

Sumaré, 03 de agosto de 2026

Ao

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

Ilma. Sra. Presidente Sanae Murayama Saito

Ref: Pauta de reivindicação para a Convenção Coletiva de Trabalho de 2026/2027

Segue a pauta de reivindicação para a Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01.09.2026 a 31.08.2027, aplicável aos comerciários dos **DO COMÉRCIO VAREJISTA** dos municípios de Sumaré e Hortolândia -SP.

1-) Manutenção da data-base para 1º de setembro.

2-) Reajuste salarial a partir de 01 de setembro de 2026, data-base da categoria profissional, sobre os salários fixos ou parte fixa dos salários, mediante aplicação do percentual do índice INPC/IBGE do período de 01.09.2025 a 31.08.2026, mais 5,00% (cinco por cento) de aumento real, incidentes sobre os salários já reajustados em 01.09.2025.

3-) Manutenção das cláusulas vigentes da Convenção Coletiva de Trabalho de 01.09.2025 a 31.08.2026, com alteração da denominação de empregado/trabalhador para “comerciário”, e aplicação do reajuste nos valores existentes e atualizações de datas e períodos para adequação à CCT com vigência de 01.09.2026 a 31.08.2027 **exceto para as seguintes cláusulas que se reivindica novos valores, nova redação ou exclusão total ou parcial:**

3.1-) CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS

Aplicar os pisos abaixo para todas as empresas a partir de 01.09.2026, com a exclusão das cláusulas 4.1 a 4.1.13.

- a-) Comerciário em Geral.....R\$ 2.800,00
- b-) Operador de Caixa.....R\$ 3.000,00
- c-) Garantia do Comissionista.....R\$ 3.600,00

3.2-) CLÁUSULA 5ª – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

– Alterar a cláusula para:

O comerciário que exercer a função de caixa, operador de caixa ou equivalente, independentemente da nomenclatura, terá direito ao pagamento do adicional mensal por quebra de caixa no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), a partir de 1º de setembro de 2026, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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.

3.3-) **CLÁUSULA 6ª** – **MULTA**

– Alterar a cláusula para:

Fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do piso salarial relativo a comerciários em geral, vigente para a empresa, por comerciante e pelo número de infrações cometidas, pelo descumprimento de cada uma das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do comerciante prejudicado, sendo que o pagamento integral dessa multa deverá ser efetuado, mediante recibo, diretamente ao Sindicato dos Comerciantes (SINCOMERCIÁRIOS), que se encarregará de repassar, sob recibo, a cada interessado o valor que lhe é devido.

Parágrafo único - A multa prevista nesta Cláusula não será cumulativa com multas específicas previstas em outras Cláusulas, pelo descumprimento da norma coletiva.

3.4-) **CLÁUSULA 7ª** – **NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

- Excluir em razão do estabelecido no art. 7º, VI, da CF.

3.5-) **CLÁUSULA 8ª** – **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS COMERCIÁRIOS**

a-) Unificar e alterar os parágrafos 5º e 6º para a seguinte redação:

Em caso de recolhimento efetuado fora do prazo previsto, por iniciativa da empresa ou por cobrança administrativa, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal, além de correção monetária pelo INPC ou de outro indicador que venha substituí-lo.

b-) Incluir parágrafo com a seguinte redação:

A empresa que deixar de promover o desconto da contribuição assistencial quando inexistente oposição válida na forma desta Convenção, bem como aquela que efetuar o desconto e deixar de repassar os respectivos valores à entidade sindical, quando houver necessidade de cobrança judicial, responderá pelo pagamento de multa equivalente ao maior piso salarial previsto neste instrumento normativo, por empregado em relação ao qual houver descumprimento, revertida em favor da entidade sindical, sem prejuízo do pagamento integral das contribuições devidas, acrescidas de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pelo INPC, não se aplicando, nas hipóteses previstas neste parágrafo, as penalidades estabelecidas no § 5º.

3.6-) **CLÁUSULA 11ª** – **GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

- Alterar a cláusula para adequar na legislação vigente:

Fica assegurada aos comerciários 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 comerciário 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 comerciário, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

§ 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipótese de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§ 3º - O comerciário 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.

3.7-) **CLÁUSULA 12ª** - **ESTABILIDADE GESTANTE:**

- Excluir os parágrafos 1º e 2º

3.8-) CLÁUSULA 13ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO COMERCIÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

– Alterar a cláusula para:

Ao comerciário 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 90 (noventa) dias.

Parágrafo único. Afastamento que ocorrer por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontadas entre o valor recebido do INSS e a remuneração do comerciário.

3.9-) CLÁUSULA 14ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

– Alterar a cláusula para:

ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTAS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas bem como de medicina alternativa reconhecida pelo INSS, firmados por profissionais habilitados.

§ 1º - Os atestados/declarações Médicos/Psicólogos/Fisioterapeutas 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 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.

3.10-) CLÁUSULA 15ª - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

- Alterar o caput da clausula para:

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/psicólogos/fisioterapeutas e odontológicos*”, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

3.11-) **CLÁUSULA 21ª - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

– Alterar a cláusula para:

O comerciário 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 comerciário 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 +1/3.

§ 3º - Em caso de dispensa, as verbas rescisórias do comerciário contemplado por esta Cláusula deverão ser pagas no prazo de até 10 (dez) dias a contar do último dia trabalhado.

3.12-) **CLÁUSULA 23ª – INÍCIO DAS FÉRIAS**

– Alterar a cláusula para:

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá ser concedida 02 (dois) dias antes de sábados, domingos, feriados, repouso semanal remunerado 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 da CLT, ficará sujeita ao pagamento das férias em dobro.

3.13-) **CLÁUSULA 25ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

- Adicionar parágrafo único:

Parágrafo único. A empresa pagará ao comerciário, 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.

3.14-) **CLÁUSULA 28ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

-Alterar a cláusula para:

FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, TIA, TIO, SOBRINHO, SOBRINHA

No caso de falecimento do sogro ou sogra, genro ou nora, tia, tio, sobrinho e sobrinha, o comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

3.15-) CLÁUSULA 29ª – CHEQUES DEVOLVIDOS

- Alterar a cláusula para:

DESCONTOS VEDADOS

Os comerciários 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.

3.16-) CLÁUSULA 31ª – DIA DO COMERCÍARIO – BENEFÍCIO SINDICAL

- Alterar a cláusula para:

Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário), será concedido ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa no dia 30 de outubro, **e que participa do custeio do sindicato com o pagamento da contribuição assistencial dos comerciários, prevista neste instrumento e durante a sua vigência, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição pela manutenção da entidade sindical, conforme prevê a legislação vigente**, uma indenização correspondente a 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de **outubro/2026**, já reajustada, a ser paga juntamente com esta

Parágrafo único - A gratificação prevista no caput desta cláusula fica garantida aos comerciários em gozo de férias e às comerciarias em licença maternidade.

3.17-) CLÁUSULA 35ª – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

- Alterar a cláusula para:

As horas extras prestadas por comerciários serão remuneradas com o adicional, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, de:

- a-** de 80% (oitenta por cento) as duas primeiras do dia;
- b-** de 100% (cem por cento) as excedentes de duas no mesmo dia, observado sempre o disposto no artigo 61 da CLT.

§ 1º - 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.

§ 2º - Quando as horas extras diárias forem superiores a 3 (três), observado o art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir, ou pagará R\$ 40,00 a título de auxílio alimentação.

3.18-) **CLÁUSULA 36ª** – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

- Adequar o fator de acordo com o previsto na cláusula 35ª.

3.19-) **CLÁUSULA 41ª** – DOS FERIADOS

a-) Alterar alínea “c” do inciso II para seguinte redação:

c-) pagamento do valor de **R\$ 55,00** (cinquenta e cinco reais) para a refeição de caráter indenizatório, até no início da jornada do feriado, a partir de 1º de setembro de 2026, não podendo fornecer refeição ou lanche, independente da jornada de trabalho praticada. Sem prejuízo do pagamento da indenização para a refeição, a empresa deverá disponibilizar local adequado com micro ondas ou aquecedor, caso o empregado faça a opção levar marmita própria.

b-) Alterar o valor da alínea “d” do inciso II para **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais).

c-) incluir um parágrafo com a seguinte previsão:

As empresas quando notificadas pelo sindicato profissional, deverão no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, apresentar a relação de todos os comerciários com a indicação quais trabalharam no feriado solicitado e cópia dos holerites de quem trabalhou.

d-) Alterar o percentual do adicional da hora extra de acordo com a cláusula nº 35ª.

3.20-) **CLÁUSULA 42ª** – DO TRABALHO NO FERIADO DA SEXTA FEIRA SANTA

a-) Alterar o valor do parágrafo 3º para **R\$ 120,00**.

b-) Alterar a redação do § 4º para seguinte redação:

Pagamento do valor de **R\$ 55,00** (cinquenta e cinco reais) para a refeição de caráter indenizatório, até no início da jornada do feriado, não podendo fornecer refeição ou lanche e concederão ainda VALE TRANSPORTE gratuito, de ida e volta ao trabalho com antecedência mínima de dois dias, independente da jornada de trabalho praticada. Sem prejuízo do pagamento da indenização para a refeição, a empresa deverá disponibilizar local adequado com micro ondas ou aquecedor, caso o empregado faça a opção levar marmita própria.

c-) Incluir um parágrafo com a seguinte previsão:

As empresas quando notificadas pelo sindicato profissional, deverão no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos, apresentar a relação de todos os comerciários com a indicação quais trabalharam no feriado solicitado e cópia dos holerites de quem trabalhou.

d-) Alterar o percentual do adicional da hora extra de acordo com a cláusula nº 35ª.

3.21-) **CLAÚSULA 54ª** – DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

– Alterar a cláusula para:

As rescisões de contrato de trabalho cujos comerciários tiverem mais de 01 (um) ano de serviço (contrato), serão efetuadas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

§ 1º - A homologação da rescisão de contrato de trabalho perante o sindicato profissional deverá ocorrer em até 30 (trinta) dias após o prazo para o pagamento das verbas rescisórias, previsto no § 6º, do art. 477 da CLT, sob pena de pagamento de uma multa equivalente ao salário nominal do comerciário, a seu favor.

§ 2º - A empresa deverá requerer o agendamento da homologação perante o sindicato de classe no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias estabelecido no § 6º, do art. 477 da CLT.

§ 3º - Caso não haja comparecimento do comerciário na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 1º.

§ 4º - Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação às rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

3.22-) **CLAÚSULA 57ª** – DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE

a-) Valor R\$ 200,00

b-) Alterar a redação do parágrafo 2º para:

§ 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;

e-) ausência decorrente da recusa à prestação de serviços em dias de feriados, por não ser obrigatório o labor nessas datas, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

4-) CLÁUSULAS NOVAS

4.1-) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão aos comerciários, 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.

4.2-) ADICIONAL DE PENOSIDADE

As empresas pagarão aos comerciários, 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.

4.3-) DO PAGAMENTO DE DIÁRIAS, ALIMENTAÇÃO E HOSPEDAGEM AO COMERCÍARIO QUE PRESTA SERVIÇO FORA DE SEU LOCAL HABITUAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

A empresa que exigir serviço do comerciário 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.

4.4-) VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO/CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá a todos os comerciários, 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).

4.5-) 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, desde que com anuência da trabalhadora e com assistência do Sindicato Profissional, pagar diretamente à comerciária-mãe, a título de reembolso lactante, o valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) mensais 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 obrigada apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do(a) filho(a).

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

4.6-) 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.

4.7-) NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO

Os prêmios e abonos não integrarão a remuneração do comerciário 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 a verba denominada prêmio for paga com habitualidade ou tiver natureza de comissionamento atrelado a quantidade de vendas auferidas pelo comerciário.

4.8-) ESTABILIDADE RETORNO FÉRIAS

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

4.9-) DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE. Aos comerciários 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.

4.10-) GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV

Ao comerciário 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.

4.11-) GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE NEOPLASIA (CÂNCER)

Ao comerciário 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.

4.12-) JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.

O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho diferente ou alternativo ao estabelecido na Lei nº 12.790/2013 somente será possível mediante Convenção Coletiva de Trabalho.

4.13-) PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO DO EMPREGADO ESTUDANTE – VEDAÇÃO

Fica expressamente proibida a prorrogação do horário de trabalho do comerciário estudante, desde que comprove sua situação escolar.

4.14-) REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE

Quando exigir realização de reuniões antes ou depois do expediente, a empresa fará a anotação da jornada de trabalho extra, fazendo jus o comerciário ao recebimento de horas extra.

4.15-) 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.

4.16-) LICENÇA CASAMENTO

O comerciante que se casar na vigência da presente norma terá direito a licença remunerada de 03 (três) dias úteis consecutivos, além dos dias previstos no artigo 473 da CLT, excluindo para todos os efeitos o dia do casamento.

4.17-) ABONO DE FALTA A MULHER COMERCÍARIA – 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 comerciante, 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 médica, como prova de que a folga foi usada para esta finalidade, e não poderão ser descontadas do salário ou inseridas como compensação de horas.

4.18-) ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO – EXAME PREVENTIVO

Visando incentivar a prevenção e preservação da saúde do comerciante, 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.

4.19-) 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.

4.20-) TELE VENDAS – 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 signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único. Enquanto não houver instrumento normativo, o trabalho dos comerciantes mencionados no “caput” deste artigo seguirá a jornada normal da Lei 12.790/2013.

4.21-) E-COMMERCE/COMISSIONISTA

As empresas que atuam no e-commerce deverão manter, pelo menos, 70% do seu quadro de comerciantes físicos.

§ 1º. As empresas que atuam no e-commerce deverão firmar PPR junto ao Sindicato profissional, observadas as melhores condições aos comerciantes de loja em decorrência das vendas online.

§ 2º. As empresas assumem o compromisso de promover cursos de capacitação e treinamento aos comerciários que, porventura, sejam impactados pela reestruturação de atividades para e-commerce, objetivando que sejam integrados às atividades laborais online.

§ 3º. Caso a empresa faça uso de recurso de comunicação via “mobile”, deverá fornecer os equipamentos necessários para execução do trabalho.

4.22-) FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

As faltas injustificadas durante o cumprimento de aviso prévio trabalhado não estarão sujeitas ao Art. 130 da CLT.

4.23-) DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A empresa é obrigada a comunicar ao comerciário 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.

4.24-) 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.

4.25-) TREINAMENTO DO COMERCÁRIO COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

A empresa obriga-se a treinamento anual, com a presença de representante do sindicato profissional, para prevenção de assédio e discriminação, estabelecendo, inclusive, canal de denúncias para aplicar penalidades contra quem praticou a discriminação.

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

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

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

4.26-) 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.

4.27-) ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTAS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas bem como de medicina alternativa reconhecida pelo INSS, firmados por profissionais habilitados.

§ 1º. Os atestados/declarações Médicos/Psicólogos/Fisioterapeutas 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 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.

4.28-) TELEMEDICINA

As empresas que não forneçam convênio médico fortemente subsidiados aos comerciários, 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 comerciários 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.

§ 3º. Aos comerciários 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.

§ 10. 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.

§ 11. 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.

§ 12. 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.

4.29-) CONCESSÃO DE ASSENTOS PARA DESCANSO

Quando for exigido do comerciário trabalho cuja execução ocorrer em pé, a empresa fornecerá cadeira para descanso, nos termos do artigo 199 da CLT e NR 17 do MTE.

4.30-) REFEITÓRIOS

No caso das empresas que não oferecem vale refeição e que oferecem 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 individuais ou bebedouros de jato inclinado; Refrigerador para conservação dos alimentos; Microondas ou similar para aquecer as refeições.

4.31-) RELAÇÃO DE COMERCÍARIOS

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitada e no prazo de 10 dias, a relação dos trabalhadores e 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 no importe de R\$-1.000,00 (um mil reais), por trabalhador, em favor do Sindicato.

4.32-) DA NÃO ANOTAÇÃO DO REGISTRO NA CTPS

Se a empresa não anotar o registro do Contrato de Trabalho na CTPS do comerciário, nos termos do Art. 29 da CLT, se sujeitará a multa no valor do maior piso salarial deste instrumento, por infração em favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais sanções previstas na legislação.

4.33-) TERCEIRIZAÇÃO

A fim de garantir a hegemonia dos trabalhadores no comércio, considerando o disposto no artigo 4ºA da lei 6019/74 em comparação com a lei 12.790/2013 (Lei do Comerciário), fica limitada em 10% a possibilidade de contratação de trabalhadores terceirizados nas empresas, para atividades fins de comércio.

§ 1º. Considerando o disposto no caput, fica estabelecido que os trabalhadores contratados por empresas terceirizadas e que exerçam funções inerentes à categoria do comércio, deverão amoldar-se as normas vigentes firmadas entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva nos termos dos incisos XXXII e XXXIV do artigo 7º da C.F. c/c o artigo 4º “c” da Lei 6019/74 a fim de evitar o disposto no artigo 9º da CLT.

§ 2º. Fica ainda estabelecido que, em caso de demissão em decorrência da terceirização do cargo que ocupava, o comerciário demitido terá direito a uma indenização correspondente a 3 (três) vezes o valor de sua remuneração mensal.

§ 3º. A indenização adicional prevista nesta cláusula deverá ser paga no mesmo prazo das verbas rescisórias e estará sujeita às disposições legais pertinentes.

4.34-) 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.

4.35-) CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Independentemente do número de Empregados comerciários em cada estabelecimento, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos trabalhadores.

4.36-) 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.

4.37-) CESTA NATALINA

As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus comerciários cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano no valor mínimo de R\$-200,00 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 comerciário.

4.38-) PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS RACIAIS

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

4.39-) **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 comerciários 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.

4.40-) **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 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.

4.41-) MEDIDA PROTETIVA A MULHER COMERCIÁRIA

Conforme § 2º do artigo 3º da lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), as comerciárias 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.

4.42-) 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.

§ 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.

4.43-) 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.

4.44-) 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 11, 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.

4.45-) ACORDOS INDIVIDUAIS. VALIDADE

Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos individuais e ou plúrimos entre comerciários e empresas não terão validade perante as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho, salvo se for mais benéfico ao trabalhador.

4.46-) 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.

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.

4.47-) 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.

§ 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.

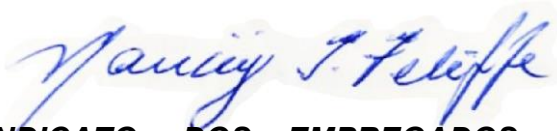
§ 3º. No mesmo prazo do parágrafo anterior, deverá o estabelecimento notificado comprovar a efetiva regularização perante a Entidade Notificante e o pagamento da multa prevista nesta Convenção, independentemente de qualquer outra sanção ou multa prevista na legislação que vier a ser imposta pelos órgãos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

4.48-) TEMPO À DISPOSIÇÃO – TROCA DE UNIFORME

Nas empresas em que for exigida a troca de uniforme exclusivamente em suas dependências, o registro de entrada deverá ocorrer antes do início da troca do uniforme e o registro de saída somente após a sua retirada, de forma que o tempo despendido integre a jornada de trabalho.

Parágrafo único - Caso a empresa não esteja obrigada à anotação da jornada, na forma da legislação vigente, e exija a troca de uniforme na forma prevista no caput, ou, estando obrigada ao controle de jornada, exija que a troca de uniforme seja realizada antes do registro de entrada ou após o registro de saída, considerar-se-á, para fins de apuração da jornada de trabalho, que o empregado permaneceu à disposição do empregador pelo período mínimo de 10 (dez) minutos por dia efetivamente trabalhado, sem prejuízo do reconhecimento de tempo superior quando comprovado.

Solicitamos o agendamento de reunião o mais breve possível para darmos início nas tratativas de negociações.



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**
Presidente: Nanci T. Fellipe