

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS – 2018/2019 SAGASP

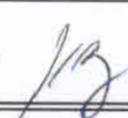
Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF nº 46.106.779/0001-25, com sede na Rua Luzitana nº 839, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente, Aparecido Nunes da Silva, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal, CNPJ 49.087.232/0001-18, com sede na Av. Senador Queiros, nº 605, 23º andar, Cj. 2312, Santa Efigênia, São Paulo, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente Algirdas Antonio Balsevicius, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**01 REAJUSTAMENTO  
SALARIAL.**

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido até 31/8/2018, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, será corrigido a partir de 1º/9/2018, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de 4,4% (quatro inteiros e quatro centésimos percentuais) sobre o salário vigente em 1º/9/2017.

**02 EMPREGADOS  
ADMITIDOS A PARTIR  
DE 1º DE SETEMBRO  
DE 2018.**

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido entre 1º/9/2017 e 31/8/2018 será reajustado, a partir de 1º/9/2018, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada "**Reajustamento Salarial**", de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado e a ele equivalendo à fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre o salário ou a

parte fixa do salário vigente no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas, como segue:

Período de Admissão	Multiplicar o salário de admissão pelo coeficiente abaixo
Admitido até 15.09.17	1,0440
de 16.09.17 a 15.10.17 (11/12)	1,0433
de 16.10.17 a 15.11.17(10/12)	1,0366
de 16.11.17 a 15.12.16 (9/12)	1,0303
de 16.12.17 a 15.01.18 (8/12)	1,0293
de 16.01.18 a 15.02.18 (7/12)	1,0256
de 16.02.18 a 15.03.18 (6/12)	1,0220
de 16.03.18 a 15.04.18 (5/12)	1,0183
de 16.04.18 a 15.05.18 (4/12)	1,0146
de 16.05.18 a 15.06.18 (3/12)	1,0101
de 16.06.18 a 15.07.18 (2/12)	1,0073
de 16.07.18 a 15.08.18 (1/12)	1,0036
a partir de 16.08.18	Sem reajuste

**03 COMPENSAÇÃO E PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS.**

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas "*Reajustamento Salarial*" e "*Empregados Admitidos após a data-base de 1º/9/2017*" serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2017; salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**§1º:** O salário reajustado não poderá resultar inferior ao salário normativo ou do piso salarial da função, conforme previstos nas cláusulas que definem os valores dos salários normativos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º: As diferenças salariais derivadas do reajuste salarial obtido em conformidade com a cláusula primeira (1ª) e a cláusula segunda (2ª) desta convenção coletiva de trabalho, relativas aos meses de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2018 e janeiro, fevereiro, abril, maio, junho, julho, agosto de 2019, mais a diferença do 13º salário de 2018, férias gozadas naqueles meses e rubricas trabalhistas que tomaram por base o salário não reajustado (horas extras, por exemplo), serão pagas em 3 (três) parcelas de idêntico valor nas folhas de pagamento relativas às competências de março, abril e maio de 2020.

§3º: Na hipótese de não ocorrerem os pagamentos das diferenças salariais, na forma convencionada pelos sindicatos convenentes, elas serão atualizadas pela tabela de correção dos débitos trabalhistas conforme publicada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, mais juros de um inteiro percentual (1%) ao mês e multa no valor de mil, quatrocentos e três reais (R\$ 1.403,00) revertida em favor do empregado prejudicado.

§4º: Os empregados desligados da empresa, independentemente da motivação, cujas verbas rescisórias tiveram base de cálculo o salário não reajustado na forma da cláusula primeira (1ª) e da cláusula segunda (2ª) desta convenção, terão direito aos recálculos de suas respectivas rescisões contratuais e ao pagamento das eventuais diferenças salariais. Esse pagamento seguirá as seguintes regras:

- a) A empresa comunicará o empregado desligado até o dia 28/02/2020, por meio de carta registrada com comprovação de entrega, convocando-o, inclusive, a comparecer na sede da empresa para receber as diferenças das verbas rescisórias.

- b) O pagamento das verbas rescisórias dar-se-á mediante novo termo de rescisão de contrato de trabalho.
- c) A não convocação do empregado desligado para o recebimento das diferenças de verbas rescisórias sujeitará a empresa ao pagamento atualizado delas pela tabela de correção dos débitos trabalhistas conforme publicada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, mais juros de um inteiro percentual (1%) ao mês e multa no valor equivalente ao último salário recebido pelo empregado desligado na empresa, revertida, por óbvio, ao próprio empregado.
- d) Não comparecendo o empregado, e uma vez comprovada a comunicação e convocação do empregado desligado mediante o recibo de entrega emitido pela ECT, a empresa estará desobrigada da atualização do débito trabalhista e da multa estabelecida na alínea anterior.

**04 SALÁRIOS  
NORMATIVOS.**

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os empregados da categoria a partir de 1º/9/2018, desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho contratualmente ajustada:

FUNÇÃO	VALORES
a) Empregados em Geral	R\$ 1.403,00
b) Office-boys, Faxineiros, Copeiros e Empacotadores	R\$ 1.179,00
c) Comissionistas	R\$ 1.639,00

**Parágrafo único:** Os empregados exercentes de função específica como vendedor, balconista, auxiliar ou operador de caixa, auxiliar

de escritório, auxiliar ou operador de crédito, auxiliar ou operador de cobrança, estoquista, repositor, vitrinista etc, terão garantidos os seus atuais salários, incluindo o reajuste previsto na cláusula nominada "**Reajustamento Salarial**" e observado o salário normativo da categoria previsto no item 4, alínea "a" desta cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

**05 REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.**

As microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas pelo artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, poderão adotar para os seus empregados o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**, cujo salário é no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) e na condição de que sejam observadas e cumpridas a seguintes regras:

- a) O REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) é aplicável somente às empresas enquadradas no artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123/2006, e que cumprem integralmente esta convenção coletiva de trabalho.
- b) Para adoção do salário diferenciado mencionados no **caput**, que é de mil e duzentos reais (R\$ 1.200,00), a empresa requererá a ambos os sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho (SAGASP e COMERCIÁRIOS) e emissão de declaração de cumprimento integral das disposições coletivas de trabalho 2018/2019, sem a qual a adoção do regime é nula, restando tipificada a obrigação de adotar o salário dos empregados em geral, conforme item "a" da cláusula 4ª, denominada "salários normativos".
- c) O empregado contratado sob o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) ao completar 12 (doze) meses de serviço na empresa passará a receber o salário normativo da categoria.

- d) A adoção do REPIS é limitada ao período de vigência desta convenção coletiva de trabalho (1º/9/2018 a 31/8/2019).
- e) O descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula pela empresa implicar-lhe-á em multa no valor de mil, quatrocentos e três reais (R\$ 1.403,00), valendo a cada dispositivo descumprido.

**06 GARANTIA DO  
COMISSIONISTA.**

Ao empregado remunerado por comissão, seja somente por comissões, seja por salário misto, que é aquele que tem uma parte fixa e outra variável, é assegurada a partir de 1º/9/2018 a garantia de uma remuneração mínima, conforme valor estabelecido na cláusula 4ª, alínea "c" (R\$ 1.639,00), nominada "**Salários Normativos**"; nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da dita garantia e uma vez cumprida, integralmente, a jornada legal de trabalho.

**Parágrafo único:** A garantia do comissionista prevista no **caput** não se constituirá, em nenhuma hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário misto.

**07 INDENIZAÇÃO DE  
"QUEBRA- DE-  
CAIXA".**

O empregado na função de "operador de caixa" terá direito, a partir de 1º/9/2019, à indenização mensal de setenta e dois reais (R\$ 72,00) a título de "quebra-de-caixa".

**§1º:** A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador; se a empresa colocar qualquer óbice ou impedimento à realização dela, ele será isento de qualquer responsabilidade.

**§2º:** As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa estão desobrigadas de pagar a indenização descrita no **caput**.

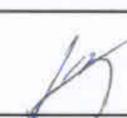
	

**08 NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO.** As garantias previstas nas cláusulas nominadas "*Salários Normativos*", "*Garantia do Comissionista*" e "*Indenização por Quebra-de-Caixa*" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

**09 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS.** As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal - **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO** - signatário da presente, assumem o compromisso e se obrigam em descontar na folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**", o equivalente a 3% (três inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações do mês de outubro de 2018, respeitado o teto de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) - contribuição essa que foi aprovada pela assembleia geral da categoria que autorizou o Sindicato a assinar a presente convenção coletiva de trabalho. A contribuição deverá ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15/11/2018 e 1% (um inteiro percentual) para os demais meses, excluído o mês de outubro de 2018.

**§1º:** A contribuição de 1% (um inteiro percentual) referida nesta cláusula será descontada na forma acima especificada, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.

**§2º:** Dos valores recolhidos a título de contribuição assistencial: 20% (vinte inteiros percentuais) serão destinados à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

§3º: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.

§4º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2018, será descontada a taxa de 3% (três inteiros percentuais), sob o título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2019**", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida pelo sindicato patronal conveniente, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

§5º: A empresa deverá enviar ao sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto, relação dos empregados, com as respectivas remunerações e os valores descontados, tanto em relação ao desconto do mês de setembro de 2018, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no **caput** o sujeitará à correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais multa de 2% (dois inteiros percentuais) e juros de 1% (um inteiro percentual) ao mês.

§7º: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, que deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado além dos correspondentes acréscimos legais - respeitado o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

10 **RESPONSABILIDADE  
PELO DESCONTO.**

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas. Conforme autorização expressa dos comerciários em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 20, 21, 22, 25, 26, 28 e 29 de junho de 2018 e 2, 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 e 31 de julho de 2018 e nos dias 1, 2, 3, 6 e 7 de agosto de 2018 e convocada por meio do edital publicado no jornal "Agora", do dia 16 de junho de 2018 - página A13 e no jornal "Já", do dia 16 de junho de 2018, página A07.

**Parágrafo Único:** 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, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo Juízo e conseqüente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

**11 CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS-PATRONAL.**

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

**Parágrafo primeiro** - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela respectiva entidade patronal, do qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo segundo** - 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 terceiro** - Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão às tabelas contidas nesta cláusula.

**12 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.**

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é autorizada desde que atendidas as seguintes regras:

**§1º:** A empresa deverá requerer a ambos os sindicatos signatários (ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS e COMERCIÁRIOS) a emissão de declaração conjunta de que a empresa cumpre integralmente a convenção coletiva de trabalho, sem a qual a adoção do sistema é nula, restando tipificada a obrigação de pagar as horas extraordinárias; sem prejuízo da multa cominada na alínea "f", do §3º.

**§2º:** Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, que se menor deverá ser assistido pelo seu representante legal, no

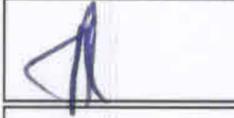
qual conste o horário normal e o compensável.

§3º: Para efeito da presente convenção coletiva de trabalho, o prazo constante do artigo 59 do §2º da CLT, será de 270 (duzentos e setenta) dias:

- a) É vedado o acordo individual escrito, como regulado pelo artigo 59, §5º da CLT, para estabelecer o regime de compensação de horas (banco de horas);
- b) As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido no §3º estarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 36 desta norma sobre a hora normal;
- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, somente ao trabalho em horário diurno, isto é, entre 5h00 e 22h00;
- d) As regras de compensação de horário de trabalho não serão aplicáveis, em nenhuma hipótese, para o trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na alínea "f" desta cláusula;
- e) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma desta cláusula, o empregado receberá o pagamento das horas extras não compensadas, com os acréscimos previstos na cláusula 36, cuja base de cálculo será o valor da remuneração na data da rescisão;
- f) No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa arcará com a multa de mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais (R\$ 1.452,00) por empregado da empresa e em favor dele.

**13 ESTABILIDADE DO  
FUTURO  
APOSENTADO.**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante

o período que faltar para aposentar-se:

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentar-se;
- b) O empregado, nas condições do **caput** e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula;
- c) Entende-se como aquisição do direito à aposentadoria reconhecida pela Previdência Social o preenchimento dos requisitos mínimos necessários à aquisição daquele direito e nele incluído o tempo necessário para o cumprimento do pedágio conforme previsto no DECRETO Nº 3048, DE 6/5/1999;

**14 ESTABILIDADE DA GESTANTE.**

É assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença-maternidade.

**Parágrafo único:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa enquanto perdurar a gravidez e com a finalidade de imediata reintegração ao seu antigo posto de trabalho, o respectivo atestado médico comprobatório da gravidez.

**15 RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA. GARANTIA.**

Ao empregado afastado por motivo de doença é concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**16 ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO.**

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do DECRETO Nº 3.048, DE 6/5/1999 e o entendimento da SÚMULA Nº

15 do TST, será reconhecido o atestado e/ou declaração, médico ou odontológico, firmado por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou dentistas dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**§1º:** O atestado médico deverá obedecer aos requisitos previstos na PORTARIA MPAS Nº 3.291, de 20/02/1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do médico e do empregado.

**§2º:** O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até 72 (setenta e duas) horas, da data de sua emissão.

**17 ABONO DE FALTA À  
MÃE COMERCIÁRIA.**

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas e internações de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, e os filhos de qualquer idade na condição de inválidos ou incapazes, também nos casos de consultas e internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

**Parágrafo Único:** Ficam assegurados e estendidos ao pai comerciário, na falta da mãe, os mesmos direitos e obrigações constantes no **caput** desta cláusula.

**18 ABONO DE FALTA AO  
COMERCIÁRIO  
ESTUDANTE.**

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terão suas faltas

- abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.
- 19 ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR.** É assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.
- Parágrafo único:** É excluído da hipótese prevista no **caput** desta cláusula, o refratário, omissor, desertor e facultativo.
- 20 GARANTIA NA ADMISSÃO.** O empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de confiança, lhe é assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.
- 21 SALÁRIO DO SUBSTITUTO.** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- 22 AVISO PRÉVIO ESPECIAL.** Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com 5 (cinco) ou mais anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, o aviso prévio será ampliado para 46 (quarenta e seis) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 16 (dezesesseis) dias restantes.

**23 NOVO EMPREGO -  
DISPENSA DO AVISO  
PRÉVIO.**

O empregado demitido sem justa causa ou que demitir-se do emprego (SÚMULA Nº 276, DO TST) e que obtiver novo emprego, no início ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**24 VEDAÇÃO DE  
ALTERAÇÃO  
CONTRATUAL  
DURANTE O AVISO  
PRÉVIO.**

Durante o prazo de cumprimento do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo do empregado que exercia cargo de confiança, é vedada qualquer alteração nas condições de trabalho, inclusive transferência de local da prestação de serviços, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.

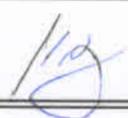
**25 INÍCIO DAS FÉRIAS.**

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

**§1º:** O início das férias, individuais ou coletivas, deverá coincidir com o primeiro dia útil subsequente ao descanso semanal remunerado ou feriado não trabalhado e não poderá, em nenhuma hipótese, coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados.

**§2º:** O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início delas, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que será pago o abono de que trata o inciso XVII, do artigo 7º, da CF/88.

**§3º:** Na hipótese em que as férias, individuais, sejam concedidas

- durante o mês de dezembro ou em período que compreenda os dias de Natal e Ano Novo e desde que esses dias não coincidam com o sábado e o domingo, às férias serão acrescentados 2 (dois) dias.
- 26 **COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO.** É facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento desde que não coincidente com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecida, e seja a empresa comunicada com 60 (sessenta) dias de antecedência.
- 27 **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.
- 28 **PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES.** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.
- 29 **COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.
- 30 **FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA.** No caso de falecimento do 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.
- 31 **CHEQUES DEVOLVIDOS.** É vedado às empresas, descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou se ocorrer a

devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**32 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, exceto se o funcionário fora contratado através de empresa de serviços temporários conforme LEI Nº 6.019, DE 3/1/1974.

**33 DIA DO COMERCIÁRIO.**

Em homenagem ao DIA DO COMERCIÁRIO, que é comemorado no dia 30 de outubro, será concedida aos empregados da empresa gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de trabalho a ser paga juntamente com a segunda (2ª) parcela das diferenças salariais, uma vez que esse abono indenizatório corresponde a outubro/2018, e conforme o tempo de serviço do empregado na empresa, como demonstrado no quadro abaixo:

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Dias</b>
Até 90 dias	---
De 91 a 180 dias	1
Acima de 181 dias	2

- a) A gratificação prevista no **caput** será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2018, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de licença-maternidade ou percepção de auxílio previdenciário;
- b) No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/18 - o DIA DO COMERCIÁRIO será devido;
- c) Os empregados desligados da empresa e que fizerem jus ao Dia do Comerciário relativo a outubro de 2018, o receberão juntamente com diferenças salariais que serão pagas no termo



de rescisão de contrato de trabalho complementar.

**34 ASSISTÊNCIA JURÍDICA.**

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

**35 DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA.**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contrarrecibo em nome do empregado e devolvidos no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**36 REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta inteiros percentuais) para as duas primeiras e de 100% (cem inteiros percentuais) para as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**37 REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS.**

O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 36 nominada "*Remuneração das Horas Extras*".

**38 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS.**

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da LEI Nº 605, de 14/1/1949.

39 CRITÉRIO DE  
PAGAMENTO DE  
FÉRIAS, 13º SALÁRIO  
E VERBAS  
RESCISÓRIAS AO  
EMPREGADO  
COMISSIONISTA.

Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das 12 (doze) comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos 12 (doze) meses que precederem o ato do pagamento do início das férias; do 13º salário e das verbas rescisórias

**Parágrafo único:** Aos empregados que não contarem com os 12 (doze) meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

40 DA ASSISTÊNCIA NA  
RESCISÃO DO  
CONTRATO DE  
TRABALHO DO  
EMPREGADO.

O ato de assistência sindical nas rescisões contratuais dos empregados com 12 (doze) ou mais meses de tempo de serviço, alcançará os empregados demitidos sem justa causa ou que solicitaram demissão.

§1º: Será obrigatória e gratuita a assistência prevista no **caput** para os empregados que forem contribuintes do sindicato profissional.

§2º: Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação às rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§3º: As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de doze (12) meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de R\$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) em favor do empregado.

41 AUXÍLIO-FUNERAL:

As empresas ficam obrigadas a contratar seguro de vida para os seus empregados com cobertura que atenda as normas

regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) – com as seguintes coberturas mínimas:

- 41.1 Morte por qualquer causa: R\$ 10.000,00.
- 41.2 Invalidez permanente, total ou parcial, em virtude de acidente: R\$ 15.000,00.
- 41.3 Invalidez funcional permanente - total por doença IFDP titular: R\$ 10.000,00.
- 41.4 Morte de cônjuge ou filhos: R\$ 5.000,00.
- 41.5 Doença congênita de filhos: R\$ 2.500,00.
- 41.6 Cesta básica; R\$ 300,00.
- 41.7 Verbas rescisórias a serem pagas pela empresa: R\$ 1.000,00.
- 41.8 Assistência funeral familiar: R\$ 3.000,00.
- 41.9 **Kit** natalidade máximo de 2: R\$ 140,00 cada um.

**I - Reembolso à empresa:** Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá indenização prevista na cobertura mencionada no item 41.7. - no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), que corresponde a 10% (dez inteiros percentuais) da garantia por morte vigente, a título de reembolso parcial das indenizações; valor esse que não será descontado da indenização devida ao herdeiros do **de cujus**.

**II - Limite de ingresso do empregado no plano:** Não haverá limite de idade para o empregado que ingressar no plano.

**III -** Os empregados afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença-maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento.

IV - A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

V - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado, devendo, no caso, comprovar tal contratação em benefício de todos os seus empregados no prazo de 30 (trinta) dias da celebração da presente convenção.

VI - Caso opte a empresa por não contratar seguro de vida em favor de seus empregados ou se torne inadimplente quanto ao valor do prêmio, ficará obrigada a indenizar qualquer ocorrência que se verifique no prazo de vigência da presente convenção o beneficiário pelos valores aplicáveis estabelecidos na apólice mencionada.

VII - O valor do prêmio por vida a ser pago previsto na apólice mantida pelo SAGASP é de R\$ 5,00 (cinco reais).

**42 LICENÇA-  
PATERNIDADE**

As empresas concederão licença-paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança.

**43 REUNIÕES  
OBRIGATÓRIAS.**

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

**44 REVISTA.**

É proibida a revista corporal do empregado, podendo ser-lhe

- exigido mostrar seus pertences pessoais à pessoa indicada pela empresa, essa não obrigatoriamente do mesmo sexo do revistado.
- 45 **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.
- 46 **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 CLT.
- 47 **COMPENSAÇÕES:** Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva.
- 48 **FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.** No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.
- 49 **MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA):** As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas, as contribuições associativas (mensalidade sindical) devidas ao sindicato, quando por este notificado, nos termos do disposto no artigo 545 e parágrafo único da CLT.
- Parágrafo único:** O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) na data da assinatura desta convenção.
- 50 **REPRESENTAÇÃO.** Todas as empresas, bem como, os empregados abrangidos na presente convenção coletiva de trabalho, reconhecem como

legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS e o SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovadas nas assembleias gerais extraordinárias.

**51 TRABALHO NOS DOMINGOS.**

Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, especialmente pelas empresas representadas pelo sindicato patronal conveniente, desde que garantido o descanso semanal coincidente com o domingo a cada 2 (dois) domingos trabalhados, ou seja: escala 2x1 (dois por um).

**Parágrafo único:** Qualquer escala em exceção à presente regra será formalizada por meio de acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT, com envio pelo sindicato profissional de **email** para o conhecimento do sindicato patronal (info@sagasp.com)

**52 TRABALHO NOS FERIADOS.**

Para plena eficácia e validade do trabalho nos feriados de seus empregados, as empresas estão obrigadas ao cumprimento deste instrumento normativo, que é celebrado com a assistência do sindicato profissional e do sindicato patronal, cujas condições serão estabelecidas no respectivo instrumento coletivo aditivo.

São feriados os mencionados na tabela abaixo, e que exigem os procedimentos estabelecidos nesta cláusula sob pena de multa convencional:

Feriado	Denominação	Protocolo de adesão
7/9/2018	Independência do Brasil	Sim
12/10/2018	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2018	Finados	Sim
15/11/2018	Proclamação da República	Sim
20/11/2018	<b>Campinas/Valinhos</b> Consciência Negra	Sim
8/12/2018	<b>Campinas</b> Nossa Senhora da Conceição	Sim
25/12/2018	Natal	
1º/1/2019	Ano Novo	
20/1/2019	<b>Valinhos</b> São Sebastião	Sim
28/2/2019	<b>Paulínia</b> Aniversário da cidade	Sim
19/4/2019	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2019	Tiradentes	Sim
1º/5/2019	1º de Maio	
20/6/2019	Corpus Christi	Sim
28/6/2019	<b>Paulínia</b> Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2019	Revolução Constitucionalista	Sim

**§1º: DA OBRIGATORIEDADE DA EMPRESA OBTER O TERMO DE ENQUADRAMENTO PARA ATIVAR OS EMPREGADOS NOS FERIADOS:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatória a obtenção, pela empresa, junto aos sindicatos signatários da declaração de cumprimento integral da convenção coletiva de trabalho 2018/2019 cujo modelo as entidades colocarão a disposição dos interessados, em seus portais

eletrônicos:

- a) A efetivação da adesão e permissão para o trabalho em feriados estará condicionada à emissão conjunta dos sindicatos signatários (SAGASP e COMERCIÁRIOS) da declaração de cumprimento integral da convenção coletiva de trabalho 2018/2019;
- b) A empresa se obriga a afixar a referida declaração em local de ampla visibilidade para que os empregados tomem ciência do inteiro teor do documento.

§2º: As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite e deverá garantir o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

§3º: Pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada "*Remuneração das Horas Extras dos Comissionistas*" da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

§4º: As cláusulas desta convenção coletiva de trabalho que tratam do trabalho em feriados e que, excepcionalmente, foram alteradas terão eficácia somente no prazo de vigência dela, sendo vedada sua prorrogação ou ultratividade da norma coletiva.

§5º: A empresa fornecerá, a título de refeição/alimentação e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

- a) **ALIMENTAÇÃO:** As empresas que têm cozinha e refeitórios

próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, a partir de 1º/9/2019 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 22,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 23,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 28,00

- b) **TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias;
- c) O valor acordado na alínea "a" desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contrarrecibo.

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, o pagamento de 100% (cem inteiros percentuais) sobre as horas trabalhadas, deverá observar todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º: O pagamento pelas horas trabalhadas em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nessa cláusula, inclusive do acordo individual que trata o parágrafo 5º do artigo 59 da CLT.

§8º: O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§9º: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem a aceitação dele por escrito.

§10º: **FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO:** As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25/12/2018 - Natal;
- b) 1º/1/2019 - Confraternização Universal;
- c) **DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2018 à 31/08/2019):** Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2018 à 31/8/2019;

§11º: **CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS:** A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional, na sede ou por e-mail ([feriado@comerciariorcampinas.org.br](mailto:feriado@comerciariorcampinas.org.br)), **no prazo máximo de 30 (trinta) dias anteriores ao feriado**, duas relações, a primeira com todos os empregados que laborarão na empresa e a segunda com todos os empregados que folgarão no respectivo feriado, de forma opcional, as empresas poderão obter modelo junto ao site do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS ([www.comerciariorcampinas.org.br](http://www.comerciariorcampinas.org.br)).

§12º: **PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS:** As empresas se obrigam dar ciência aos seus empregados, por escrito, de todo o conteúdo da Convenção Coletiva versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

§13º: **HORÁRIO DO TRABALHO NOS DIAS 31/12/2018:** As

empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezesete) horas nos dias 31/12/2018, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15 (quinze) horas:

- a) As empresas atacadistas do gênero alimentício não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 20 (vinte) horas nos dias 31/12/2018, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18 (dezoito) horas.

**§14º: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA:** No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, ficam estabelecidas as multas, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

- a) As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/2006 - R\$ 1.403,00 (mil quatrocentos e três reais) vigente a partir de 1º/9/2018;
- b) As demais empresas a multa no valor de R\$ 1.680,00 (mil, seiscentos e oitenta reais) vigente a partir de 1º/9/2018.

**53 TRABALHO NO  
FERIADO DO DIA DO  
TRABALHO - 1º DE  
MAIO**

Será facultado às empresas do comércio atacadista de gêneros alimentícios exigirem a contraprestação de serviços de seus empregados no feriado de 1º de maio, facultade essa que poderá ser exercida mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho que será firmado entre a empresa e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, pessoalmente ou através do **e-mail** [feriado@comerciarioscampinas.org.br](mailto:feriado@comerciarioscampinas.org.br). A cópia digitalizada deverá ser encaminhada ao SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO pelo **email:** [info@sagasp.com](mailto:info@sagasp.com) - conforme as datas abaixo:

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2019	10/9/2018	25/11/2018

As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecidos os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

**§1º:** As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 6 (seis) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite, salvo se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT.

**§2º:** O pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 37 da presente convenção coletiva de trabalho e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado (ou seja: até 31/5/2019).

**§3º:** A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) para a jornada de seis horas, ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO, que deverá ser pago juntamente com a folha de pagamento competência de maio, sob a rubrica "INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO".

**§4º:** As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão gratuitamente alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio

refeição ou indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:

empresas com até 10 empregados	R\$ 22,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 23,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 28,00

§5º: As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias.

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2019, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º: O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

**§8º: DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO:** As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as duas folgas previstas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 52, §10º, alínea "c" - desta convenção coletiva de trabalho, se obrigam a trocar a folga do feriado do dia do trabalho por outra folga designada como móvel e flexível para o empregado, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa nos seguintes feriados: 19/4/2019, 21/4/2019, 20/6/2019, 9/7/2019.

§9º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais) sobre a hora normal. Exceto no caso de celebração de acordo coletivo de trabalho específico, conforme previsto no parágrafo 1º.

§10º: As empresas deverão proporcionar condições para a realização de assembléia da categoria profissional, referente ao trabalho no dia 1º de maio, ficando estabelecido que a assembleia será realizada por estabelecimento, sendo que o resultado dela vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento e deverão ser realizadas até o dia 31/3/2019 para o 1º/5/2019. Caso não ocorra a referida assembleia até o dia retro mencionado, as empresas que efetivaram o protocolo dentro do prazo estabelecido no **caput** estarão autorizadas a ativar os seus empregados independentemente de qualquer outra exigência.

54 **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT E CÓPIA DO CAGED.**

As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs. no email [cob@comerciarioscampinas.org.br](mailto:cob@comerciarioscampinas.org.br), sob pena de não o fazendo ser-lhe imposta a multa de R\$ 100,00 (cem reais) por CAT/CAGED omitido ou admissão/demissão ocorrida e não comunicada, revertida em favor do sindicato profissional.

55 **ASSÉDIO MORAL.**

As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham a praticar atos que possam

ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético aos seus subordinados.

**Parágrafo único:** Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 1 (um) membro do sindicato patronal e um membro do sindicato profissional para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e à Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

56 **COMISSÃO DE  
CONCILIAÇÃO  
PRÉVIA**

57 **JORNADA DE  
TRABALHO  
ESPECIFICA**

A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA E SEMANA ESPANHOLA, JORNADA ESPECIAL 12X36** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenentes, sob a modalidade de cláusula adesiva. A empresa interessada na adoção de qualquer dessas modalidades de jornada deverá obter declaração de cumprimento integral da convenção coletiva de trabalho 2018/2019, a ser requerido pela empresa junto aos sindicatos signatários (SAGASP e COMERCIÁRIOS). A solicitação deverá ser dirigida ao SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO pelo site: [www.sagasp.com.br](http://www.sagasp.com.br).

**§1º: 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 8 (oito) horas diárias;

- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
- d) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

**§2º: JORNADA REDUZIDA:** Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

**§3º: JORNADA ESPECIAL 12X36:** Nos termos do artigo 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário, salvo se coincidirem com feriado.
- b) Também não serão consideradas como extras as horas

laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;

- c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres ou perigosas atestadas por laudo técnico de segurança do trabalho.

**§4º: SEMANA ESPANHOLA - DA PREVISÃO CONTIDA NA OJ 323 da SDI-I do TST:** Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 (quarenta e oito) horas semanais para uma semana de 40 (quarenta) horas em outra com divisor de 220 (duzentos e vinte).

**§5º: DO CONTRATO DE 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 contrato de trabalho intermitente, através de celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal, limitado a 50% do quadro de empregados do regime fixo da CLT da empresa assim considerado por unidade.

- a) O contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito e registrado na carteira de trabalho, com a obrigatoriedade de respeitar a proporcionalidade do salário normativo da categoria;
- b) O contrato celebrado deverá conter a identificação, assinatura, domicílio e sede da empresa, bem como o local e o prazo para pagamento da remuneração;
- c) A empresa utilitária do contrato de trabalho intermitente

enviará ao sindicato profissional a relação nominal, numero da Carteira de Trabalho e função exercida;

- d) À solicitação de acordo coletivo de trabalho pela empresa o sindicato profissional responderá no prazo improrrogável de 60 (sessenta) dias, contado da data do envio do **email** (com tal solicitação) ao endereço: [juridico@comerciariorcampinas.org.br](mailto:juridico@comerciariorcampinas.org.br).

58 SISTEMA  
ALTERNATIVO DE  
CONTROLE DE  
JORNADA

As empresas vinculadas ao sindicato patronal signatário deste instrumento poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na PORTARIA MTE Nº 373, DE 25/2/2011.

**Parágrafo único:** O sindicato profissional poderá fiscalizar qualquer prejuízo ao trabalhador em decorrência da adoção do sistema alternativo previsto na portaria acima citada.

59 DIREITOS  
ADQUIRIDOS

É garantida a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e individuais concedidos por liberalidade das empresas, sem as eventuais alterações apresentadas nesta convenção coletiva de trabalho, não poderão ser retiradas ou suprimidas, tendo vista a incorporação dos mesmos nos respectivos contratos de trabalho, devendo, portanto, serem mantidos e respeitados.

60 MULTA DA NORMA  
COLETIVA

O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R\$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) que será revertida em favor do empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que têm multa própria, afastando-se o **bis in idem** e prevalecendo a de maior valor.

**61 COMPETÊNCIA**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento, exceto as cláusulas: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - artigo 513, alínea "e" da CLT; CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL), cuja competência para dirimir os eventuais conflitos será da ARBICAMP - CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DE CAMPINAS.

**62 DECLARAÇÃO E CUMPRIMENTO INTEGRAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019.**

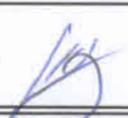
As empresas deverão requerer junto ao SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, através do e-mail [info@sagasp.com](mailto:info@sagasp.com) a declaração de cumprimento integral da convenção coletiva de trabalho 2018/2019, que será emitida pelos sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho, para garantir as empresas todas as isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.

**Parágrafo primeiro:** Para a obtenção da declaração de que trata o **caput** a empresa deverá apresentar termo de compromisso concordando com o cumprimento de todas as cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena da perda do direito de utilizar as isenções e prerrogativas constantes nessa norma coletiva.

**Parágrafo segundo:** As entidades sindicais deverão entregar a referida declaração no prazo de 60 (sessenta) dias após o requerimento. Caso não ocorra a entrega no prazo estabelecido as empresas estarão autorizadas as isenções e prerrogativas previstas nesse instrumento coletivo.

**63 ABRANGÊNCIA.**

A presente convenção abrange todos os empregados e empresas

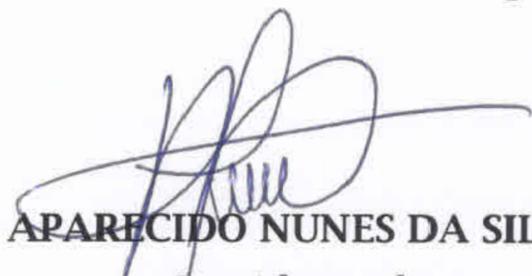
		

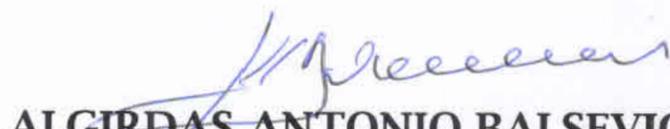
64 VIGÊNCIA.

dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.

A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2018 até 31/8/2019.

Campinas, 19 de dezembro de 2019.

  
**APARECIDO NUNES DA SILVA**  
Presidente do  
**Sindicato dos Empregados no  
Comércio de Campinas**

  
**ALGIRDAS ANTONIO BALSEVICIUS**  
Presidente do  
**Sindicato do Comércio Atacadista de  
Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo**
