SP nº 104.865; e de outro, Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo - CNPJ n.º 49.087.232/0001-18 e Registro Sindical -Processo n.º 46219016700/2012-11, SR06781 com sede na Av. Senador Queirós, nº 605 - 23º andar - Cj .2312 Centro/SP - CEP 01026-001 - Assembléia Geral Extraordinária realizada em 02/08/2018, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Algirdas Antonio Balsevicius, portador do CPF/MF nº 172.901.128-49, assistido pelo advogado. João Antonio Navarro Belmonte - OAB/SP nº 25.922 celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1ª - REAJUSTE SALARIAL - A presente convenção abrange os períodos de 1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 e de 1º de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019, alcançando todos os empregados lotados nas empresas e suas filiais na bases territoriais da entidade sindical de Guarulhos/SP.

Parágrafo 1º - Os salários fixos ou parte fixa dos salários serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2017, mediante aplicação do percentual de 2,5% (dois virgula cinco por cento) incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2016 e para os admitidos posteriormente a 1º de setembro de 2016, o reajustamento será proporcional respeitado a fração de 15 dias; permitida a compensação de aumentos, antecipações e abonos espontâneos ou compulsórios concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º/09/2016 a 31/08/2018 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo 2º - Os salários fixos ou parte fixa dos salários serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2018, mediante aplicação do percentual de 4,4% (quatro virgula quatro por cento) incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2017 e para os admitidos posteriormente a 1º de setembro de 2017, o reajustamento será proporcional respeitado a fração de 15 dias; permitida a compensação de aumentos, antecipações e abonos espontâneos ou compulsórios concedidos pela empresa no período compreendido entre 1º/09/2017 a 31/08/2018 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem. Fica definido que salários acima de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) serão objeto de livre negociação entre empresas e empregados.

2ª - DA DIFERENÇA SALARIAL: Fica ajustado que as diferenças, inclusive sobre férias e 13º salário relativas aos períodos 01/09/2017 até 31/12/2018 deverão ser pagas a título de abono, em parcela única e no mês seguinte ao da assinatura do presente termo, abono este que não integrará a remuneração do empregado, não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário e as diferenças salariais a partir de janeiro de 2019 deverão ser integradas e pagas na folha de pagamento com vigência de agosto/2019.









Parágrafo 1º - O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo 1º desta cláusula será a data de pagamento destas.

Parágrafo 2º - Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2017, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo 1º deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias, sob pena de aplicação da multa prevista na clausula nominada "MULTA", deste instrumento.

- **3ª COMPENSAÇÃO -** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/16 até 31/08/18", serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/16 até 30/08/2018 e os concedidos a partir de 09/2018, serão compensados na CCT de 2019/2020, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.
- 4ª SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE 01/09/2017 ATÉ 31/08/2018 NAS EMPRESAS COM ATÉ 05 (CINCO) EMPREGADOS Para as empresas com até 05 (cinco) empregados, ficam estipulados os seguintes salariais de admissão, a viger a partir de 01/09/2017, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4°, da Lei nº 12.790/13:

- Parágrafo 1º O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo 2º - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa em 31 de agosto de 2018.

5ª – SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE 01/09/2017 ATÉ 31/08/2018 NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 06 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS - Para as empresas que possuam de 06 (seis) a 20 (vinte) empregados, ficam estipulados os seguintes salariais de admissão, a viger a partir de 01/09/2017, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4°, da Lei n° 12.790/13:





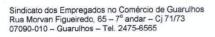


d) empregados em geral
e) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral
f) garantia do comissionista
Parágrafo 1º - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.
Parágrafo 2º - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa em 31 de agosto de 2018.
6 ^a – SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE 01/09/2017 ATÉ 31/08/2018 NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS - Para as empresas que possuam mais de 20 (vinte) empregados, ficam estipulados os seguintes salariais de admissão, a viger a partir de 01/09/2017, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4°, da Lei n° 12.790/13:
g) empregados em geral
h) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral
i) garantia do comissionista
Parágrafo 1º - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.
Parágrafo 2º - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa em 31 de agosto de 2018.
7ª – SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE 01/09/2018 ATÉ 31/08/2019 NAS EMPRESAS COM ATÉ 05 (CINCO) EMPREGADOS - Para as empresas com até 05 (cinco) empregados, ficam estipulados os seguintes salariais de admissão, a viger a partir de 01/09/2018, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13:
j) empregados em geral
k) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral









(um mil, quinhentos e dez reais).

(um mil e trinta e nove reais);





Parágrafo 1º - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo 2º - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa em 31 de agosto de 2018.

8ª – SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE 01/09/2018 ATÉ 31/08/2019 NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 06 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS - Para as empresas que possuam de 06 (seis) a 20 (vinte) empregados, ficam estipulados os seguintes salariais de admissão, a viger a partir de 01/09/2017, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4°, da Lei n° 12.790/13:

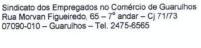
Parágrafo 1º - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo 2º - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa em 31 de agosto de 2018.

9ª – SALÁRIOS DE ADMISSÃO DE 01/09/2018 ATÉ 31/08/2019 NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS - Para as empresas que possuam mais de 20 (vinte) empregados, ficam estipulados os seguintes salariais de admissão, a viger a partir de 01/09/2017, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4°, da Lei nº 12.790/13:

Parágrafo 1º - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.









Parágrafo 2º - Para os fins desta cláusula, considera-se o total de empregados na empresa em 31 de agosto de 2018.

- 10ª GARANTIA DO COMISSIONISTA Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas "SALARIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 05 (CINCO) EMPREGADOS"; "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 06 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS", nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13.
- 11ª JORNADAS DE TRABALHO Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/13 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.
- Parágrafo 1º Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, previstas nas cláusulas seguintes ("I" a "IV") POREM, SOMENTE MEDIANTE CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO ENTRE AS EMPRESAS INTERESSADAS E O SINDICATO LABORAL, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal, observadas ainda as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:
- I JORNADA PARCIAL Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:
- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- II JORNADA REDUZIDA Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:
- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;



5







- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.
- III JORNADA ESPECIAL 12X36 Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:
- a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.
- b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
- IV SEMANA ESPANHOLA Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.
- **Parágrafo 2º** A solicitação para celebração de acordos coletivos prevendo as hipóteses estabelecidas nesta cláusula será encaminhada *online* à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade
- 12ª TRABALHO INTERMITENTE Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente através da celebração de acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.
- Parágrafo 1º Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito.
- Parágrafo 2º O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "SALARIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 05 (CINCO) EMPREGADOS"; "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 06 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS", conforme o caso, desta Convenção Coletiva.
- Parágrafo 3º A solicitação para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada online à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade.
- 13ª NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES Aos valores fixados nas cláusulas nominadas "SALARIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 05 (CINCO) EMPREGADOS"; "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 06 (SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS", não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

14ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS - A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas









durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º da Lei nº 605/49.

- 15^a 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° (quinto) dia útil do mês subsequente.
- 16^a CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:
- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula denominada "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.
- 17ª 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 (quinze) 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 seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.
- 18ª QUEBRA DE CAIXA A partir de 1º de setembro de 2018, o empregado que exercer a função de caixa terá direito a um pagamento por quebra de caixa, no valor de R\$ 76,00 (setenta e seis reais), importância que será pago juntamente com o seu salário.
- Parágrafo 1º A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.
- Parágrafo 2º As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.
- Parágrafo 3º Nos termos do disposto no §2º do art.457 da CLT, o pagamento previsto no *caput* tem a natureza de um abono, não integrando a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de caput trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.
- 19ª NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO As garantias previstas nas cláusulas nominadas "SALARIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 05 (CINCO) EMPREGADOS"; "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS QUE POSSUAM DE 06









(SEIS) A 20 (VINTE) EMPREGADOS"; "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 20 (VINTE) EMPREGADOS" e "QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas denominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/16 ATÉ 31/08/18".

20ª - APRENDIZES - Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/16 até 31/08/18, terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula denominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMRPEGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/16 ATÉ 31/08/18", bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

21ª - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional 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.

22ª – QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL – As empresas se obrigam a descontar de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do *Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos*, 6% (seis por cento), de uma única vez, do salário do mês de SETEMBRO, a título de quota negocial, conforme aprovado pela assembléia que autorizou a celebração da presente norma coletiva, observada as demais condições contidas nesta cláusula, que deverá ser recolhido por boleto bancário, fornecido pela entidade profissional, até 10/10/2019.

Parágrafo 1º - O Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos isenta os empregadores do desconto relativo ao exercício de 2017/2018.,

Parágrafo 2º - O desconto dos empregados admitidos após a data-base (01.09.18) e que não tiveram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo 3º - O recolhimento desta quota negocial efetuado fora do prazo mencionado nos parágrafos 1º e 2º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 4º - Havendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), serão cobrados juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, atualizado pela variação do INPC, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

Parágrafo 5° - Do montante arrecadado, 80% (oitenta por cento) será creditado em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e 20% (vinte por cento) em favor da Federação dos Empregados no Comércio de Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS, conforme convênio com o Banco do Brasil S/A.

Parágrafo 6° - O valor da quota da participação reverterá em prol dos serviços sociais do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e do custeio financeiro do plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 7° - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada perante o *Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos*, a qual deverá ser protocolizada na Rua Cerqueira Cesar, 236 (antigo 230) — Centro — Guarulhos, obedecendo ao que determina o TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA (TAC), firmado com o Ministério Público do Trabalho, conforme segue.







DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

"O compromitente receberá as cartas de oposição dos integrantes da categoria ao desconto da contribuição assistencial prevista na convenção coletiva e lhes dará o devido efeito, desde que protocoladas pessoalmente pelo trabalhador interessado nos 10 dias subseqüentes ao desconto. Entende-se como dia do desconto para fins de contagem do prazo a data do recebimento do contracheque pelo empregado no qual for lançado o mencionado desconto, considerando-se como tal a data assinalada pelo trabalhador neste documento. O sindicato poderá exigir cópia do contracheque para a verificação da contagem do prazo. O sindicato também condiciona a devolução à comprovação pela empresa do efetivo recolhimento da contribuição com a apresentação da lista discriminando o nome do trabalhador e o valor descontado e repassado. O sindicato tem até 90 (noventa) dias para realizar a devolução, contados da comprovação pela empresa do repasse dos valores descontados a título de contribuição assistencial de seus representados. O sindicato receberá as cartas ininterruptamente durante o seu horário regular de funcionamento".

Parágrafo 8º - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas e a respectiva entidade patronal de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados representados, salvo quanto à obrigação de fazer constante da presente norma coletiva, em relação ao desconto e repasse ao sindicato profissional representativo, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462, da CLT.

Parágrafo 9º - 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.

23ª - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - Nos termos da legislação vigente e jurisprudência que regem a matéria e considerando-se, ainda, a vinculação da representação sindical; a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho e a deliberação em assembléia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal convenente, foi aprovada e instituída uma RECEITA PARA O EXERCÍCIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL PATRONAL, com fulcro no artigo 8°, incisos II, III, IV e VI e 149 da Constituição Federal e 513, alínea "e", da CLT, consoante as seguintes tabelas de valores e condições, conforme o respectivo sindicato:

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SAGASP

Faixas de Capital Social	Valor
De R\$ 0,01 até R\$ 36.000,00	R\$ 415,00
De R\$ 36.000,01 até R\$ 58.000,00	R\$ 670,00
De R\$ 58.000,01 até R\$ 65.000,00	R\$ 750,00
Acima de R\$ 65.000,00	R\$ 910,00



Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo - SAGASP Av. Senador Queirós, 605 – 23º Andar – Cj.2312 CEP 01026-001 - SÃO PAULO - SP Tel. 3229-8055





Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

Parágrafo 2º - Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

24ª - 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 a que fizer jizr jus não poderá ser estornada.

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

25ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º do Decreto nº 27.048/1949, e entendimento da Sumula 15 do TST, serão reconhecidos atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao Sindicato Profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdencia Social ou da Saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3291/1984, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o código internacional de doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados a empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão, por qualquer meio, inclusive eletrônico.

26ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/2003, 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

10









Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante através de contagem de tempo de trabalho, informando seu tempo de contribuição, 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.

Paragrafo 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.

Paragrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante através de contagem de tempo de trabalho 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.

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

27ª - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO 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 (dezoito) 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.

28ª - 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.

Cláusula 29^a - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO: Como incentivo à participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da categoria profissional, os comerciários que contribuírem com a quota negocial, receberá (ão) no mês subsequente ao reajuste previsto nesta Norma, a título de abono, como segue:

- §1º- O empregado com mais de 180 dias e até 12 meses de contrato de trabalho completos até a data da assinatura deste acordo, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês subsequente ao reajuste, valor equivalente ao percentual de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) sobre seu salário.
- §2º- O empregado com mais 12 meses e um dia de contrato de trabalho completo até a data da assinatura ¿ deste acordo, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês **subsequente ao reajuste**, valor equivalente ao percentual de 6,66% (seis vírgula sessenta e seis por cento) sobre seu salário.

11

§3ª- Ficará facultado a conversão do abono em um dia de descanso, obedecida a proporcionalidade em porcentual prevista nos §s 1° e 2° desta cláusula, durante a vigência da convenção.







- 30^a COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, 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 02 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data da data base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência, para o semestre 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 de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula denominada "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) a 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 "e" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;
- h) a suspensão do direito à compensação previsto 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.
- 31ª FORNECIMENTO DE UNIFORMES Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança e macações especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.
- 32ª 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 24 (vinte e quatro) horas que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado.
- Parágrafo 2º O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que também será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.









- 33ª FÉRIAS EM DEZEMBRO Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.
- 34ª COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa por ela estabelecido e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.
- 35ª 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.
- **36ª 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.
- 37ª 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, aos inválidos ou incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da clausula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente convenção.
- Parágrafo 1º O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.
- Parágrafo 2º Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador obedecidas as condições estabelecidas no caput desta clausula.
- 38ª 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 e/ou ENEM quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.
- 39ª SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- 40ª ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) As empresas concederão no decorrer do mês um adiantamento de salário aos empregados.
- 41ª 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.
- 42ª AUXÍLIO FUNERAL Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário normativo, fixado de acordo com os enquadramentos da empresa nas cláusulas 4ª a 9ª desta Norma









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.

43ª - 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 objeto 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 sindical associativa, de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, convênio com farmácias e outros estabelecimentos, 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) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

- 44ª TRABALHO AOS DOMINGOS Atendido ao 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 na legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:
- a) trabalho em domingos alternados 1X1 (um por um), 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 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos:
- c) adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, situação permitida desde que haja a elaboração de escala de trabalho com antecedência mínima de 90 (noventa) dias.
- d) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- f) jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho;
- g) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 08 (oito) horas diárias, vedada a compensação, nos termos da cláusula denominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

Parágrafo 1º - Quando a jornada de trabalho for de 06 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

Parágrafo 2º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.







Parágrafo 3º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

Parágrafo 4º - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula denominada "MULTA":

- 45ª TRABALHO EM FERIADOS Na forma da Lei n.º 605/49 e de 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 da legislação municipal aplicável e somente MEDIANTE CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO, FORNECIDO PELAS ENTIDADES CONVENENTES, fica autorizado o trabalho nos feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:
- a] As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados maiores de idade, que optarem em faze-lo, assegurando o cumprimento de toda a legislação vigente referente a jornada de trabalho.
- b) Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado ou concessão de uma folga compensatória, independentemente da quantidade de horas trabalhadas. Para os comissionistas puros o calculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 01 (um) descanso semanal remunerado;
- c) Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na clausula nominada "COMPENSAÇÃOD E HORÁRIO DE TRABALHO";
- d) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- e) Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão auxílio alimentação conforme segue, não sendo permitida a concessão de "marmitex":

- f) Ensejara hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado e limites superiores aos da jornada diária normal. Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.
- Parágrafo 1º O Disposto nesta clausula não desobrigas as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.
- Parágrafo 2º Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos aqui estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes.
- Parágrafo 3º O DSR não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.
- Parágrafo 4º O respectivo sindicato patronal deverá encaminhar ao sindicato profissional, para ciência, relação das empresas que se ativarão nos feriados.

Parágrafo 5º - Para os empregados que durante o período de vigência desta convenção se ativarem em 1/3 (um terço) dos feriados no ano, será concedido, como prêmio, 3 (três) dias de folga a serem gozados









ao final de seu período de férias. Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

46 - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 4º da cláusula anterior:

- I Limite máximo de 06 (seis) horas de trabalho;
- II Proibição de horas extras que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento);
- III Pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas), sem prejuízo do DSR;
- IV Pagamento de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) em vale-compras ou dinheiro;
- V Ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

Parágrafo único - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 483,00 (quatrocentos e oitenta e três reais) por empregado.

47 - MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 300,00 (cento e cinquenta reais), por ato, a partir de 1º de setembro de 2018, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

- 48ª ACORDOS COLETIVOS As entidades 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, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, salvo nas hipóteses previstas nos parágrafos 2º e 3º desta clausula.
- Parágrafo 1º Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.
- Parágrafo 2º A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no art. 592, inciso i, alínea "a", da CLT.
- Parágrafo 3º A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no caput desta cláusula.
- Parágrafo 4º A ausência de acompanhamento das empresas nas negociações pela entidade patronal resultará na concordância tácita dos termos e acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e as empresas.







- 49ª CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO e; desde que observado o seguinte:
- Parágrafo 1º A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:
- I estar disponível no local de trabalho;
- II permitir a identificação de empregador e empregado;
- III possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.
- Parágrafo 2º Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.
- Parágrafo 3º As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.
- Parágrafo 4º Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:
- I Restrições à marcação do ponto;
- II Marcação automática do ponto;
- III exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,
- IV a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.
- Parágrafo 5º Fica autorizado pelas empresas a utilizarem o sistema de controle de ponto alternativo, desde que preenchidos todos os requisitos como previstos na Portaria MTE nº 373/2011.
- Parágrafo 6º SESMT Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. As empresas ficam autorizadas a valerem-se do disposto na Portaria MTE NR 4 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO instituído pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978, prevalecendo o maior Grau de Risco.
- 50ª 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, sempre que possível esta preste assistência e acompanhe suas representadas.
- 51ª PROMOTORES: Os empregados vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação
- de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.
- 52ª PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei nº 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.

- 53ª CONVÊNIO-FARMÁCIA Recomenda-se às empresas abrangidas pela presente convenção, se assim o desejarem e na medida do possível, a implantação de convênio com farmácias ou drogarias, sempre com a anuência de seus empregados, para que os mesmos possam adquirir medicamentos mediante desconto em folha de pagamento.
- 54ª GARANTIA DE EMPREGO APÓS 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 01 (um) mês, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.
- 55ª GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.
- 56ª 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.
- 57° DA ASSISTENCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO E DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL - As entidades sindicais convenentes colocarão à disposição de seus representados, na sede do sindicato profissional, o serviço de assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho.
- Parágrafo 1º A assistência sindical no ato da rescisão contratual de seus representados, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato, se efetivada, será formalizada por meio de termo de assistência que terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, com exceção daquelas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.
- Parágrafo 2º Perante o referido serviço poderão ser firmados os TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS de que trata o art. 507-B, da CLT, bem como os ACORDOS entre empregado e empregador e formalizadas as petições conjuntas de EXTRAJUDICIAIS HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL desses acordos, de que trata o art. 855-B da CLT.
- 58ª GRUPO ECONÔMICO CARACTERIZAÇÃO: A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no Paragrafo3º, do art. 2º, da CLT.
- 59ª 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 artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- 60º DOS ACORDOS EXISTENTES. A presente convenção coletiva de trabalho, não invalida os acordos coletivos de trabalho efetivados com as empresas, devendo sempre prevalecer o mais benéfico.









61ª VIGÊNCIA – A presente Convenção terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses. Contados de 1º de setembro de 2017 até 31 de agosto de 2019.

62 - FORO COMPETENTE - As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho da Comarca de Guarulhos/SP.

São Paulo, 04 de setembro de 2019.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARULHOS E REGIÃO

WALTER DOS SANTOS

Presidente

JORGE BASCEGAS

OAB/SP 6 104.865

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SAGASP

ALGIRDAS ANTONIO BALSEVICIUS

Presidente

JOÃO ANTONIO NAVARRO BELMONTE

OAB/SP n° 25.922