



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, 28 de agosto de 2.026

Ofício circular nº 55/2026

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

Assunto: PAUTA PARA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ANO 2026/2027 – CLÁUSULAS ECONÔMICAS, CALENDÁRIO 2026/2027 E O PEDIDO DE INCLUSÃO DE NOVAS CLÁUSULAS SOCIAIS.

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 para firmar Convenção Coletiva de Trabalho referente a data base 2026/2027 para cidade de Artur Nogueira, garantindo assim a data-base de 1º de setembro.

Considerando que pretendemos iniciar as negociações das cláusulas econômicas com antecedência para que possamos agilizar o fechamento da Convenção Coletiva 2026/2027 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 2026/2027

01 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2026 data-base da categoria profissional, mediante a aplicação do percentual igual ao INPC acumulado dos 12 meses anteriores a data base + 5,0% (cinco por cento) de aumento real, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2025.

§ 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 2025: Aos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026 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 2025” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 1º/09/2025 e 31/08/2026, 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\$ 2.800,00
- b) Caixa..... R\$ 3.000,00
- d) Comissionista.....R\$ 3.600,00

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 remuneração mínima de **R\$ 3.600,00** (três mil e seiscentos reais), que somente prevalecerá no caso das



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

comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

06 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS: 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 605/49.

07 - REMUNERAÇÃO DE RESSARCIMENTO POR SERVIÇOS. Os Sindicatos convenientes poderão cobrar remuneração, com a natureza de ressarcimento pela prestação de serviços, mormente sobre os decorrentes de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

08 - 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 2026**, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) sobre sua remuneração mensal.

Parágrafo Único: 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.

09 - 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.

10 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento da remuneração aos empregados comerciários no importe a 40% (quarenta por cento) do salário.

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

11 - 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.

12 - DESCONTOS VEDADOS: Os empregados não poderão ser responsabilizados ou sofrerem qualquer desconto salarial por valores desvirtuados em compras realizadas e pagas 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

13 – 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 a fazer o pagamento através de PIX ou cheque nominal aos empregados no valor correspondente ao recibo de salário.

§ 1º : Quando a empresa efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder 01(uma) hora ao empregado, 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.

14 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes mensais 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: Ficam garantidas 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.

§ 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.

15 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) as duas primeiras e, 120% (cento e vinte por cento) os excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Nos casos em que a legislação determinar percentual de horas extras diferente dos previstos nesta cláusula, prevalecerá sempre o que for maior e mais benéfico aos comerciários.

16 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I. Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a. apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b. divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentas e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c. multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 1,80, por 2,0 ou por outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado é o valor do acréscimo.



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

d. multiplicar o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras.

II. Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a. divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b. multiplicar o valor apurado na alínea “a” por 1,80, por 2,0 ou outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras.

17 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO. O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I. Cálculo da parte fixa do salário:

a. divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b. multiplicar o valor apurado na alínea “a” por 1,80, por 2,0 ou outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado é o valor do acréscimo,

c. multiplicar o valor apurado na alínea “b” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras, relativa à parte fixa do salário.

II. Cálculo da parte variável do salário:

a. apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b. divide-se o montante total das comissões auferidas no mês (a) pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c. multiplicar o valor apurado na alínea “a” por 1,80, por 2,0 ou outro fator, conforme percentuais previstos nesta Convenção. O resultado é o valor do acréscimo,

d. multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale à remuneração das horas extras da parte variável do salário.

18 - 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.

19 - 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.

20 – E-COMMERCE/COMISSIONISTA: Para não haver prejuízos nas comissões dos empregados, as empresas praticarão o mesmo sistema de preços dos produtos nas lojas físicas e virtuais.



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

§ 1º: as empresas que atuam no e-commerce deverão manter, pelo menos 70% do seu quadro de empregos físicos.

§ 2º: as empresas que atuam no e-commerce deverão firmar PPR junto ao Sindicato profissional, observadas as melhores condições aos empregados de loja em decorrência das vendas online.

§ 3º: As empresas assumem o compromisso de promover cursos de capacitação e treinamento aos empregados comerciários que por ventura, sejam impactados pela reestruturação de atividades para e-commerce para que os mesmos sejam integrados às atividades laborais online.

§ 4º: Caso a empresa faça uso de recurso de comunicação via “mobile” deverão fornecer os equipamentos necessários para execução do trabalho.

21 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMERCÍARIOS COMISSIONISTAS. O cálculo da remuneração das férias, indenização de 1/3 de férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, do 13º salário, do salário maternidade ou paternidade, das verbas indenizatórias ou remuneratórias na rescisão contratual, inclusive da multa do art. 477/CLT dos comissionistas terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) maiores valores mensais dos últimos 12 (doze) meses completos anteriores ao mês do pagamento.

22 - 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 empregados mencionados no “caput” desta cláusula, seguirá a jornada normal prevista na Lei 12.790/2013.

23 - INÍCIO DAS FÉRIAS. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, nos termos do art. 134, § 3º, da CLT, devendo ter início no primeiro dia útil.

Parágrafo único. A empresa que não pagar as férias até 02 (dois) dias antes do início de gozo, nos termos do artigo 145/CLT, ficará sujeita ao pagamento das férias em dobro.

24 - TRABALHO INTERMITENTE. Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores por meio de contrato de trabalho intermitente, sob pena de multa mensal de R\$ 1.500,00 para cada trabalhador contratado nesta condição, a ser revertida em favor do comerciário prejudicado.



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

25 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: Na vigência desta CCT as empresas com mais de 20 (vinte) empregados se obrigam a formalizar, implementar, gerir e satisfazer um **PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** para seus empregados comerciários, na forma da legislação em vigor, com a participação do Sindicato Profissional **até o fim de dezembro de 2026**.

§ 1º: As empresas com até 20 empregados poderão optar pelo cumprimento do “caput” ou, por ausência de condições técnicas de assessoramento especializado e ou outros motivos de natureza administrativa, ou se obrigam a pagar a cada um de seus comerciários o equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor de 01 (um) piso salarial, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados, na folha de pagamento do mês de maio de 2027, sob pena de pagar o valor integral do piso, acrescido de correção monetária, juros e da multa por descumprimento desta Convenção e demais consectários legais.

§ 2º: As empresas com 21 (vinte e um) ou mais e até 120 (cento e vinte) empregados que não atenderem ao disposto no “Caput” desta Cláusula se obrigam a pagar a cada um de seus comerciários o equivalente a 180% (cento e oitenta por cento) do valor do piso salarial de comerciários, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados, na folha de pagamento do mês de maio de 2027, sob pena de pagar o valor integral relativo a dois pisos, acrescido de correção monetária, juros e da multa por descumprimento desta Convenção e demais consectários legais.

§ 3º: As empresas com 121 (cento e vinte e um) ou mais empregados que não atenderem ao disposto no “Caput” desta Cláusula se obrigam a pagar a cada um de seus comerciários o equivalente a 300% (trezentos por cento) do valor do piso salarial de comerciários, a título de Participação nos Lucros e ou Resultados, na folha de pagamento do mês de maio de 2027, sob pena de pagar o valor integral relativo a 350% (trezentos e cinquenta por cento) do valor do piso, acrescido de correção monetária, juros e da multa por descumprimento desta Convenção e demais consectários legais.

§ 4º: Aos empregados que tiverem o contrato rescindido no período de apuração será devido o valor proporcional, considerando 1/12 por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias.

26 - NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. Os prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado nos termos do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017), somente quando, estabelecidos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, trouxerem explícita esta condição.

Parágrafo Único: O disposto no caput não se aplica-se a verba denominada prêmio for paga com habitualidade ou tiver natureza de comissionamento atrelado a quantidade de vendas auferidas pelo comerciário.

27 - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE. A empresa concederá aos empregados, a partir de 01 de setembro de 2026, Prêmio mensal decorrente da ASSIDUIDADE no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual.



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: Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o empregado cumprir sua jornada de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência.

§ 2º: Não embasa e nem comporta o não pagamento do prêmio instituído nesta Cláusula:

a- atrasos que, compensados ou não, não impeçam o cumprimento remanescente da jornada de trabalho diária;

b- ausências consentidas pelo empregador, compensadas ou não, que ocorram durante a jornada diária;

c- faltas e ausências previstas no Art. 473 da CLT ou justificadas em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho;

d- ausências devido à compensação de qualquer natureza ou em decorrência de previsão em banco de horas.

§ 3º: Para aferição do direito do empregado ao prêmio ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência, mecânico ou manual, presumindo-se, na inexistência de tais controles, ser devido o prêmio de assiduidade.

§ 4º: No mês em que houver admissão, rescisão contratual e férias, o empregado receberá o prêmio proporcionalmente aos dias trabalhados, desde que tenha cumprido integralmente sua jornada diária de trabalho em todos os dias em que deveria trabalhar.

§ 5º: Fica desobrigada da concessão do prêmio aqui instituído, a empresa que comprove junto ao “Sindicato Profissional” conceder aos comerciários benefício mensal mais benéfico ao trabalhador da mesma natureza, critérios e em valor não inferior ao previsto nesta Cláusula, proibida qualquer redução de valor superior pré-existente.

28 - ADICIONAL NOTURNO. O adicional noturno, para as empresas do comércio, será de 30% (trinta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único. Nos casos em que a legislação determinar percentual de adicional noturno diferente dos previstos nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for maior e mais benéfico aos comerciários.

29 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. As empresas pagarão aos empregados, pelos riscos decorrentes do exercício das atividades, no mínimo, adicional de insalubridade mensal de 15% (quinze por cento) de sua remuneração.

§ 1º: Na inexistência de laudo técnico atualizado, será devido provisoriamente o adicional mínimo previsto no caput desta cláusula, até a regularização.

§ 2º: Quando houver Laudo Pericial na empresa determinando valor mensal do adicional de insalubridade diverso do tratado nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for de maior valor.



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

30 - ADICIONAL DE PENOSIDADE. As empresas pagarão aos empregados, pelo exercício de atividades desgastantes física ou psicologicamente, no mínimo, adicional de penosidade mensal de 15% (quinze por cento) de sua remuneração.

Parágrafo Único. Quando houver legislação própria ou Laudo Pericial na empresa determinando valor mensal do adicional de penosidade diverso do tratado nesta Cláusula, prevalecerá sempre o que for de maior valor.

31 - ADICIONAL DE ACÚMULO/DESVIO DE FUNÇÕES. Quando exigir do comerciário a realização de funções/tarefas diversas das constantes em seu contrato de trabalho, a empresa pagará o adicional mensal de 30% (trinta por cento) do salário do trabalhador, enquanto perdurar essa situação.

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.

33 - 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.

34 - 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.

35 - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA. A empresa fornecerá a todos os empregados, a partir de 01 de setembro de 2026, o valor mínimo de R\$-30,00 (trinta reais), por dia de trabalho, a título de vale alimentação/refeição/cesta básica, que no caso de se optar por cesta básica, o valor mensal deverá ser de no mínimo R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

§ 1º: O valor do vale alimentação/refeição previsto nesta Cláusula não se aplica a domingos e/ou feriados que tenham disciplina própria em acordo ou Convenção Coletiva de trabalho.

§ 2º: O fornecimento de vale instituído por esta Cláusula pode ser aproveitado pela empresa, se assim for o caso, da previsão de créditos tributários da alínea f, do Inciso IV, do § 3º, do art. 57, da Lei Complementar 214/2025 (Reforma Tributária).

36 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário previsto nas cláusulas “SALÁRIOS NORMATIVOS” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS” - e “DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS”, atendidas às seguintes condições:

a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de previsão legal do artigo 473 da CLT, bem como, as ausências previstas na presente Convenção Coletiva.



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

b. O vale compra-assiduidade poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

Parágrafo Primeiro - Fica desobrigada da concessão do prêmio aqui estabelecido, a empresa que conceder aos empregados benefícios da mesma natureza, critérios e em valor não inferior ao previsto nesta cláusula, desde que comprove ao sindicato laboral. O valor superior concedido ao empregado em nenhuma hipótese poderá ser reduzido ao estabelecido nesta cláusula.

Parágrafo Segundo - A empresa poderá converter o benefício do *caput* em pecúnia, em valor equivalente.

Parágrafo terceiro – No caso de rescisão contratual o benefício será proporcional aos dias trabalhados.

37 - 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.

Parágrafo Único. A empresa pagará ao empregado, em valores praticados na região, indenização de direito de imagem, pela utilização de uniformes e demais roupas especiais fora do ambiente de trabalho ou em divulgação da empresa e de suas promoções, que constará na folha de pagamento do mês respectivo.

38 - 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.

39 - 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.

40 - 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, além de providenciar o respectivo transporte, pagará ao trabalhador valor referente a diária, no mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), fornecerá alimentação e, se houver pernoite, pagará valor referente a hospedagem.

41 - DIA DO ANIVERSÁRIO DO COMERCIÁRIO: No dia do aniversário do empregado a empresa irá conceder esse dia de descanso, sem compensação de jornada e sem prejuízo do salário. Caso o dia do aniversário recaia em dia de descanso do comerciário, a folga será remanejada para outro dia subsequente da semana em que o empregado estaria trabalhando.



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

42 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão gratuitamente café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

43 - 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.

44 – REFEITÓRIOS: No caso das empresas que não oferecem Vale refeição e que oferece alimentação deverá 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;

45 - 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



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

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.

45 – 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.

47 - CESTA NATALINA. As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, cuja entrega deverá ocorrer até o dia 23 de dezembro de 2026.

Parágrafo único. A empresa poderá substituir a cesta do “caput” pelo pagamento de abono equivalente ao comerciante.

48 - BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciante - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciante) será concedido ao empregado no mês de outubro, uma indenização correspondente a 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2026, já reajustada, a ser paga juntamente com o salário referente ao mês subsequente ao da assinatura deste instrumento se posterior.

49 - INÍCIO 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.

50 - 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.

Parágrafo Único: Se assim for requerido por interessado, quando marido e mulher trabalharem na empresa, as férias ocorrerão nos mesmos dias.

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

Parágrafo Único. Caso o empregado seja dispensado sem justa causa no período da estabilidade prevista nesta Cláusula, a empresa se obriga a pagar-lhe uma indenização no valor de duas remunerações mensais,

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

independente das demais verbas rescisórias, salariais, indenizatórias, relativas ao aviso prévio trabalhado ou indenizado, salários em atraso e outras.

52 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIÁRIOS: As empresas se obrigam a descontar por obrigação de fazer em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, respeitados os 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 firmada 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 que atendam ao disposto nesta Convenção, o sindicato da categoria profissional disponibilizará o boleto físico ou via digital.

§ 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, bem como comprovante de pagamento, 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.



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

§ 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, 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.

§ 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 estabelecidas ficam subordinadas ao previsto nesta CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), em ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) específico, em TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) ou, ainda, nas determinações contidas em ACP (Ação Civil Pública) vigente na base territorial da entidade laboral. Em havendo previsão diversa do aqui estabelecido, prevalecerá, nesta ordem, a prevista em decisão de ACP ou a prevista em TAC, que será noticiada pelo Sindicato Profissional acerca dos percentuais, critérios de descontos e demais normas por ela determinados, mediante simples comunicado via e-mail, ou outro modo, desde que haja comprovante da comunicação.

53 – 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.



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

54 – DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE. Aos empregados eleitos dirigentes sindicais (efetivos e suplentes) ou membros (efetivos e suplentes) do Conselho Fiscal do Sindicato Profissional, fica garantida estabilidade provisória de emprego, desde a inscrição de candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato.

55 - 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.

56 - 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.

57 - ATIVIDADES INSALUBRES GESTANTES: 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.

58 - 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:

a) Celebrar o Convênio previsto no § 2º do Art. 389, da CLT;

b) Alternativamente, por acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, pagar diretamente empregada-mãe, a título de reembolso lactante, o valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por filho;

§ 1º: O benefício previsto nesta cláusula será devido até 12 (doze) 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).



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: 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.

59 – 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.

60 - 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.

61 - 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 restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo comerciante, 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,



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

não se aplicando nas hipótese 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

62 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Ao empregado comprovadamente portador da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS), será garantido o emprego enquanto perdurar a condição clínica que ensejou a proteção prevista nesta Cláusula, desde que tenha comunicado essa circunstância à empresa em até 60 (sessenta) dias após a demissão.

63 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE NEOPLASIA (CÂNCER): Ao empregado que comprovar, no prazo de 60 (sessenta) dias após a notificação de dispensa sem justa causa pela empresa, ser portador de Neoplasia Maligna, será garantida estabilidade no emprego enquanto perdurar a condição clínica relacionada à enfermidade.

64 - ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCOLÓGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas, bem como medicina alternativa reconhecida pelo INSS, firmados por profissionais habilitados.

§ 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 comerciário, 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.

§ 3º: Para gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações de comparecimento emitidas por enfermeiros em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês.

65 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO – EXAME PREVENTIVO: Visando incentivar a prevenção e preservação do empregado comerciário, fica autorizado a falta de 02 (dois) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para realização de exames preventivos de próstata e laboratoriais, devendo apresentar atestado/declaração de realização do respectivo exame.



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

66 - 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, 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/PISCOLÓGICOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS”**, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

67 - 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, 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.

68 – 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.

69 - 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.

70 - ABONO DE FALTA A MULHER COMERCIÁRIA – EXAME PREVENTIVO - visando a prevenção da saúde, fica autorizada a falta de 03 (três) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para a mulher comerciária, desde que previamente agendada, para realização de exames preventivos de câncer de mama e de colo de útero; após os exames, no retorno ao trabalho, é indispensável, a apresentação do atestado/declaração médico, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e não poderão ser descontadas do salário ou inseridas como compensação de horas.

71 - ABONO DE FALTA – EXAME PREVENTIVO. visando incentivar a prevenção e preservação da saúde do empregado, fica autorizado a falta de 03 (três) dias, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para realização de exames preventivos de próstata e laboratoriais, devendo apresentar atestado/declaração de realização do respectivo exame.

72 - LICENÇA CASAMENTO: o empregado 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, excluindo para todos os efeitos o dia do casamento.

73 - 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.



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: 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.

74 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Qualquer que seja a hipótese de rescisão de contrato de trabalho, exceto a justa causa, o empregado que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do cumprimento do aviso prévio ficará desobrigado do seu cumprimento.

§ 1º: Para ter direito ao não cumprimento do aviso prévio, o empregado deverá apresentar comprovante do novo emprego e solicitar, a partir de então, a dispensa do respectivo cumprimento do aviso.

§ 2º: Na ocorrência da hipótese prevista nesta cláusula, é vedado o desconto do período do aviso prévio não cumprido, inclusive no que tange aos reflexos no 13º salário e férias e mais 1/3.

§ 3º: Em caso de dispensa, as verbas rescisórias do empregado contempladas por esta cláusula deverão ser pagas no prazo de até 10 (dez) dias a contar do último dia trabalhado.

75 - 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.

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

77 - RENÚNCIA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO: O empregado dispensado sem justa causa com modalidade de aviso prévio trabalhado poderá renunciar ao seu cumprimento integral ou parcial, independentemente de novo emprego, mediante comunicação ao empregador, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado, com imediata rescisão contratual e início de contagem para o prazo de quitação das verbas rescisórias e homologação sem prejuízo da indenização do aviso prévio proporcional da Lei. 12.506/2011.

78 - 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



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

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.

79 – 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.

§ 1º: Somente tem direito a indenização prevista no “caput” desta cláusula o(a) empregado(a) que recolher, no curso do contrato, a Contribuição Assistencial em favor do respectivo sindicato profissional.

§ 2º: A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade ou paternidade, bem como aos comerciários afastados por acidente de trabalho.

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

81 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. A empresa é obrigada a comunicar ao empregado por escrito os fatos que ensejaram a dispensa por justa causa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, excetuada a hipótese de abandono de emprego.

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

82 - 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.

83 – 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.

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

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

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



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 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 comercializado assediado no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), sem prejuízo de eventual indenização por danos morais.”

86 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS NA CIDADE DE MOGI GUAÇU - SP. (2026/2027)

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 2º 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.

87 - 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.

88 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO: O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho diferente ou alternativo ao estabelecido na Lei nº 12.790/2013, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na cláusula nominada “Acordos Coletivos”.

89 - DSRE. Fica assegurado ao empregado, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, um descanso semanal remunerado estendido – DSRE de 48 horas consecutivas, que deverá ocorrer no mais tardar no dia subsequente ao sexto dia consecutivo de trabalho.



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

Parágrafo Único - O descanso semanal remunerado estendido – DSRE - deverá ser concedido ao comerciário em pelo menos duas oportunidades no mês, com início ou término aos domingos.

90 - COMPENSAÇÃO DE HORAS – BANCO DE HORAS. A validade do Banco de horas fica condicionada a assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato representativo dos empregados, sob pena de nulidade e multa convencional.

91 - 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:

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.



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

92 - ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS: Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos plúrimos e/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.

93 - TERCEIRIZAÇÃO: As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão contratar empresas prestadoras de serviços, nos termos da legislação vigente, inclusive para a execução de atividades que integrem sua atividade principal, observado o limite máximo de 10% (dez por cento) do número total de empregados diretamente contratados pela empresa, apurado por estabelecimento, na data da contratação.

§ 1º: O limite estabelecido no caput constitui condição coletiva negociada entre as entidades convenientes, no exercício da autonomia coletiva assegurada pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, não decorrendo de percentual estabelecido pela legislação federal.

§ 2º: Para fins de apuração do limite previsto no caput, serão considerados exclusivamente os trabalhadores vinculados a contratos de prestação de serviços a terceiros celebrados nos termos dos arts. 4º-A e seguintes da Lei nº 6.019/1974, não se confundindo a terceirização com o trabalho temporário regido pelos arts. 2º e seguintes da referida lei.

§ 3º: A contratação de trabalhadores terceirizados não poderá ser utilizada com a finalidade de fraudar direitos trabalhistas, substituir empregados dispensados ou desvirtuar as funções próprias dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva.

§ 4º: Os empregados contratados por empresas terceirizadas e que exerçam funções inerentes à Lei Federal nº 12.790/2013 e a categoria do comércio em geral, deverão amoldarem-se às normas vigentes firmadas entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva.

§ 5º: Nas hipóteses de dispensa de empregados diretamente contratados que seja comprovadamente decorrente da substituição da mão de obra própria por trabalhadores terceirizados, o empregado dispensado fará jus à indenização prevista no § 6º desta cláusula, sem prejuízo das verbas rescisórias legalmente devidas.

§ 6º: Na hipótese prevista no parágrafo anterior, será devida ao empregado dispensado indenização correspondente a 3 (três) vezes sua última remuneração mensal, sem prejuízo das verbas rescisórias e demais direitos previstos em lei e nesta Convenção Coletiva.

§ 7º: As empresas que celebrarem contratos de prestação de serviços terceirizados deverão comunicar ao sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias da contratação, a existência do contrato, indicando a empresa prestadora, o objeto dos serviços, o número de trabalhadores envolvidos e o estabelecimento em que serão prestados, preservadas as informações de natureza comercial ou protegidas por lei.

94 – 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



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

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.

95 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS RACIAIS. As empresas se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalho para não brancos.

96 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DIVERSIDADE. As empresas se comprometem a destinar 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho para a comunidade LGBTQIAP+.

97 - DIGNIDADE MENSTRUAL. Ficam obrigadas as empresas a manterem a disposição das mulheres em período menstrual, absorventes higiênicos de forma gratuita em seus estabelecimentos para uso no local de trabalho se necessário pela comerciária.

98 – TELEMEDICINA. As empresas que não forneçam convênio médico fortemente subsidiados aos empregados, se obrigam a contratar em favor de seus trabalhadores representados pelo Sindicato Laboral Conveniente, a contar do 30º dia de contrato de trabalho, devidamente constantes da GFD – Guia do FGTS digital, um PLANO DE TELEMEDICINA, que deverá garantir os parâmetros mínimos estabelecidos no *caput*, parágrafos, incisos e alíneas desta cláusula.

I – As empresas se obrigam a contratar e custear, até o limite de R\$ xx,xx (xxxxxxxxxx) mensais por comerciário, Plano de Telemedicina nos moldes mínimos previstos nesta cláusula.

II – As empresas 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 comerciários poderão incluir os seus dependentes no Plano de Telemedicina, com o pagamento total às expensas dos comerciários, cujo valor correspondente será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do comerciário, 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.



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

§ 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, 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 comerciários, inclusive os que laboram em regime de trabalho temporário, autônomos e estagiários devidamente comprovado o seu vínculo.

§ 11º: As empresas 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.



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

§ 12º: Caso a empresa não contrate o Plano de Telemedicina nos termos previstos neste instrumento normativo, no prazo estabelecido, incorrerá em multa mensal no valor de 10% (dez por cento) do salário base do comerciário, por trabalhador, que será revertido para o prejudicado.

99 - 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 Convenientes 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.

100 - 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.

101 - 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.

102 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: A empresa é obrigada a comunicar ao empregado 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.

103 - PROIBIÇÃO DE ATOS DE ANTISSINDICALIDADE: Nos termos do artigo 2º da Convenção 98 da OIT, as entidades convenientes, 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.



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: 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.

104 - 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 na dispensa dos trabalhadores que incluam além dos direitos legais benefícios próprios inclusive de capacitação.

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

87 – 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.

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

www.sincomerciariosmogiguacu.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

105 - DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO. Cabe à empresa o dever de comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência ou do atestado entregue; em caso de morte no local de trabalho do comerciário, a comunicação deve ser imediata.

Parágrafo Único: A falta de comunicação ou o atraso na entrega da CAT sujeita a empresa à multa desta Convenção Coletiva em favor do comerciário, sem prejuízo da multa aplicada e cobrada pela Previdência Social.

106 - CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL - Considerando a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, chamada *Convenção sobre Violência e Assédio*, fica estabelecido a partir desta Convenção Coletiva que todos os contratos firmados pelas empresas com os empregados deverão conter cláusula contratual que preveja as condutas consideradas passíveis de incidentes relativos a assédio sexual e moral, bem como de abuso sexual e/ou exploração sexual, a fim de conscientizar o trabalhador em qualquer nível e hierarquia.

Parágrafo Único. Para efeitos desta norma, aplicam-se os conceitos abaixo:

I. Assédio sexual. Qualquer avanço sexual indesejado, situação de fator sexual ou outra conduta verbal, não verbal ou física de natureza sexual que interfira de maneira irracional no trabalho, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo.

II. Exploração sexual e abuso sexual. Qualquer abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo entre outros: lucro monetário, social ou político proveniente da exploração sexual de terceiros, intrusão física real ou ameaça de natureza sexual seja pela força ou sob condições desiguais.

III. Assédio moral. É a tortura psicológica, independente da condição estrutural em que é praticada, perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador no local ou não de trabalho de forma presencial ou mesmo virtual, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

107 - SAÚDE MENTAL - As empresas deverão oferecer gratuitamente aos comerciários atendimento psicológico e psiquiátrico quando necessário, independente do Convênio Médico.

108 - DA ENTREGA DE DOCUMENTOS NR.01 - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando notificadas em decorrência do disposto da Norma Regulamentadora Nº 01, especialmente os termos dos itens 1.4.1 alínea “d” bem como o item 1.6.5.1, deverão exibir ao sindicato da categoria



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

profissional no prazo de máximo de 10 (dez) dias, entre outros documentos: todos os documentos do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), bem como o controle de jornada diário de trabalho, os recibos das bonificações em trabalhos nos feriados e os holerites de pagamentos, comprovantes de depósitos do FGTS, INSS, relatórios do E-social acerca dos registros de empregados existentes e outros, referentes ao período de vigência desta Convenção, a fim de se apurar os riscos à saúde previstos nos itens 1.5 e seguinte da Norma, que quando exigidos, devem estar assinados pelo empregado.

Parágrafo Único: O não cumprimento enseja a multa prevista na CCT por empregado e por infração sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis.

109 - MEDIDA PROTETIVA A MULHER - Conforme § 2º do artigo 3º da lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), as empregadas que sofrerem violência doméstica e/ou familiar, inclusive no âmbito do trabalho, nos termos do artigo 5º da referida lei, devidamente registrada em Boletim de Ocorrência e com medida protetiva determinada judicialmente farão jus, entre outros direitos, à transferência do local de trabalho (prioritário) mediante sua solicitação à empresa e desde que esta possua sede ou filiais em outros locais, com objetivo de garantir a sua segurança e da sua família. Nestes casos, mesmo que ainda não completado o período aquisitivo integral, poderá a comerciária solicitar a antecipação de suas férias +1/3, a fim de salvaguardar a sua integridade física e psicológica.

Parágrafo Único: Quando o afastamento laboral ocorrer por determinação judicial com base no artigo 9º, §2º, II da lei 11.340/2006, além da garantia empregatícia, caberá à empresa proceder o encaminhamento do afastamento ao INSS (tema 1.370 do STF) respondendo pelo pagamento dos primeiros 15 dias do afastamento e procedendo a antecipação dos valores relativos ao benefício previdenciário, até o pagamento pelo INSS, podendo proceder a compensação dos valores antecipados no retorno da vítima ao trabalho observado o disposto no artigo 462 da CLT.

110 - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO - É obrigatória a participação, sem interferência, do Sindicato dos Comerciários e do Sindicato Empresarial respectivo nas eleições, previstas em lei, de Comissão de Representação dos Empregados que forem instituídas nas empresas e estabelecimentos situados dentro da área territorial de abrangência da presente Convenção.

§ 1º: Os Sindicatos acompanharão e auxiliarão na eleição dos membros da Comissão de Representantes dos Empregados na Empresa e no desempenho de suas atribuições legais.

§ 2º: Obrigatoriamente, o Sindicato dos Comerciários deverá ser convidado a participar das reuniões da Comissão de Representantes dos Empregados na Empresa.



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: Obrigatoriamente, os Sindicatos Convenientes deverão ser convidados para participar, auxiliando, nas reuniões entre as partes, que tenham por finalidade:

- a) Encaminhamento de reivindicações específicas;
- b) A busca de soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho ou emprego;
- c) A efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- d) Acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 4º: Os Membros de Comissão de Representantes dos Empregados ficarão, no mínimo, em dois dias por mês, um em cada quinzena, dispensados de executar suas tarefas e obrigações funcionais e contratuais, para se dedicar exclusivamente ao efetivo desempenho de suas atribuições, podendo percorrer todas as dependências da empresa, solicitar informações, requerer cópias de documentos e executar outras tarefas inerentes e necessárias ao bom desempenho da função.

111 - AGENDA SINDICAL - Aos diretores, funcionários e agentes sindicais do Sindicato dos Comerciários fica assegurado o direito de efetuar a distribuição de boletins da entidade junto aos comerciários, bem como realizar campanha de sindicalização e trabalhos atinentes às Assembleias Gerais devidamente convocadas na forma estatutária, no recinto do estabelecimento das empresas, durante o horário de jornada de trabalho, desde que este serviço não atrapalhe o atendimento ao público.

112 - ACORDOS INDIVIDUAIS – VALIDADE: Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos individuais e ou plúrimos entre os empregados e empresas não terão validade perante as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho, salvo se for mais benéfico ao trabalhador.

113 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES. Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica, jurídica, de jornada de trabalho, sindicais, sociais e outras nela não previstas.

Parágrafo Único: A prestação de serviços para empresas e para trabalhadores que pagam a contribuição assistencial respectiva prevista neste instrumento estará isenta do pagamento da remuneração de ressarcimento do caput desta Cláusula.

114 - FISCALIZAÇÃO. A Fiscalização do cumprimento das normas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho será exercida pelas autoridades competentes em suas respectivas áreas de atuação, bem como fica desde já autorizada a presença, nos estabelecimentos das empresas, de Diretores dos Sindicatos Convenientes, que se identificarão com a Carteira de Identidade de Dirigente Sindical, ou funcionário ou agente credenciado das entidades sindicais, a fim de fiscalizar o exato cumprimento dos termos desta Convenção.



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: Fica garantido ao “Sindicato dos Comerciários” e ao “Sindicato Empresarial”, signatários deste instrumento, o direito de acesso aos documentos originais, para a verificação do cumprimento desta Convenção.

§ 2º: Constatada qualquer irregularidade pelos diretores, funcionários ou agentes sindicais, será lavrado Termo de Fiscalização e Notificação com a determinação de regularização no prazo de até 7 (sete) dias, a contar da data da entrega do Termo.

§ 3º: No mesmo prazo do parágrafo anterior, deverá o estabelecimento notificado comprovar a efetiva regularização perante a Entidade Notificante e o pagamento da multa prevista nesta Convenção, independentemente de qualquer outra sanção ou multa prevista na legislação que vier a ser imposta pelos órgãos competentes.

115 - 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 no valor do piso salarial deste instrumento, por infração, em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

116 - 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."

§ 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.

117 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional nos meses de dezembro, março e setembro até o dia 10 (dez) do mês subsequente, relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.

Parágrafo único: Com a finalidade de atender à disposição da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) a entidade sindical profissional se compromete em demonstrar a observância da referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores a serem coletados, assumindo total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.



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

118 - MULTA: Fica estipulada uma multa no importe de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) a partir de 01/09/2025, 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."

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

Parágrafo único. Pelo caráter genérico e eclético de representação residual das entidades convenentes, esta Convenção se aplica a todos os ramos do comércio que não possuam instrumento normativo próprio em vigor na região, incluindo categorias eventualmente não relacionadas neste instrumento.

120 - 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.

121 - FORO COMPETENTE. As dúvidas, divergência e controvérsias oriundas da aplicação ou do descumprimento das normas contidas na presente Convenção Coletiva serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

121 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2027.

122 - 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.