

Americana, 28 de agosto de 2.026.

Ao

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

Ima Sra. 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 empregados do **COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL**, inclusive gêneros alimentícios no município de Cosmópolis.

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 ou trabalhador para "comerciante", 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 QUARTA – SALÁRIOS NORMATIVOS

Aplicar os pisos abaixo para todas as empresas a partir de 01.09.2026, com a exclusão do parágrafo primeiro e segundo (piso normativo de ingresso) e da cláusula 5ª (regime especial de piso salarial):

- a-) Empregados em Geral.....R\$ 2.800,00 (Dois mil e oitocentos reais);
- b-) Operador de Caixa.....R\$ 3.000,00 (Três mil reais);
- c-) Garantia do Comissionista.....R\$ 3.600,00 (Três mil e seiscentos reais).

Justificativa: Estabelecer pisos salariais uniformes para todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente do porte da empresa, eliminando a diferenciação salarial atualmente decorrente do REPIS.

SEDE

Rua Trinta de Julho, 797 – Centro – Americana – SP – 13465-500 – DDD (19) Pabx: 3621-4450
Home Page: www.sincomerciarior.net.br – E-mail: sincomerciarior@sincomerciarior.net.br

3.2-) CLÁUSULA SÉTIMA – MULTA

Alterar o caput para:

Fica estipulada multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do maior salário normativo previsto nesta Convenção, por empregado e por infração, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Único – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula 9, ressalvadas as hipóteses em que esta Convenção expressamente estabelecer penalidade específica.

3.3-) CLÁUSULA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

– Alterar a redação da cláusula para:

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal Sindicato signatário da presente norma, se obrigam a descontar mensalmente em folha de pagamento de seus empregados, beneficiários da presente norma coletiva, a título de contribuição assistencial, o correspondente a 1,2% (um vírgula dois por cento) de sua remuneração bruta mensal, limitado a cada desconto o valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), por empregado, aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º – A contribuição assistencial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, através do boleto bancário emitido e encaminhado pelo sindicato profissional, sendo que do valor 80% (oitenta por cento) é devido ao sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, cujo repasse é feito pela instituição financeira no ato do recolhimento.

Parágrafo 2º – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 7 deste instrumento.

Parágrafo 3º – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º – 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.

Parágrafo 5º – A contribuição assistencial regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, filiado ou não ao sindicato, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e uma vez expirada sua vigência será necessária nova carta de oposição. A oposição deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador, e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou sub-sede do sindicato profissional até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, devendo o empregado de posse de seu recibo,

efetuar a comunicação ao seu empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias de sua entrega. A oposição apresentada pelo empregado somente terá validade a partir da data do protocolo no sindicato e apresentação de recibo à empresa, não tendo, portanto, efeito retroativo inclusive para as contribuições não descontadas nos prazos previstos nesta cláusula e eventual devolução de valores já descontados e, poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva.

Parágrafo 6º – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária, não sendo aplicadas a este parágrafo, a multa prevista na cláusula 7ª deste instrumento.

Parágrafo 7º – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Americana, Nova Odessa e Cosmópolis 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.

Parágrafo 8º – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado, ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que o mesmo exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-lá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo Juízo e consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 9º – A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da assembleia pela entidade profissional, bem como cumpre a sentença transitada em julgado, proferida nos autos da Ação Civil Pública – Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038 – 38ª Vara do Trabalho de São Paulo e o TAC – Termo de Ajuste de Conduta nº 573/2015 – firmado entre o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e o Sindicato profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional elencado, bem como qualquer ônus financeiro sobre a referida contribuição assistencial, será integralmente assumido pelo sindicato representativo dos trabalhadores, único beneficiário da cota negociada prevista nesta cláusula, a qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento de responsabilidade o sindicato patronal signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as empresas por eles representados.

Parágrafo 10º – 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.

Parágrafo 11º – Em razão da data de assinatura da presente norma coletiva, as regras contidas nesta cláusula deverão ser aplicadas à partir do mês de XXXXXXXXX/26, prevalecendo, no período de setembro/26 a XXXXXX/26 as regras previstas na convenção coletiva vigente anteriormente.

3.4-) DÉCIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

- Nova redação do caput e excluir o parágrafo 3º:

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
25 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Justificativa: Adequar à legislação vigente.

3.5-) CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

- Inclusão da seguinte redação:

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

Justificativa: No momento que o empregado mais precisa de condição financeira para gasto com tratamento sua remuneração é reduzida.

3.6-) CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- Alteração do “caput e acréscimo do parágrafo terceiro da cláusula:

Reconhecimento, por parte das empresas, de atestados médicos e odontológicos, regularmente preenchidos, passados pelos departamentos públicos, bem como com empresas que mantiverem convênio com a própria empresa.

Parágrafo único - Para as gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações emitidas por enfermeiros (as), manuscrita ou digital, em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês. Em caso afastamento dos serviços somente por atestado médico.

Justificativa: Excluído do caput a previsão de passar pelo sindicato uma vez que inexistente pela entidade profissional médicos ou dentistas, e quanto a inclusão do parágrafo terceiro em razão das instituições públicas atenderem as gestantes nos primeiros 6 meses de gestação somente por enfermeiras.

3.7-) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – EMPREGADA MÃE OU DETENTOR DE GUARDA

- Nova redação desta cláusula (alteração inclusive do título):

A empregada mãe ou o pai, ou detentor de guarda judicial física e exclusiva que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento de consultas médicas de seus filhos ou tutelados menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos, ou incapazes, no limite de uma consulta por mês, independentemente do número de filhos, e em casos de internações, bem como em caso de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente convenção.

Parágrafo 1º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

Parágrafo 2º - O gozo do direito ao abono de faltas para acompanhamento de consultas médicas previsto no “caput” desta cláusula não exclui o direito ao abono de faltas em caso de internação, bem como em caso de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade.

Justificativa: Excluir a previsão de ausência ou inexistência da mãe, pois, a cláusula possibilita o detentor legal da guarda judicial acompanhar o menor, não pode haver restrição em relação ao pai, mesmo porque, se a mãe estiver impossibilitada, cabe ao pai essa obrigação de cuidar do filho, por força de lei. Quanto a inclusão de necessidade de cuidados intensivos de enfermidade, essa previsão se faz pertinente, haja vista que às vezes o menor requer cuidados em casa por determinação médica. A inclusão da condição do parágrafo 1º, impedirá que ambos se beneficiem do abono.

3.8-) CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

– Alterar a cláusula para:

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

3.9-) CLÁUSULA TRIGÉSIMA – CHEQUES DEVOLVIDOS / MEIOS ELETRÔNICOS DE PAGAMENTO

– Alterar a cláusula para:

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, transações por cartão de crédito ou débito, PIX e outros meios eletrônicos de pagamento, desde que o empregado tenha cumprido as normas e procedimentos pertinentes ou tenha ocorrido a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Justificativa: Adequação a realidade atual.

3.10-) CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

– Alterar o caput para:

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, da licença-maternidade e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses completos anteriores ao mês de pagamento.

3.11-) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

- Incluir a seguinte previsão

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

Justificativa: Empresas tem promovido descontos no adiantamento salarial além do IRRF.

3.12-) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – VALE COMPRAS – ASSIDUIDADE / PRÊMIO ASSIDUIDADE

– Nova redação da cláusula:

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

Parágrafo 1º. Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o comerciário cumprir sua jornada de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência.

Parágrafo 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.

Parágrafo 3º. Para aferição do direito do comerciário 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

- Caso não seja aprovada a presente cláusula, solicitamos alternativamente a aplicação das regras constantes da Convenção Coletiva da cidade de Indaiatuba.

3.13-) CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – HOMOLOGAÇÕES DOS TRCT'S

- Nova redação da cláusula:

O ato de assistência na rescisão contratual será obrigatório nos contratos de trabalho com mais de 12 (doze) meses, sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecido dia e hora designados pelo Sindicato Profissional, por escrito, para realização do ato. O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contados do desligamento do empregado da empresa.

Parágrafo 1º - Para a efetivação da presente cláusula, as empresas deverão requerer, por escrito, o agendamento de data junto ao Sindicato Profissional no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da data do desligamento do empregado.

Parágrafo 2º - Não será considerada a projeção do aviso prévio indenizado para efeito do desligamento do empregado para fins de aplicação desta cláusula.

Parágrafo 3º - Caso a empresa não realize a homologação no prazo estabelecido nesta cláusula, ficará obrigada ao pagamento de multa equivalente ao salário nominal do empregado prejudicado, em seu favor, salvo se a homologação não foi realizada em virtude da ausência do empregado, devendo o sindicato profissional, neste caso, fornecer declaração comprovando tal ausência.

Justificativa: Assegurar a assistência sindical nas rescisões contratuais de empregados com mais de 12 (doze) meses de vínculo e conferir efetividade à obrigação de homologação.

4-) CLÁUSULAS NOVAS

4.1-) AMPARO FAMILIAR (estamos pleiteando esta cláusula nos moldes da convenção coletiva da cidade de Indaiatuba.

As empresas concederão benefício através da contratação de seguradoras ou empresas devidamente credenciadas, com apólice de seguro na forma discriminada e disciplinada neste instrumento coletivo, que deverão ser obrigatoriamente transcritas em cada apólice respectiva, em favor de todos os seus empregados. Ficando garantida a assistência nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, nos valores e condições mínimos descritos nesta cláusula, no valor máximo de R\$ 6,12 (Seis reais e doze centavos), por empregado, com mais de 30 (trinta) dias de contrato de trabalho.

Parágrafo 1º: As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes condições mínimas:

COBERTURAS: CAPITAIS:

Morte Natural.....R\$ 2.091,87

Morte Acidental.....R\$ 4.184,93

Incapacidade Temporária por Acidente: Em caso de incapacidade continua e ininterrupta do segurado titular exercer a sua ocupação principal, decorrente de acidente (durante o período em que se encontrar em tratamento médico) a partir do 16º dia de afastamento, receberá uma indenização no valor de R\$ 21,03 (Vinte e um reais e três centavos) ao dia limitado ao período de 90 dias.

Auxílio Funeral: R\$ 4.184,93 – Reembolso de despesas com funeral em dinheiro em decorrência do falecimento do segurado titular ou de seus dependentes legais, mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.

Vale Alimentação: R\$ 1.255,12 em seis parcelas mensais de R\$ 209,18 devidas aos dependentes legais em caso de morte do segurado.

Parágrafo 2º - A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto ao sindicato profissional da categoria por adesão ao plano já oferecido aos filiados, bem como a empresa

SEDE

poderá procurar qualquer outra corretora de seguros de sua preferência, sempre respeitando a cobertura mínima descrita no parágrafo anterior.

Parágrafo 3º - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá, se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

Parágrafo 4º - A empresa, quando devidamente notificada pelo Sindicato Profissional, deverá apresentar a cópia da apólice do seguro de vida Amparo Familiar contemplando os capitais segurados e as garantias mínimas previstas na presente cláusula.

Parágrafo 5º - As empresas que tiverem seguro contratado anteriormente à assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho terão que se adequar às garantias mínimas previstas nesta cláusula a partir de 1º de janeiro de 2027.

4.2-) DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (nos moldes de Indaiatuba)

As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado, de pelo menos 24 horas consecutivas, dentro do período de 7 (sete) dias.

Parágrafo único: O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2000.

4.3-) 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.

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

Parágrafo 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.

4.4-) 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.

4.5-) FORNECIMENTO DE VALE GÁS

As empresas fornecerão aos comerciários, mensalmente, um vale gás, no valor atualizado de um botijão de gás de 13 (treze) quilos.

4.6-) 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).

Parágrafo 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.

Parágrafo 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).

4.7-) REEMBOLSO LACTANTE

Na vigência da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 20 (vinte) comerciárias com mais de 16 (dezesseis) 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 2º. Para fazer jus a este benefício, a comerciária fica obrigada apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do(a) filho(a).

Parágrafo 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.

4.8-) 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-se a verba denominada prêmio for paga com habitualidade ou tiver natureza de comissionamento atrelado a quantidade de vendas auferidas pelo comerciário.

4.9-) 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.

4.10-) 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.

4.11-) 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.

4.12-) 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.

4.13-) 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-) 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.

4.15-) 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.

4.16-) ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO – EXAME PREVENTIVO

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

4.17-) 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.

4.18-) 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, por aditivos.

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

4.19-) E-COMMERCE/COMISSIONISTA.

As empresas que atuam no e-commerce deverão manter, pelo menos, 70% (setenta por cento) do seu quadro de comerciários físicos.

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

Parágrafo 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.

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

4.20-) FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO

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

4.21-) 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.

4.22-) TREINAMENTO DO COMERCIÁRIO COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL

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

Parágrafo 1º. O canal de denúncias da empresa garantirá o sigilo do denunciante.

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

Parágrafo 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.

4.23-) 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.

Parágrafo 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.

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

4.24-) REFEITÓRIO

No caso das empresas que não oferecem vale refeição e que oferecem alimentação, dever-se-á 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.

4.25-) RELAÇÃO DE COMERCÍARIOS

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitada e no prazo de 10 (dez) 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.

4.26-) 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% (dez por cento) a possibilidade de contratação de trabalhadores terceirizados nas empresas, para atividades fins de comércio.

Parágrafo 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.

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

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

4.27-) 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 comerciante, 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 comerciante, sem prejuízo da multa aplicada e cobrada pela Previdência Social.

4.28-) 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 (um mil e quinhentos reais) para cada trabalhador contratado nesta condição, a ser revertida em favor do comerciante prejudicado.

4.29-) CESTA NATALINA

As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus comerciantes 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.

4.30-) PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS RACIAIS

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

4.31-) 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.

4.32-) 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.

4.33-) 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 (quinze) 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.

4.34-) 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.

Parágrafo 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.

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

4.35-) 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.

4.36-) 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.

4.37-) 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.

4.38-) 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

4.39-) 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.

4.40-) REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a jornada normal de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho passa a ser de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais, sem redução dos salários e demais vantagens econômicas e contratuais.

Parágrafo 1º. A alteração da jornada prevista no caput desta cláusula não poderá implicar redução dos salários, pisos salariais, garantias mínimas, comissões ou quaisquer outras vantagens econômicas asseguradas aos empregados.

Parágrafo 2º. A jornada de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais será considerada, para todos os efeitos, a jornada normal de trabalho da categoria.

OBSERVAÇÃO – COMPATIBILIZAÇÃO DA JORNADA: Na hipótese de aprovação da presente proposta de redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, deverão ser promovidas as necessárias adequações e compatibilizações nas demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho que tenham como referência a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, **especialmente nas Cláusulas 3ª – Pisos Salariais, 19ª – Remuneração de Horas Extras, 20ª – Remuneração das Horas Extras dos Comissionistas e 45ª – Jornadas Especiais de Trabalho, inclusive quanto ao divisor aplicável ao salário-hora e aos critérios de cálculo das horas extras, bem como às modalidades de jornada especial, adequando-se, quando necessário, o divisor para 200 (duzentas) horas mensais e as demais disposições correlatas.**

4.41-) AFASTAMENTO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada lactante terá direito ao afastamento remunerado do trabalho quando houver recomendação médica quanto à necessidade de sua permanência junto ao filho para fins de

amamentação, inclusive nas hipóteses de impossibilidade ou dificuldade de adaptação do lactente à mamadeira ou a outro meio alternativo de alimentação, pelo período indicado no respectivo atestado médico, sem prejuízo do salário e demais direitos.

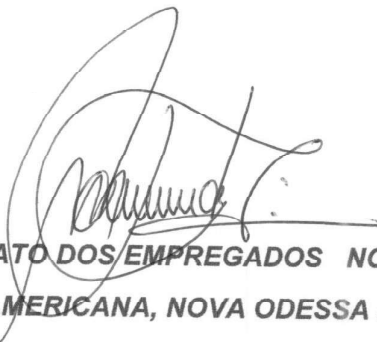
Parágrafo 1º – Para os fins desta cláusula, será aceito o atestado emitido por pediatra ou outro profissional médico responsável pelo acompanhamento da saúde do lactente, devendo constar expressamente a necessidade de permanência da empregada junto ao filho para fins de amamentação e o período de afastamento recomendado.

Parágrafo 2º – O atestado médico de que trata esta cláusula será reconhecido independentemente da existência de médico ou convênio médico mantido pela empresa, ficando dispensada sua validação ou visto por médico indicado pelo empregador.

4.42-) AUSÊNCIA JUSTIFICADA PARA CASAMENTO

O(A) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 3 (três) dias úteis consecutivos no caso de casamento, excluído o dia do casamento, não podendo ser computado o dia de sua folga no período.

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



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA E COSMÓPOLIS**
Presidente: Marcos Antonio Avansini