



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

Mogi Guaçu, 12 de agosto de 2.024

Ofício circular nº 08/2024

**Ilustríssima Senhora
Sanae Murayama Saito
Presidente do Sindicato do Comércio Varejista de Campinas**

Assunto: PAUTA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ANO 2024/2025 – CLÁUSULAS ECONÔMICAS e SOCIAIS, CALENDÁRIO 2024/2025 E O PEDIDO DE INCLUSÃO DE ALGUMAS CLÁUSULAS.

Prezado Presidente,

O Sincomerciários de Mogi Guaçu, através de sua presidente Sra. Solange Aparecida de Castro Silva, vem encaminhar a companheira presidente, a Pauta de Reivindicação da data base 2024/2025 para cidade de Artur Nogueira, garantindo assim a data-base de 1º de setembro de 2024.

Considerando que pretendemos iniciar as negociações com antecedência para que possamos agilizar o fechamento da Convenção Coletiva dentro da data-base, ficamos no aguardo de um breve retorno para iniciarmos as tratativas de negociações.

Desde já agradeço a atenção e aproveito o momento para enviar nossas saudações sindicalistas.

**SOLANGE APARECIDA DE CASTRO SILVA
Diretora - Presidente**



SINDICATO DOS COMERCÍARIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA COMÉRCIO VAREJISTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

01 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2024 data-base da categoria profissional, mediante a aplicação do percentual igual ao INPC acumulado dos 12 meses anteriores a data base + 7,0% (sete por cento) de aumento real, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2023.

§1º: O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previstos nas cláusulas “Pisos Salariais” e “Garantia do Comissionista”

§2º: A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa, mais comissões e D.S.R (Descanso Semanal Remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto para “empregados em geral”.

02 – REAJUSTE SALARIAL: EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2023: Aos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024 o reajustamento será aplicado de forma proporcional.

Parágrafo Único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previstas nas cláusulas “PISOS SALARIAIS” e “GARANTIA DO COMISSIONISTA”.

03 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas “REAJUSTAMENTO e EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2023” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 1º/09/2023 e 31/08/2024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

04 – PISOS SALARIAIS: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.

I - EMPRESA:

a) Empregados em Geral (normativo).....	R\$
b) Caixa.....	R\$
c) Copeiro, Empacotador, Office-Boy, Faxineiro.....	R\$
d) Comissionista.....	R\$
e) Indenização de Quebra de caixa.....	R\$

Parágrafo Único: - A partir do reajustamento do Piso Salarial Estadual, os pisos inferiores passarão automaticamente ao valor do referido Piso Salarial Estadual vigente no Estado são Paulo, inclusive para o salário do menor aprendiz.

05 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sob as vendas (comissionistas-puros), fica assegurada a garantia de uma



SINDICATO DOS COMERCÍARIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

remuneração mínima de R\$ (.....), que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

06 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” a partir de **1º de setembro de 2024**, referente a 10% (dez por cento) sobre sua remuneração mensal.

§1º: A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

§2º: As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra de caixa” prevista no “**caput**” desta cláusula.

07 - MULTA: Fica estipulada uma multa no importe de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) a partir de 01/09/2024, por empregado, por infração, por ocorrência e pelo de descumprimento de qualquer das obrigações e termos da presente convenção coletiva de trabalho, além de uma indenização correspondente ao valor do piso salarial previsto na denominação “empregados em geral”, em favor do empregado.

§1º: multa por descumprimento será devida pelo comércio que descumprir os termos do aludido acordo, podendo a mesma ser cobrada judicialmente por meio de ação de cumprimento, a qual será cobrada em dobro no caso de reincidência.

§2º: Havendo ação coletiva movida pelo sindicato laboral por descumprimento da presente norma coletiva, 50% do valor devido a título de multa será revertida em favor do sindicato autor, e os outros 50% aos trabalhadores prejudicados.”

08 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS: As empresas se obrigam a descontar por obrigação de fazer em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, respeitados nos parágrafos 8º, 9º e 10º o percentual de 1,5% (um vírgula cinquenta por cento) da sua remuneração mensal, limitando ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais) por empregado, na forma da legislação vigente, conforme decidido na assembleia do sindicato da categoria profissional que aprovaram a pauta de reivindicação e autorizaram a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º: O desconto previsto nesta cláusula atende as determinações estabelecidas na jurisprudência pelo Supremo Tribunal Federal – STF, em especial, tema 935, que fixou a seguinte tese e repercussão geral e de aplicação obrigatória em todo território nacional: “é constitucional a instituição, por acordo ou Convenção Coletiva, de contribuições assistenciais a serem imposta a todos os empregados da categoria, que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.

§2º: A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida impreterivelmente até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente pelo sistema bancária, através de boletos físico ou meios eletrônicos vigentes e, autorizado pela FEBRABAN, desde



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

que atendam ao disposto do parágrafo 3º desta cláusula. O sindicato da categoria profissional disponibilizará o boleto físico ou via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

§3º: A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor a Fecomerciários.

§4º: O rateio entre as entidades representativa da categoria profissional será na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - Fecomerciários.

§5º: As empresas ficam obrigadas a repassar aos respectivos sindicatos as contribuições descontadas do empregado devidamente comprovado em holerite, sob pena de se responsabilizar pelo ato de omissão, crime de apropriação indébita, além do ressarcimento do valor descontado.

§6º: As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

§7º: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol da ação social e dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.

§8º: Dos empregados admitidos após a data base, será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão.

§9º: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 dias, além da multa de 2% correrão juros de mora de 1% ao mês sobre o valor principal.

§10º: Fica garantido aos empregados comerciários, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com identificação através de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, nas sedes ou subsedes do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

§11º: A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

§12º: O empregado que efetuar a oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula deverá entregar à empresa, até 5 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetue os descontos convencionados.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

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

§14º: As contribuições aqui previstas ficam subordinadas ao previsto em CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), ACT (Acordo Coletivo de Trabalho), TAC (Termo De Ajuste de Conduta) ou ainda, nas determinações contidas em ACP (Ação Civil Pública) nas bases territoriais de cada sindicato profissional. Em havendo previsão diversa do aqui estabelecido, prevalecerá aquela previstas nas normas coletivas locais, bem como na TAC ou ACP.

09 – DIRIGENTE SINDICAL – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: Os Empregados eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções nas EMPRESAS poderão ausentar-se até 08 (oito) dias úteis, durante a vigência desta Convenção Coletiva, sem prejuízo da remuneração ou das férias, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros que envolvam interesses dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito, da entidade representativa da categoria profissional, com 48 horas de antecedência.

Parágrafo Único: Fica garantido aos comissionistas o pagamento dos dias ausentes, sendo calculados sobre a média dos últimos seis meses anteriores ao da data da ausência.

10 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	GARANTIA
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

§1º: Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (seis) meses



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

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 se aposentar.

§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.

§3º: O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo primeiro 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.

§4º: Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

11 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante e vedada sua dispensa sem justa causa desde a confirmação da gravidez, até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

12 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que seja apresentado à empresa sob protocolo e realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo Único: Estão excluídos da hipótese prevista no caput desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

13 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica 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.

Parágrafo Único – quando o afastamento do empregado, se der por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontada entre o valor recebido do INSS e a remuneração do empregado.

14 - ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas, firmados por profissionais habilitados.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

§1º: Os atestados/declarações Médicos/Psicólogos/Fisioterapeuta e Odontológicos 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, bem como deverão ser apresentados digitalmente à empresa em até 03 (três) dias de sua emissão.

§2º: Em se tratando de comerciária gestante, dadas as peculiaridades no atendimento do pré-natal, a empresa deverá aceitar declaração de comparecimento em substituição ao atestado médico, quando emitidas digitalmente por instituições de saúde e Apae.

15 - ABONO DE FALTA À MÃE /PAI/RESPONSÁVEIS LEGAIS: A mãe, o pai ou o responsável legal que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de idade, de inválidos e incapazes, ou de seus pais ou mães idosos, nos termos do Estatuto do Idoso, no limite de uma falta por mês; e em casos de internações hospitalares ou em estado de recuperação domiciliar, devidamente comprovados nos termos da cláusula nominada **“ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS”**, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

16 - 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 e ENEM este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja a comunicação prévia às empresas com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas e com comprovação posterior.

17 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia a cada ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio legal a que fizer jus, por ano completo de serviço na mesma empresa.

18 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

§1º: Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias na forma prevista em lei, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

§2º: Os benefícios desta cláusula e do parágrafo primeiro, não se cumulam com os dispositivos legais estabelecidos pela lei 12.506/2011, devendo ser aplicado o entendimento do que melhor atender os empregados.

19 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado dispensado sem justa causa ou o empregado que solicitar sua demissão (pedido de demissão) que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado até 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

20 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

21 - FALTAS NO AVISO PRÉVIO: As faltas injustificadas durante o cumprimento do Aviso Prévio trabalhado não estarão sujeitas ao artigo 130 da CLT.

22 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

23 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELAS EMPRESAS: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento, atestados e outros documentos do trabalhador, serão recebidos pelas empresas contra recibo, em nome do empregado.

24 - ÍNICIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ainda ser observado o art. 134, §3º da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que não pagar as férias até 02 (dois) dias antes do início de gozo, nos termos do artigo 145, ficar sujeito ao pagamento das férias em dobro.

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

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

27 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, TIA, TIO, SOBRINHO, SOBRINHA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, tia ou tio, sobrinho ou sobrinha, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço até 02 (dois) dias consecutivos, sem prejuízo do salário.

28 - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado as empresas descontar dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundo recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou se ocorrer à devolução da mercadoria aceita pela empresa.

Parágrafo Único: 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.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

29 - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário) será concedido ao empregado comerciário no mês de outubro, uma indenização correspondente a 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2024, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao mês subsequente ao da assinatura deste instrumento.

Parágrafo Único: A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados comerciários em gozo de férias e às empregadas comerciárias em gozo de licença maternidade.

30 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

31 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, mediante o contrato firmado entre as partes.

32 – VIGIAS – FACULTATIVIDADE DE ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA: Facultam-se as EMPRESAS mediante exclusiva iniciativa destas, a adotarem jornada de trabalho diferenciada aos EMPREGADOS abrangidos que exercerem a função de “vigia”, mediante o cumprimento do regime de 12 (doze) horas ininterruptas de efetivo trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

33 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: As empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder à futura ação penal, em virtude de ato praticado no desempenho normal das suas funções, ou na defesa do patrimônio da empresa.

34 – ABERTURA DE CONTAS E PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE OU PIX: As empresas se comprometem a viabilizarem a abertura de conta salário para seus comerciários ou farão o pagamento através de PIX ou cheque nominal aos comerciários no valor correspondente ao recibo de salário.

§1º : Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder 01(uma) hora ao comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, para desconto do cheque.

§2º: Fica proibido o pagamento dos salários por meio de cheques nas sexta feiras, sábados, domingos e véspera de feriados.

35 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários (holerite) e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados contendo sua identificação e a do empregado.

§1º: Fica garantido ao empregado as condições para acesso ao comprovante (holerite) de pagamento, cabendo à empresa, quando solicitada pelo empregado, fornecê-lo no prazo de 02 (dois) dias, ficando facultado a disponibilização por meio digital.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

§2º: Aos empregados que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos, por qualquer motivo, a empresa fica obrigada a fornecer o comprovante (holerite), quando solicitado no prazo de até 3 (três) meses após a rescisão, por meio de papel impresso ou outro meio acessível ao ex-empregado.

36 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte ou custear os valores referente aos gastos, aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

37 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) as duas primeiras e, 100% (cem por cento) os excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

38 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base as comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado (valor da hora normal acrescido do percentual) pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula “**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**”.

- a) apurar o valor da comissão auferida no mês, + DSR;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor hora da comissão;
- c) multiplicar o valor da hora apurada na alínea “b” pelo percentual previsto na cláusula “**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**”. O resultado (valor hora + percentual) multiplicar 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.

39 - 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 pelo número de dias úteis e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fazem jus.

40 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, rescisão contratual, inclusive salário maternidade e afastamento referente aos 15 primeiros dias, por motivo de doença ou acidente de trabalho, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anterior ao mês do pagamento.

§1º: Para a integração das comissões no cálculo do 13º será adotada a média comissional, inclusive DSR, de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º dia útil de janeiro.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

§2º: Quando no semestre anterior ao pagamento os empregados comissionista cumprir férias individuais ou coletivas, será computado no cálculo da média da remuneração variável somente o valor referente aos dias de férias, excluindo – se o terço constitucional que não tem natureza salarial.

§3º: Nas rescisões contratuais após a alta de afastamentos previdenciários, será tomada como base no cálculo das aludidas verbas a média das remunerações dos meses completos trabalhados após o retorno às atividades e limitados ao período de 06 meses imediatamente anteriores ao do pagamento.

41 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados limitado a 40% (quarenta por cento) do salário, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante do “vale compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

Parágrafo Único: Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF.

42 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: Na vigência desta CCT as empresas com mais de 20 (vinte) empregados comerciantes se obrigam a formalizar, implementar, gerir e satisfazer um **PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** para seus empregados, na forma da legislação em vigor, com a participação do Sindicato Profissional.

§1º: A empresas com menos de 20 empregados que, por ausência de condições técnicas de assessoramento especializado e ou outros motivos de natureza administrativa, não atenderem ao disposto do “caput” desta cláusula se obrigam a pagar a cada um de seus empregados comerciantes o equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados.

§2º: A comprovação de ausência das condições estabelecidas no parágrafo primeiro poderá ser atestada pelo Sindicato Profissional.

§3º: As empresas com até 120 (cento e vinte) empregados comerciantes que não atenderem o disposto no “Caput” desta cláusula, se obrigam a pagar a cada um de seus empregados comerciantes o equivalente a 180% (cento e oitenta por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a título de multa por não cumprimento de cláusula desta CCT. O valor da multa será revertido ao empregado.

§4º: As empresas com mais de 120 (cento e vinte) empregados comerciantes que não atenderem o disposto no “Caput” desta cláusula, se obrigam a pagar a cada um de seus empregados comerciantes o equivalente a 300% (trezentos por cento) do valor de 01 (um) salário normativo, a título de MULTA por não cumprimento de cláusula desta CCT. O valor da multa será revertido ao empregado.

43 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitado no prazo de 10 dias, a relação de empregados (RE).

Sede: Rua Professor Antonio Theodoro Lang, 82 – Centro – CEP 13840-009 – Mogi-Guaçu – SP Fone:(19) 3861-0261 – E-mail: recepcao@sincomerciantesmogiguacu.com.br
Subsede: Rua Baronesa de Cintra, nº 220 – Jd. Aurea, – CEP 13800-203 – Mogi Mirim – SP -Fone: (19) 3862-5108 – E-mail: mogimirim@sincomerciantesmogiguacu.com.br

www.sincomerciantesmogiguacu.com.br



SINDICATO DOS COMERCÍARIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

Parágrafo Único: O não cumprimento do contido do *caput* da presente cláusula sujeitará o infrator ao pagamento de multa prevista neste instrumento.

44 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS NA CIDADE DE ARTUR NOGUEIRA - SP. (2024/2025)

1 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO: HORÁRIO DE TRABALHO NA ATIVIDADE E FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO DE SEGUNDA À SEXTA-FEIRA: Fica convencionado e acordado que o horário e funcionamento do comércio de 2ª à 6ª feira será das 09:00 hrs às 18h00min., no período de vigência desta Convenção Coletiva.

- a) **HORÁRIO DE TRABALHO NA ATIVIDADE E FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO NOS SÁBADOS E NOS DOMINGOS:** Aos Sábados o trabalho na atividade e o funcionamento do comércio será até às 14h00min. **DOMINGOS:** Fica autorizado o trabalho aos domingos até às 15h00min nos termos do artigo 1º da Lei nº 11.603/2007 c.c. com a legislação municipal vigente c.c. com o art. 386 da CLT e o que preceitua o artigo 30, I da CF, com o devido pagamento do adicional de 100%. Trabalho aos domingos terá escala de folga de 01 X 01 ou seja 1 trabalhado por 1 de folga a cada 15 dias.

1.1 - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias específicos neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal. Não será autorizada em qualquer hipótese negociação entre empregado e empregador, no tocante a alteração dos horários aqui fixados, sem a anuência dos sindicatos signatários.

1.2 - TRABALHO EM FERIADOS: Fica expressamente vedado o trabalho em dia de feriados no comércio varejista e atacadista.

45 - HOMOLOGAÇÃO – ASSISTÊNCIA SINDICAL: As rescisões de contrato de trabalho, cujos empregados tenham 6 (seis) meses ou mais de contrato de trabalho serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, bem como o pagamento da multa estatuída nesta norma coletiva

Parágrafo Único: Ficam as empresas, obrigadas a requerer junto a entidade sindical profissional a homologação do respectivo TRCT, respeitando a legislação vigente no que se refere ao prazo par ao pagamento e com comprovação no ato da homologação através de depósito bancário, transferência eletrônica ou ordem de pagamento e protocolo de entrega de documentos dos prazos previstos em lei.

46 - ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS: Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos coletivos ou individuais entre empregados e empregadores, que não tiverem a participação efetiva do sindicato dos empregados, não terão validade perante as normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, salvo as cláusulas que forem mais benéficas ao trabalhador.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

47 - TERCEIRIZAÇÃO: Fica estabelecido que os empregados contratados por empresas terceirizadas e que exerçam funções inerentes à categoria do comércio varejista, deverão amoldarem-se às normas vigentes firmadas entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva.

48 – COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como, aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das comissões de conciliação prévia das categorias aqui representadas quando em plena atividade, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

Parágrafo Único: Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das comissões, que será paga pelas empresas e destinadas ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras intersindicais de Conciliação Prévia – CINTEC's, marca identificadora das Comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIÁRIOS e da FECOMERCIO.

49 – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA: O empregador fornecerá a todos os empregados o valor mínimo de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por dia de trabalho a título de vale alimentação/refeição. Se o empregado optar pelo recebimento da cesta básica em substituição ao vale alimentação/refeição o valor deverá ser de no mínimo R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais.

Parágrafo Único: Caso a empresa já forneça o benefício ao empregado em condições ou valor mais benéfico, prevalecerá a condição mais benéfica.

50 – FALTAS JUSTIFICADAS PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÃO ESCOLAR DE FILHO: Os pais ou responsáveis legais terão até 08 (oito) horas abonadas por semestre para comparecer às reuniões de acompanhamento pedagógico dos filhos ou dependentes legais na escola.

51 - PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE- VEDAÇÃO: Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do empregado estudante, desde que comprove sua situação escolar.

52 – AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um salário normativo dos empregados em geral conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS”, para auxiliar na despesa com funeral.

Parágrafo Único: As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula.

53 - ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO e FÉRIAS: Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salários, 13º salários (1ª e 2ª parcelas) e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço."



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

§1º: No caso de atraso no pagamento das verbas consignadas no *caput* as empresas pagarão, além da correção monetária, ao empregado, multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção, da correção monetária e da lei.

§2º: Em se tratando de atraso no pagamento de Férias e 1/3 constitucional as empresas pagarão em dobro as férias e 1/3 constitucional.

54 - ATIVIDADES INSALUBRES: Fica proibido o trabalho da gestante ou lactante em locais em que suas atividades sejam consideradas insalubres, com o afastamento automático da gestante ou lactante da atividade e/ou local de trabalho insalubre.

55 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo Único: Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, semente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula nominada “Acordos Coletivos”.

56- LICENÇA CASAMENTO: o empregado comerciário que se casar na vigência da presente norma terá direito a licença remunerada de 03 (três) dias úteis, além dos dias previstos no artigo 473 da CLT.

57 - TREINAMENTO DO TRABALHADOR COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL: A empresa obriga-se a treinamento anual, para prevenção de assédio e discriminação, estabelecendo, inclusive, canal de denúncias para aplicar penalidades contra quem praticou a discriminação.

§1º: O canal de denúncias garantirá o sigilo do denunciante.

§2º: A empresa garantirá ambiente saudável e com diversidade.

§3º: A omissão da empresa em relação à obrigação aqui contida a submeterá ao pagamento de multa em favor do empregado assediado no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), sem prejuízo de eventual indenização por danos morais.”

58 - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE: A empresa concederá aos trabalhadores que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, Prêmio mensal decorrente da **ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual.

59 - CONCESSÃO DE ASSENTOS PARA DESCANSO: Quando for exigido do empregado trabalho, cuja execução do trabalho ocorrer em pé, a empresa fornecerá cadeira para descanso, nos termos do artigo 199 da CLT e NR 17 do MTE.



SINDICATO DOS COMERCÍARIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

60 – REFEITÓRIOS: No caso das empresas que não oferecem Vale refeição e que oferece alimentação deverão assegurar as condições de higiene e conforto para a ocasião das refeições, devendo atender os seguintes requisitos:

- Local adequado fora da área de trabalho;
- Limpeza, arejamento e boa iluminação;
- Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;
- Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de individuais ou bebedouros de jato inclinado;
- Refrigerador para conservação dos alimentos;
- Micro-ondas ou similar para aquecer as refeições;

61 - REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE: Quando a empresa exigir realização de reuniões antes ou depois do expediente, a empresa, obrigatoriamente, deverá fazer a anotação da jornada de trabalho extra do empregado ao qual fará jus ao recebimento de horas extra.

62 - ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS: O empregado terá direito a 60 (sessenta) dias de estabilidade ao retornar de férias, devendo tal período integrar as verbas salariais para todos os fins de direito.

63 - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observado o seguinte:

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

I - estar disponível no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado, e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

§2º: Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto, devendo todos os comprovantes serem assinalados e assinados pelos empregados.

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

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



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

I - Restrições à marcação do ponto;

II - Marcação automática do ponto;

III - Exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada, e

IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

64 - SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO: As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

§1º: As empresas terão até 30 (trinta dias) a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

§2º: Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos **todos** os segurados constantes na GFIP;

§3º: Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, a Federação Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo a Federação laboral a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

§4º: Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e, na contratação definirão as garantias e coberturas mínimas com a participação da Federação patronal e da Federação laboral.

65 - FORNECIMENTO DE VALE GÁS: As empresas fornecerão a seus empregados, mensalmente, um vale gás, no valor atualizado de um botijão de gás de 13 quilos.

66 - DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM AO EMPREGADO QUE PRESTA SERVIÇO FORA DE SEU LOCAL HABITUAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO: A empresa que exigir serviço de seu empregado fora de seu local habitual de prestação de serviço, pagará ao empregado valor referente a diária, fornecerá alimentação e, se houver pernoite pagará valor referente a hospedagem.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS

MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

67 - CONVÊNIO MÉDICO/ASSISTÊNCIA MÉDICA: A empresa fornecerá assistência médica ao empregado, totalmente gratuita.

Parágrafo Único: o empregado que estiver em afastamento previdenciário fará jus ao benefício.

68 – TELEMEDICINA: Os empregadores se obrigam a contratar em favor de seus empregados representados pelo Sindicato Laboral Conveniente, a contar do 30º dia de contrato de trabalho, devidamente constantes da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Previdência Social, um **PLANO DE TELEMEDICINA**, que deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput*, parágrafos, incisos e alíneas desta cláusula.

I – Os empregadores se obrigam a contratar e custear, até o limite de R\$ xx,xx (xxxxxxxxx) mensais por empregado, Plano de Telemedicina nos moldes mínimos previstos nesta cláusula.

II – Os empregadores poderão contratar Plano de Telemedicina mais abrangente e benéfico do que o constante no *caput*, para os empregados que assim optarem, contudo, o Plano deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput*, parágrafos e números desta cláusula, devendo ainda os empregadores apresentarem cópia do mesmo, ao Sindicato Laboral e Patronal, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a contratação ou quando solicitado.

§1º: Os empregados poderão incluir os seus dependentes no Plano de Telemedicina, com o pagamento total às expensas dos empregados, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos do Enunciado de nº 342 do Tribunal Superior do Trabalho.

§2º: O Plano de Telemedicina que deve seguir o que determina a Lei 13.989/20, deve ainda garantir no mínimo 32 especialidades médicas e NÃO poderá prever fator moderador ou coparticipação para os procedimentos de consultas e NÃO poderá ter limite de utilização. Entretanto, poderá prever fator moderador ou coparticipação para as especialidades de saúde complementar como Nutrição, Psicologia, Fisioterapia, Estética, Acupuntura, etc.

§3º: Aos empregados, que vierem a se licenciar por motivos médicos e/ou previdenciários, deverá o empregador suportar o custo total das mensalidades de seus dependentes até o término da referida licença e, ao retorno do empregado as suas atividades laborais, serão descontados os valores suportados pelo empregador durante o período da licença médica e/ou previdenciária, referentes à parte devida pelo empregado.

§4º: O Plano de Telemedicina previsto nesta cláusula, deverá ser de pronto atendimento, 24 horas por 7 dias na semana. Não será aceito ainda em hipótese alguma, que o Plano de Telemedicina, esteja sob intervenção e/ou direção fiscal, recuperação judicial, ou funcionando sob efeito de liminar, fato que colocaria em risco o atendimento aos trabalhadores e seus dependentes.

§5º: O Plano de Telemedicina deverá possibilitar atendimento de consulta por videoconferência, durante 7 dias da semana e 24 horas por dia, contemplando avaliação completa do beneficiário, emissão de prescrição,

Sede: Rua Professor Antonio Theodoro Lang, 82 – Centro – CEP 13840-009 – Mogi-Guaçu – SP Fone:(19) 3861-0261 – E-mail: recepcao@sincomerciarismogiguacu.com.br
Subsede: Rua Baronesa de Cintra, nº 220 – Jd. Aurea, – CEP 13800-203 – Mogi Mirim – SP -Fone: (19) 3862-5108 – E-mail: mogimirim@sincomerciarismogiguacu.com.br

www.sincomerciarismogiguacu.com.br



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

solicitação de exames e emissão de atestados médicos digitais, em todos os casos com assinatura digital e QR-Code (Quick Response) e o valor da mensalidade deverá ser linear, com preço único, sem limite de idade e quantidade de usuários/beneficiários ativados, sem carência, pré-existência ou limite de utilização.

§6º: O Plano de Telemedicina deverá garantir no mínimo o atendimento de consultas virtuais/videoconferência, 100% gratuitas das seguintes especialidades médicas: Alergia, Imunologia - Pediátrica; Cardiologia; Cirurgia Geral; Cirurgia Vascular; Clínica Geral; Coloproctologia; Dermatologia; Dermatologia - Pediátrica; Endocrinologia/Metabologia; Gastroenterologia; Gastroenterologia - Pediátrica; Geriatria; Ginecologia/Obstetrícia; Hematologia - Pediátrica; Hematologia, Hemoterapia; Hepatologia; Homeopatia - Pediátrica; Infectologia - Pediátrica; Infectologia; Mastologia; Nefrologia; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Pediatria; Pneumologia; Pneumologia - Pediátrica; Psiquiatria; Reumatologia; Urologia.

§7º: O Plano de Telemedicina deverá impreterivelmente possibilitar o acesso do beneficiário às consultas gratuitas por videoconferência por aplicativo (App), mas também por site.

§8º: Os valores pagos a título de Plano de Telemedicina por parte da empresa, são efetivados a título indenizatório, não incorporando para qualquer efeito à remuneração.

§9º: Caso na data da assinatura desta CCT exista trabalhador afastado de suas capacidades laborais em decorrência de acidente de trabalho ou doença, será incluído no plano.

§10º: Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

§11º- As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

§12º: Caso o empregador não contrate o Plano de Telemedicina nos termos previstos nessa cláusula, seus parágrafos e números, no prazo ora estabelecido, incorrerá em multa mensal no valor no valor de 10% (dez por cento) do salário base do empregado, por empregado prejudicado, que será revertido para o trabalhador.

69 - REEMBOLSO LACTANTE: Na vigência da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 20 (vinte) comerciárias com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e não possuam local apropriado onde seja permitido manter sob vigilância e assistência seus filhos no período da amamentação, poderão optar entre:

- Celebrar o Convênio previsto no § 2º do Art. 389, da CLT;
- Alternativamente, por acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, pagar diretamente à empregada-mãe, a título de reembolso lactante, o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta) reais por filho;



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

§1º: O benefício previsto nesta cláusula será devido até 06(seis) meses de idade da criança, sendo certo que o referido benefício não integrará, para qualquer efeito, o salário da comerciária beneficiária.

§2º: para fazer jus a este benefício, a comerciária fica obriga a apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do(a) filho(a).

§3º: Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, utilizando a faculdade prevista no Art. 611-A da CLT convencionam que a presente cláusula supre inteiramente a disposição da Portaria 3.296/1986 do Ministério do Trabalho.

70 - ABONO DE FALTA A MULHER COMERCIÁRIA – EXAME PREVENTIVO: Em vista de exames necessários à saúde das comerciárias e comerciários, especialmente os preventivos de cancer, considerando a proteção mínima dada pela Lei 13.367/2018 - inclusive com alteração no artigo 473, XII, da CLT, fica autorizada a ausência de 03 (três) para a realização de exames preventivos, sem qualquer desconto no salário ou compensação de de horas.

71 - TRATAMENTO DE DADOS – LGPD: Desde que especificamente aprovado em suas respectivas Assembleias e na atuação em prol da categoria representada, na forma do disposto no Inciso III, do Art. 8º da Constituição Federal, os Sindicatos Convenentes são autorizados a executar o tratamento de dados de seus representados, de acordo com as normas da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), em especial de seus artigos 7º e 11º, necessários e exclusivamente para cumprimento, em face da natureza representativa que detém, de suas obrigações constitucionais, legais ou decorrentes de convenções, acordos ou dissídios coletivos de trabalho.

72 – LICENÇA PARA EMPREGADA(O) ADOTANTE: As empresas concederão licença remunerada, para empregada(o) que adotar judicialmente crianças na conformidade da Lei 10.421/02.

Parágrafo Único – Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador.

73 – DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE: Aos empregados eleitos dirigentes sindicais e conselho fiscal, efetivos e suplentes, fica garantida a estabilidade provisória do emprego, desde a inscrição de candidatura até um ano após o término do mandato.

74 - DESCONTOS VEDADOS: Os empregados não poderão ser responsabilizados por valores desvirtuados em compras feitas por meio de cartão de crédito, cartão bancário, Cheques, PIX ou outro meio eletrônico aceito pela empresa como forma de pagamento.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

75 - DEMISSÃO EM MASSA: A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638.

76 - ACESSIBILIDADE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: A empresa deverá proporcionar acessibilidade no ambiente de trabalho para o trabalhador com deficiência (PCD) e somente deverá exigir serviço que lhe permita executá-lo satisfatoriamente e sem comprometimento à sua saúde, integridade física, moral e mobilidade, em razão de sua deficiência.

Parágrafo Único: A jornada normal de trabalho do trabalhador com deficiência (PCD) será reduzida em 30 (trinta) minutos no seu término diário e o intervalo para descanso e refeição ampliado em 30 (trinta) minutos, sem qualquer desconto salarial, reposição ou compensação horária.

77 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

78 - DA NÃO ANOTAÇÃO DO REGISTRO NA CTPS: Se a empresa não anotar o registro do Contrato de Trabalho na CTPS do empregado, nos termos do Art. 29 da CLT, se sujeitará a multa de R\$ 200,00 por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

79 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: A empresa é obrigada a comunicar ao comerciário e ao sindicato profissional por escrito, os fatos que ensejaram a dispensa por “justa causa”, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, exceto a hipótese de abandono de emprego.

Parágrafo Único: O documento deverá ser exibido quando da formalização da rescisão do contrato de trabalho.

80 – CIPA: A empresa obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA facultará ao sindicato profissional a participação em todo processo eleitoral, comunicando-o 30 (trinta) dias antes da publicação do edital de convocação para eleições.

§1º: Os representantes dos comerciários na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até 1 (um) ano após o término dos seus mandatos, somente podendo ser dispensados antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do sindicato profissional.

§2º: O sindicato profissional poderá participar, quando julgar necessário, de qualquer reunião da CIPA.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

81 - PROIBIÇÃO DE ATOS DE ANTSSINDICALIDADE: Nos termos do artigo 2º da Convenção 98 da OIT, as entidades convenentes, representantes da categoria profissional e da categoria econômica, gozarão de proteção contra quaisquer atos de ingerência de uma entidade na outra, quer diretamente, quer por meio de seus agentes, membros ou representados.

§1º: Constituem-se em atos antissindiciais medidas ou atos praticados na vigência deste instrumento que tenham por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, dentre eles, os descritos na Orientação 13, da CONALIS/MPT, aprovada em 27/abril/2021.

§2º: Identificada ocorrência de ato antissindical, seu agente incorrerá na multa e indenização, por infração e sem prejuízo das demais sanções legais, nos valores previstos na cláusula Multa desta Convenção, a serem pagos em favor do prejudicado.

§3º: As empresas permitirão o acesso do sindicato representante da categoria profissional aos locais de trabalho para campanha de sindicalização e distribuição de material informativo, desde que previamente agendadas por meio de contato prévio com diretor do estabelecimento ou equivalente na respectiva filial ou, ainda, o responsável pelas relações sindicais da empresa em questão.

82 - TELEVENDAS – E-COMMERCE: A jornada especial de trabalho para os trabalhadores em plataformas digitais de vendas, e-commerce, televendas e todos os tipos de comércio eletrônico deverá ser negociada com os sindicatos locais da sede do contrato de trabalho desses profissionais.

Parágrafo Único: Enquanto não houver instrumento normativo (acordo coletivo), o trabalho dos comerciários mencionados no “caput” desta cláusula, seguirá a jornada normal prevista na Lei 12.790/2013.

83 - DA LIMITAÇÃO DE AUTOMAÇÃO EM POSTOS DE TRABALHO: As empresas poderão utilizar-se de implementação de tecnologia de automação, desde que não implique na supressão de postos de trabalho existentes.

§1º: Nos casos de automação de departamentos e setores com uso de tecnologia de automação e I.A. (inteligência Artificial) deverão ser adotadas pelas empresas medidas que incluam o reaproveitamento e a realocação de trabalhadores, por meio de processos de readaptação, capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho.

§2º: Não havendo possibilidade de reaproveitamento dos trabalhadores atingidos deverão ser observado, por meio de negociações e acordos coletivos a dispensa dos trabalhadores que incluam além dos direitos legais benefícios próprios inclusive de capacitação.



SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU E REGIÃO

CNPJ: 67.168.559/0001-04

Base territorial: Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Estiva Gerbi, Arthur Nogueira, Engenheiro Coelho, Martinho Prado, Martim Francisco, Eleutério

§3º: É anulável a ruptura contratual decorrente de processo de automação, quando descumprido o disposto nesta cláusula.

84 - 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.

85 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que na vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

86 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos empregados comerciários das empresas do comércio varejista sediadas na base territorial dos sindicatos convenentes.

87 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses.

88 - DISPOSIÇÃO GERAL: Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de 02 (dois) anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º da CLT.