SINCOMERCIÁRIOS
Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos

sincovaga sp

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DA GUARULHOS/SINCOVAGA
2021-2022

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE GUARULHOS**, com base territorial nos municípios de Guarulhos, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Santa Isabel e Arujá, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 49.088.818/0001-05 e Registro Sindical, conforme n.º MTPS 213.262/63 e sede na Rua Morvan Figueiredo, 65 – 7º andar - Centro- CEP: 07090-010 – Guarulhos-SP, Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 06/07/2021 por seu presidente Sr. ***Walter dos Santos***, portador do CPF/MF nº 053.307.358-00, representado por seu advogado Dr. Jorge Bascegas, OAB/SP 104.865, e de outro, o 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 DELICATESSEM, 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, assistido por seu advogado, Maurício Dias de Andrade Furtado, OAB/SP nº 220.947, devidamente autorizado pela Assembleia Geral realizada no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º andar, CEP 01041-003, na data de 04/08/2021, firmam o presente a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022, (**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 Delicatessem". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação", dos municípios de: **Guarulhos, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Santa Isabel e Arujá**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

Considerando a existência do processo de dissídio coletivo nº 10003388142020502000, que trata do dissídio coletivo da data base 2019-2020, o qual discute o percentual de reajuste salarial para o referido exercício e, que aguarda decisão do E. TST. Os sindicatos convenentes se obrigam a cumprir a decisão transitada em julgado.

1 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2021, a título de recomposição salarial, mediante aplicação do índice de 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento), sobre o salário vigente em Outubro/2020, garantindo como mínimo o índice do INPC de 3,89%, observada a cláusula nominada "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021".

I – As empresas terão a faculdade de parcelar o pagamento do disposto no caput e nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021"SALÁRIO DE ADMISSÃO", "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADO", e "DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS" - desde de que cumpram as seguintes regras:

II – Requeiram ao SINCOVAGA - www.sincovaga.com.br/parcelamento - até o dia 30 de novembro de 2021, autorização para o pagamento em duas parcelas, a saber:

a- Em 1º de outubro de 2021, como adiantamento, 5.78% (cinco e setenta e oito por cento);
b- Em 1º de janeiro de 2022 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento), compensado o adiantamento;
c- A recomposição do período de outubro a dezembro de 2021, aqui inclusos férias+1/3 e 13º salário, será efetivada mediante abono, em duas parcelas iguais, pagas juntamente com os salários de competência de fevereiro e março de 2022.

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

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

B - Comprovar junto ao SINCOVAGA, o recolhimento da contribuição negocial 2021/2022, cláusula 21; e, também, comprovar o cumprimento da cláusula da contribuição assistencial dos empregados – cláusula 18 (informando o número de oposições regularmente efetuadas e encaminhando a cópia das oposições recebidas).

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

IV – Em 01 de dezembro de 2021 o SINCOVAGA encaminhará ao Sindicato dos Comerciários de Guarulhos e Região relação das empresas que tiverem recebido o Termo de Autorização para Parcelamento;

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

Parágrafo 4º - O disposto no inciso I e II desta cláusula, não se aplica as rescisões ocorridas a partir 01.10.2021, aqui compreendidas as rescisões cuja integração do aviso prévio ultrapasse este período de forma trabalhada ou mesmo indenizada. As empresas portadoras do "Termo de autorização para Parcelamento" deverão proceder ao pagamento de eventuais diferenças salariais a que se refere o *caput em uma única parcela no próprio TRCT, observada a integração na base de cálculos das verbas rescisórias.* Na hipótese das rescisões já efetivadas as empresas se obrigam a comunicar ao ex-empregado, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da

assinatura deste instrumento coletivo, para que compareçam/recebam, em uma única parcela, as diferenças rescisórias.

Parágrafo 5º - Considerando o disposto no item I desta Cláusula, os pisos salariais de admissão para empresas optantes pelo parcelamento, satisfeitas as condições do item II e II.1 – A e B, observarão os prazos e valores constantes na tabela:

CLÁUSULA NOMINAL	PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.10.21 ATÉ 31.12.2021	PISO DE ADMISSÃO NO PERÍODO DE 01.01.2022 ATÉ 30.09.2022
SALÁRIO DE ADMISSÃO	Comerciário – **R$ 1.611,00** Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro: **R$ 1.288,00**	Comerciário - **R$ 1.687,00** Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro: **R$ 1.349,00**
DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	I – EMPRESAS COM ATÉ 5 EMPREGADOS Comerciário – **R$ 1.451,00** Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro: **R$1.174,00** II – EMPRESAS COM 6 ATÉ 20 EMPREGADOS Comerciário – **R$ 1.529,00** Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro: **R$1.221,00**	I – EMPRESAS COM ATÉ 5 EMPREGADOS Comerciário - **R$ 1.520,00** Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro **R$ 1.229,00** II – EMPRESAS COM 6 ATÉ 20 EMPREGADOS Comerciário - **R$ 1.601,00** Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro: **R$ 1.278,00**
EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS	**R$ 985,00**	**R$ 1.026,00**

Observação: As empresas optantes pelo parcelamento, deverão cumprir a disposição da tabela acima nos contratos de admissão bem como observar o pagamento do abono previsto no item II alínea "c" desta clausula nos prazos ali previsto.

Parágrafo 6° - Em face da não assinatura de Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 de outubro/20 a 30 de setembro/21, as empresas que não concederam antecipação salarial, e que não aplicaram reajuste do INPC de 3,89% (três vírgula oitenta e nove por cento) deverão fazê-lo, bem como deverão ainda pagar abono no valor de R$950,00 (novecentos e cinquenta reais) em até três parcelas, nos meses de março/22, abril/22 e maio/22. As empresas que concederam antecipação salarial poderão compensar.

a) As empresas que tiverem necessidade de maior número de parcelamento do valor de abono previsto no parágrafo 6º deverão solicitar termo de parcelamento no site do SINCOVAGA, www.sincovaga.com.br, informando seus dados. O SINCOVAGA encaminhará listagem das empresas que solicitarem parcelamentso diferenciados ao sindicato laboral.

Parágrafo 7º - Na hipótese de as empresas já terem fechando a folha de pagamento dos meses de outubro e novembro de 2021, deverão pagar as diferenças na folha do mês de dezembro de 2021, seja no formato parcelado ou integral.

02 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/10/2020 ATÉ 30/09/2021: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO", "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", conforme tabelas abaixo:

SINCOMERCIÁRIOS
Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos

sincovaga sp

TABELA I – EXERCÍCIO 2021/2022

	1° OUT/21
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.10.20	1,1078
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0984
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0891
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0798
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0706
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0615
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0525
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0436
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0347
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0259
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0172
DE 16.08.21 A 15.09.21	1,0086
A PARTIR DE 16.09.21	1,0000

TABELA II – DA OPÇÃO DE PARCELAMENTO 2021/2022

	1° OUT/21	1° JAN/22
MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.10.20	1,0578	1,1078
DE 16.10.20 A 15.11.20	1,0529	1,0984
DE 16.11.20 A 15.12.20	1,0479	1,0891
DE 16.12.20 A 15.01.21	1,0430	1,0798
DE 16.01.21 A 15.02.21	1,0382	1,0706
DE 16.02.21 A 15.03.21	1,0333	1,0615
DE 16.03.21 A 15.04.21	1,0285	1,0525
DE 16.04.21 A 15.05.21	1,0237	1,0436
DE 16.05.21 A 15.06.21	1,0189	1,0347
DE 16.06.21 A 15.07.21	1,0141	1,0259
DE 16.07.21 A 15.08.21	1,0094	1,0172
DE 16.08.21 A 15.09.21	1,0047	1,0086
A PARTIR DE 16.09.21	1,0000	1,0000

Parágrafo 1º - Somente aplicam-se os valores previstos na tabela II, se observadas as obrigações e direitos previstos às empresas que optarem pelo parcelamento, ressaltando para estes casos que a aplicação da tabela II se encerrará em 31.12.2021 e que posteriormente deverão ser aplicado os reajustes da TABELA I inclusive para o pagamento do abono previsto no item II alínea "c" da cláusula "REAJUSTE SALARIAL.

Parágrafo 2º - O reajuste salarial dos empregados admitidos de 01/10/19 a 30/09/2020 e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO", "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS", levando em conta índice de reajuste de 3,89% (três vírgula oitenta e nove por cento), conforme a tabela abaixo:

SINCOMERCIÁRIOS
Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos

sincovaga sp

TABELA III – REAJUSTE DO PERÍODO 2020-2021

MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO	POR:
ADMITIDOS ATÉ 15.10.19	1,0389
DE 16.10.19 A 15.11.19	1,0356
DE 16.11.19 A 15.12.19	1,0323
DE 16.12.19 A 15.01.20	1,0290
DE 16.01.20 A 15.02.20	1,0258
DE 16.02.20 A 15.03.20	1,0225
DE 16.03.20 A 15.04.20	1,0193
DE 16.04.20 A 15.05.20	1,0160
DE 16.05.20 A 15.06.20	1,0128
DE 16.06.20 A 15.07.20	1,0096
DE 16.07.20 A 15.08.20	1,0064
DE 16.08.20 A 15.09.20	1,0032
A PARTIR DE 16.09.20	1,0000

Parágrafo 3º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas SALÁRIOS DE ADMISSÃO, DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's e GARANTIA DO COMISSIONISTA.

03 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "COMERCIÁRIOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2020 E 30 DE SETEMBRO DE 2021" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/2019 a 30/09/2020 e 01/10/2020 a 30/09/2021 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

04 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO: Ficam estipulados para os empregados da categoria, a viger a partir de 01 de outubro de 2021, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho 44 horas semanais, os seguintes salários de admissão:

a) Comerciário	R$ 1.671,00 (mil e seiscentos e setenta e um reais)
b) Comerciário - office-boy, faxineiro, e copeiro	R$ 1.336,00 (mil e trezentos e trinta e seis reais)
c) Garantia do comerciário comissionista	R$ 2.032,00 (dois mil e trinta e dois reais)

a) A partir de **01/01/2022:**

a) Comerciário	R$ 1.687,00 (mil e seiscentos e oitenta e sete reais)
b) Comerciário - office-boy, faxineiro, e copeiro	R$ 1.349,00 (mil e trezentos e quarenta e nove reais)
c) Garantia do comerciário comissionista	R$ 2.052,00 (dois mil e cinquenta e dois reais)

05 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's: Tendo como objetivo

dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI's – Micro-empreendedores Individuais, ME's – Micro Empresas e EPP's – Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal na legislação de regência), tendo como parâmetro o número de empregados que nelas usualmente se ativam fica definido o REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – **www.sincovaga.com.br** – regime especial de salários – MEI's, ME's e EPP's .

b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

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

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

a) Comerciário.....R$ 1.505,00
(mil e quinhentos e cinco reais);
b) Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro.....R$ 1.218,00
(mil e duzentos e dezoito reais);
c) Garantia do comerciário comissionista.....R$ 1.737,00
(mil e setecentos e trinta e sete reais).

A partir 01/01/22:

a) Comerciário.....R$ 1.520,00
(mil e quinhentos e vinte reais);
b) Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro.....R$ 1.229,00
(mil e duzentos e vinte e nove reais);
c) Garantia do comerciário comissionista.....R$ 1.818,00
(mil e oitocentos e dezoito reais).

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

a) Comerciário.....R$ 1.586,00
(mil e quinhentos e oitenta e seis reais);
b) Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro.....R$ 1.266,00
(mil e duzentos e sessenta e seis reais).
c) Garantia do comerciário comissionista.....R$ 1.755,00
(mil e setecentos e cinquenta e cinco reais).

A partir de 01/01/22

a) Comerciário.....R$ 1.601,00
(mil e seiscentos e um reais);
b) Comerciário - office-boy, faxineiro e copeiro.....R$ 1.278,00
(mil e duzentos e setenta e oito reais);
c) Garantia do comerciário comissionista.....R$ 1.951,00
(mil e novecentos e cinquenta e um reais).

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

Parágrafo 2º - A contratação de empregados forma irregular (sem a detenção da CERTIDÃO DE ADESÃO) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 4, sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 886,00 (oitocentos e oitenta e seis reais) por empregado, que reverterá a favor do prejudicado.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de setembro de 2021.

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

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

06 – 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, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho de 44 horas semanais, conforme já fixado nas cláusulas 4ª e 5ª.

07 – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas 4 e 5 não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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

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

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará, após verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE GUARULHOS E REGIÃO, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br.

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

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

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

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

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 15. O resultado é o valor do acréscimo;

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

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

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

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

c) 13° Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

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

EMPRESAS EM GERAL..... R$ 105,00 (cento e cinco reais);

EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:
Com até 05 empregados..... R$ 92,00 (noventa e dois reais);

Com de 6 até 20 empregados..... R$ 97,00 (noventa e sete reais);

Parágrafo 1º: Esta indenização será condicionada ao desconto do empregado em diferenças no caixa.

Parágrafo 2º: As empresas que não descontem 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 3º: 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 4º: As retiradas de valores (dinheiro, cheques e outros) também conhecidas como "sangrias" dos caixas devem ser efetivadas pelo próprio Operador de Caixa, conferidas pelo Retirante, sendo necessária a presença de ambos. Recebido o documento assinado pelo Retirante, no qual constem os valores "sangrados", fica o Operador de Caixa isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 5º: Quando for adotado o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia, a empresa fica obrigada a apresentar documento que comprove a conferência.

14 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, e 13, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

15 – MENORES APRENDIZES: Os menores que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/10/2020 até 30/09/2021, 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 2ª e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

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

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

17 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal – Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios – signatário da presente, ficam obrigadas a descontar, de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos, em até 6% (seis por cento) do salário do primeiro mês de reajustamento, a título de contribuição assistencial, aprovada pelas assembleias que autorizaram, conforme segue:

§1º - Referente ao exercício de 2020-2021, o desconto se dará no primeiro mês de reajuste e o recolhimento até **10 de dezembro de 2021**, na agência do Banco do Brasil S/A, através de boleto bancário fornecido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos.

§2º- Referente ao exercício de 2021-2022, o desconto se dará no segundo mês de reajuste e recolhimento da contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia **10 de janeiro de 2022**, na agência do Banco do Brasil S/A, através de boleto bancário fornecido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos, através dos seguintes e-mails : recolhimento@comerciariosdeguarulhos.org.br e cobranca@comerciariosdeguarulhos.org.br

§3º- O empregado com até 12 meses de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2021, participará com percentual de 3% (três por cento) de contribuição que será descontado em folha de pagamento no primeiro mês ao da celebração da presente Norma Coletiva de trabalho.

§4º- O empregado com mais 12 meses e um dia de contrato de trabalho completos em 30 de outubro de 2021, participará com percentual de 6% (seis por cento) de contribuição que será descontado em folha de pagamento no primeiro mês ao da celebração da presente Norma Coletiva de trabalho.

§5º- Os empregados admitidos após data-base (1º.10.2021) 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.

§6º- O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado nos parágrafos 1º e 2º será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

§7º- Havendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), será cobrado juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, atualizado pela variação do INPC, aplicando-se as sanções sobre o valor atualizado.

§8º- Do convênio com o Banco do Brasil S/A, referente ao recolhimento da Contribuição previsto nos parágrafos 1º e 2º, desta cláusula, do montante devido, será creditado 80% (oitenta por cento) a favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

§9º- O valor da contribuição assistencial 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.

§10º- O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada perante o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE GUARULHOS, os quais deverão ser protocolizados na Rua Cerqueira Cesar, 236 (antigo 230) Centro, Guarulhos, obedecendo ao que determina o TERMO DO 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 subsequentes ao desconto; entende-se como dia do desconto para fins de contagem do prazo a data de 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".

§11º- A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato 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.

§12º– Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, por meio de comunicado via SEDEX, com AR, ao sindicato profissional, 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 profissional 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

§13º- Eventuais alterações legais, que provoquem modificações totais ou parciais nas regras, ora estabelecidas, será objeto de aditamento, entre os convenentes, mediante provocação, devendo ser levado a depósito e registro, junto aos órgãos competentes.

§14º - Tendo em vista a natureza jurídica do TAC supramencionado, seu efeito de coisa julgada, e sua anterioridade, não se aplica à hipótese a regra do art. 545 da CLT.

18 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: Com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito "erga omnes" proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 4 de agosto de 2021, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF sobre os efeitos da autonomia da vontade coletiva, assim, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição, destinada a manutenção, expansão e aprimoramento da assistência prestada à representação, exigível, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, de todos e quaisquer membros da categoria econômica, considerada como contraprestação a relevante e fundamental serviço contratado – artigo 594 do Código Civil -, fica instituída, a favor do **SINCOVAGA,** a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL,** nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes, além da faculdade do parcelamento do reajuste, ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 5, 40 e 41.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2022

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

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

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 até 30	R$ 1.216,00
De 31 até 50	R$ 1.390,00
De 51 até 100	R$ 1.854,00
De 101 até 200	R$ 4.635,00
De 201 até 300	R$ 6.374,00
De 301 até 400	R$ 8.112,00
De 401 até 500	R$ 9.850,00
De 501 até 1000	R$ 23.180,00

De 1001 até 2000	R$ 26.075,00
De 2001 até 3000	R$ 31.300,00
De 3001 até 4000	R$ 37.700,00

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

BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;

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

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

Parágrafo 4º - A Contribuição Assistencial/Negocial 2022 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra "c" do parágrafo 2º.

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

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

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

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

20 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 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 03 (três) dias da data de sua emissão, salvo se decorrer de

internação hospitalar, quando poderá ser ofertado em até 10 (dez) dias do retorno ao trabalho, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas pelo E social, exceto o previsto no parágrafo 2º da cláusula.

21 – 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 4.729/03, 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.

22 – 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 01 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.

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

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

24 - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO LABORAL: Como incentivo a participação dos trabalhadores na Entidade Sindical da categoria profissional, os comerciários que se associarem ou contribuírem com as contribuições Sindical e Assistencial, receberão **no mês subsequente ao reajuste** previsto nesta Norma, a título de abono, como segue:

§1º- O empregado com até 12 meses de contrato de trabalho completos em 30 de outubro dos exercícios de 2020/2021, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês de outubro, valor equivalente ao percentual de 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) sobre seu salário. E para o exercício de 2021/2022, no mês de outubro/21, aplica-se o mesmo percentual acima.

§2º- O empregado com mais de 12 meses de contrato de trabalho completos em 30 de outubro dos exercícios de 2021/2022, a título de abono, receberá na folha de pagamento do mês de outubro, valor equivalente ao percentual de 6,66% (seis vírgula sessenta e seis por cento) sobre seu salário.

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

25- INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO EMPRESARIAL Como estimulo ao envolvimento e participação dos representados do sindicato empresarial na vida sindical e nos temas que permeiam as negociações entre a categoria empresarial e a laboral, fica estabelecido:

I) As empresas que pagarem a contribuição patronal e a contribuição sindical facultativa ficarão isentas do ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e, SEMANA ESPANHOLA.

Parágrafo Único - As empresas que pagarem exclusivamente a contribuição patronal terão redução de 50% no ressarcimento da remuneração devida ao seu sindicato pela prestação de serviços decorrentes das cláusulas adesivas que cuidam de: JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36; e, SEMANA ESPANHOLA.

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

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

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a

partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período, assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;

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

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

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

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, 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;

h) 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.

Parágrafo Único - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas de comunicado as respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

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

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

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

29 – FÉRIAS: As férias podem ser concedidas em até 03 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo comerciário, por qualquer meio legível.

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, nos termos do artigo 145 da CLT, será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

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

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

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

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

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

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

34 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares, limitados a 2 (dois) por ano, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

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

36 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

37 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

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

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

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

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

Parágrafo 1º - Deverá ela, até no máximo 15 de dezembro de 2021, ser solicitada ao SINCOVAGA ou ao SECOG – modelo em - CCT 2021-2022 – SINCOVAGA (**http://www.sincovaga.com.br/**) – SECOG - TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos será expedida pela entidade Patronal e Profissional.

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

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 DSR's, 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;

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

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 AOS DOMINGOS

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

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

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

REFEIÇÃO NOS DOMINGOS

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

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$ 20,00 (vinte reais);

II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - empresas com até 20 empregados: R$ 28,00 (vinte e oito reais);

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 32,00 (trinta e dois reais); e

C- empresas a partir de 101 empregados: R$ 49,00 (quarenta e nove 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 42, por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

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

Parágrafo 1º - Para regularizar o trabalho nos feriados a partir **de 01/10/21 e até 30/09/2022**, **CERTIDÃO** deverá ser solicitada, até no máximo 15 de dezembro de 2021, ao SINCOVAGA ou ao SEC GUARULHOS – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2021-2022 – SINCOVAGA – SEC GUARULHOS - TRABALHO EM FERIADOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A ausência de qualquer das CERTIDÕES torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R$ 1.000,00 (mil reais) que reverterá para subsídio dos serviços assistenciais do sindicato laboral.

REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

I- Não é permitido trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro de 2021) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro de 2022);

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

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

d) Indicação dos feriados a serem trabalhados;
e) A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

IV - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o 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.

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

a) Uma folga para os empregados que trabalharem em até 03 feriados;
b) Duas folgas para os empregados que trabalharem até 06 feriados; e,
c) Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 07 feriados;

Parágrafo 1º - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

Parágrafo 2º – 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 3º – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b e c do inciso V, na folha de setembro de 2022.

VI - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional do inciso IV, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

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

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

IX - REFEIÇÃO NOS FERIADOS

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

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

A - empresas com até 20 empregados: R$ 28,00 (vinte e oito reais);

B - empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 32,00 (trinta e dois reais); e

C- empresas a partir de 101 empregados: R$ 49,00 (quarenta e nove reais).

IX - 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;

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

XI - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos

poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

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

XIII - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R$ 564,00 (quinhentos e sessenta e quatro reais), por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

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

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

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

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

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

§ 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo **R$ 1.026,00 (mil e vinte seis reais).**

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

42 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de **R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)**, a partir de 01 de outubro de 2021, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

43– ACORDOS COLETIVOS - Considerando que a convenção coletiva é instrumento de regulação 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 adicional de horas extras.

Parágrafo Primeiro – A discussão em acordos coletivos de trabalho de cláusulas que detenham característica intersindical, assim entendida a matéria objeto de negociação (pauta) entre as

categorias laboral e empresarial, deverá ter, sob pena de nulidade do que venha a ser avençado, obrigatoriamente, a anuência das duas entidades.

Parágrafo Segundo – Acordos Coletivos celebrados, anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva, não se aplicam as restrições aqui pactuadas.

44 – 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.

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

46 – 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.

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

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

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

48 - FALTA DE REGISTRO EM CTPS – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de R$ **88,00** (oitenta e oito reais), revertida em favor do trabalhador.

49 - 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.

50 - 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.

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

51 - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS – As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamentos dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

52 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS – Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

53 - DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS – A carteira de trabalho e previdência social (CTPS, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidas pelas empresas mediante contra recibo, em nome do empregado.

54 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL – As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para a assistência da rescisão contratual, dentro dos limites previstos na cláusula 55, fora da cidade onde prestavam seus serviços.

55 - 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 (CLÁUSULA 5); e/ou
b- Empresas que contêm até 45 (quarenta e cinco) empregados

Parágrafo 1ª - É direito de qualquer Comerciário, requerer, por escrito, a assistência ao ato da rescisão contratual, perante o **SEC GUARULHOS**.

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 **SEC GUARULHOS**, 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 4º - 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.

56 - GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO - A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do

interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

57 – DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA - Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento dos controles de frequência dos empregados a partir do 15º dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.

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

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

CLÁUSULAS 59 A 62- APLICÁVEIS SOMENTE PARA EMPRESAS QUE CONTÊM EM 1º OUTUBRO DE 2021 COM 350 (TREZENTOS E CINQUENTA) OU MAIS EMPREGADOS EM SUA ORGANIZAÇÃO.

59 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

60 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção, com custos fortemente subsidiados, Plano Médico a todos os seus empregados, conforme Resolução Normativa n° 279 de novembro de 2011 que regulamenta os artigos 30 e 31 da Lei n° 9656 de 3 de junho de 1998, da Agência Nacional de Saúde.

Parágrafo 1 - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício.

Parágrafo 2º: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência, assegurado no período a faculdade do uso dos serviços médicos do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, desde que custeado pela empresa, especialmente, considerando o trabalho do comerciário durante a Pandemia e visando valorizar sua saúde e bem estar dele e seu entorno social.

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

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

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

Parágrafo 1º - A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - estar disponível no local de trabalho;
II - permitir a identificação de empregador e empregado;
III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
IV- comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

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

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;
II - marcação automática do ponto;
III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,
IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

63 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7°, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais permitida a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

64 – 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.

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

66 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de outubro de 2021 até 30 de setembro de 2022.

Guarulhos, 16 de novembro de 2021.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Guarulhos

Walter dos Santos
Presidente

Jorge Bascegas
OAB/SP nº 104.865

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

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Mauricio Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947