

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

SINCOMERCIÁRIOS MOGI GUAÇU x SINCOMÉRCIO MOGI GUAÇU

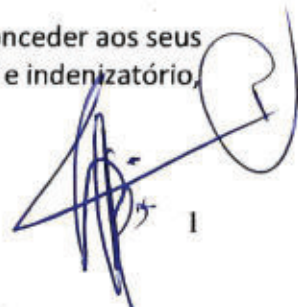
Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU**, CNPJ/MF nº 67.168.559/0001-04, neste ato representado por sua Diretora-Presidente, Solange Aparecida de Castro Silva, brasileira, portadora da cédula de identidade RG nº 18.340.167-0, e do CPF nº 073.075.048-55, com Assembleia Geral Extraordinária virtual e Itinerante realizada a partir da sede do Sindicato em Mogi Guaçu e sub-sedes de Mogi Mirim e Artur Nogueira, realizada nos dias 10 a 25 de agosto de 2.021, regulamente convocada através do Edital publicado no Jornal O Regional, Edição do dia 06 de agosto de 2021, página 04 e do outro lado, o representante da categoria econômica, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI GUAÇU E REGIÃO**, CNPJ/MF nº 00.120.228/0001-15, representado por seu Diretor-Presidente, Sr. Benedito Toso de Arruda, brasileiro, portador de cédula de identidade RG nº 6.962.160 SSP/SP, e do CPF/MF nº 129.825.808-10, com Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 24 de setembro de 2021 de modo virtual nos termos do artigo 5º da Lei 14.010, de junho de 2020, que assegura a realização de assembleias por meios eletrônicos, devidamente convocada através do edital publicado no jornal Tribuna do Guaçu, edição do dia 18 de setembro de 2.021, página A8, com fundamento nos artigos 611 e seguintes da CLT, firmam entre si a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, e que passa a vigor da seguinte forma:

1 - REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2021, data-base da categoria profissional, mediante a aplicação do percentual de **10,78%** (dez inteiros e setenta e oito centésimos por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2020.

§ 1º: A empresa poderá optar pelo parcelamento do reajuste de 10,78% da seguinte forma:

- a) Reajuste Salarial de 5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento) retroativo ao mês de OUTUBRO de 2021, aplicado sobre os salários vigentes em 01 de OUTUBRO de 2.020
- b) Complementação do reajuste salarial de 5,39% (cinco inteiros e trinta e nove centésimos por cento) não retroativo, a partir de 1º de janeiro de 2.022, integralizando 10,78% (dez inteiros e setenta e oito centésimos por cento) previsto no caput do parágrafo primeiro, calculado sobre o salário vigente em 01 de OUTUBRO de 2.020.

§ 2º: As empresas que optarem pelo parcelamento para a aplicação do reajuste, deverão conceder aos seus empregados, um abono, desvinculado do salário e da remuneração, de carácter excepcional e indenizatório, escalonado da seguinte forma:



1

Faixa salarial em 01/01/2022	ABONO	Parcela 1	Parcela 2
1.000,00 até 1.500,00	305,00	152,50	152,50
1.501,00 até 2.000,00	398,00	199,00	199,00
2.001,00 até 2.500,00	515,00	257,50	257,50
2.501,00 até 3.000,00	629,00	314,50	314,50
3.001,00 até 3.500,00	765,00	382,50	382,50
3.501,00 até 4.000,00	880,00	440,00	440,00
4.001,00 até 4.500,00	1.000,00	500,00	500,00
4.501,00 até 5.000,00	1.125,00	562,50	562,50
5.001,00 até 10.000,00	1.245,00	622,50	622,50

§ 3º: Os valores devidos em razão da concessão deste abono, poderão ser pagos até a folha salarial de março de 2022, podendo ser parcelado em até 2 vezes.

§ 4º: As empresas que optarem pelo reajuste único de 10,78% (dez inteiros e setenta e oito centésimos por cento), estarão desobrigadas do pagamento do abono previsto no parágrafo segundo desta cláusula.

§ 5º: Nas rescisões de contrato de trabalho, assim como aquelas já processadas a partir de 1º de outubro de 2021, as eventuais diferenças salariais a que se refere o caput deverão ser pagas de uma única vez no percentual de 10,78% (dez inteiros e setenta e oito centésimos por cento), compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, cuja diferença das rescisórias deve ser paga em uma única parcela.

§ 6º: As diferenças salariais e de pisos normativos referente a outubro/2021 geradas pela aplicação do reajuste da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em vista da data da assinatura desta Convenção, deverão ser quitadas na folha de pagamento de competência novembro/2021, sem nenhum acréscimo, permitida a compensação de quaisquer valores que tenha sido antecipados nos períodos, observado o disposto na cláusula denominada "COMPENSAÇÃO".

§ 7º: A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa, mais comissões e D.S.R (Descanso Semanal Remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto para empregados em geral.

2 - EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2020: Aos empregados admitidos a partir de 1º de outubro de 2020 até 30 de setembro de 2021, o reajustamento será aplicado de forma proporcional.

Parágrafo Único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previstas nas cláusulas "SALÁRIOS NORMATIVOS", "GARANTIA DO COMISSIONISTA" ou "COMISSIONISTAS/OPTANTES PELO REPIS (EPP's)" ou "COMISSIONISTAS/OPTANTES PELO REPIS (ME's e MEI'S)".

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTAMENTO" e "EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE OUTUBRO DE 2020" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 1º/10/2020 e 30/09/2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.



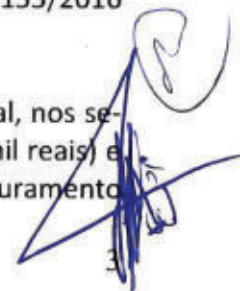
I - EMPRESA:	A partir de Out/2021	A partir de Jan/2022
a) Empregados em Geral (normativo).....	R\$ 1.630,43	R\$ 1.713,82
b) Caixa.....	R\$ 1.806,63	R\$ 1.899,03
c) Copeiro, Empacotador, Office-Boy, Faxineiro.....	R\$ 1.346,68	R\$ 1.415,55
d) Indenização de Quebra de caixa.....	R\$	99,22
e) Comissionista.....	R\$ 1.907,89	R\$ 2.005,47
II – OPTANTES PELO REPIS (EPP's):		
a) Empregados em geral.....	R\$ 1.558,92	R\$ 1.638,65
b) Caixa.....	R\$ 1.708,01	R\$ 1.795,36
c) Copeiro, Empacotador, Office-Boy, Faxineiro.....	R\$ 1.302,28	R\$ 1.368,88
d) Indenização de Quebra de caixa.....	R\$	97,23
e) Salário de Ingresso (contrato por até 210 dias)	R\$ 1.294,85	R\$ 1.361,07
f) Comissionista.....	R\$ 1.772,71	R\$ 1.863,37
III – OPTANTES PELO REPIS (ME's) e (MEI'S):		
a) Empregados em geral.....	R\$ 1.489,13	R\$ 1.565,28
b) Caixa.....	R\$ 1.605,95	R\$ 1.688,08
c) Copeiro, Empacotador, Office-Boy, Faxineiro.....	R\$ 1.286,26	R\$ 1.352,04
d) Indenização de Quebra de caixa.....	R\$	92,66
e) Salário de Ingresso (contrato por até 210 dias)	R\$ 1.268,16	R\$ 1.333,02
f) Comissionista.....	R\$ 1.646,28	R\$ 1.730,48

Parágrafo Único: A partir do reajustamento do salário mínimo Estadual, os pisos inferiores passarão automaticamente ao valor do referido salário mínimo vigente no Estado, inclusive para salários do Menor Aprendiz.

IV - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS:

Objetivando dar tratamento diferenciado às Empresas de Pequeno Porte (EPPs), às Microempresas (MEs) e os Microempreendedores (MEI's), assim conceituadas pela Lei Complementar nº 123/06, que instituiu o SIMPLES NACIONAL, com alterações das Leis Complementares 127/2007 e 128/2008, 147/2014 e 155/2016 fica estipulado o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**.

§ 1º - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: **EPP** – aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); **ME** – aquela com faturamento



igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

§ 2º - O piso salarial de ingresso poderá ser praticado pelas empresas optantes do REPIS aos novos funcionários registrados com a devida anotação da nomenclatura de Salário de Ingresso, pelo prazo de **210 (duzentos e dez) dias** a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, a critério da empresa, à exceção das funções de faxineiro, copeiro, office-boy e empacotador.

§ 3º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do parágrafo 2º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, ou ainda obtido através do site da entidade: www.sincomerciomogiguacu.com.br, devendo estar assinado por sócio da empresa e também contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresa - NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo;
- b) comprovação de enquadramento no **SIMPLES NACIONAL**;
- c) declaração e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) cópia da última alteração contratual.

§ 4º - Constatada a regularidade de situação da empresa solicitante, a ela será fornecido o respectivo **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** com validade coincidente com a presente norma coletiva e, em sendo constatada qualquer irregularidade, a empresa será comunicada para que regularize sua situação no prazo de 10 (dez) dias a contar da sua ciência.

§ 5º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO REPIS 2021/2022** a que se refere o parágrafo 4º, o qual terá **validade até 30/09/2022**, para comprovação do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula.

§ 6º - O prazo para renovação do **REPIS** será de **120 (cento e vinte dias)** dias a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva.

5 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO – REPIS: Fica obrigatória, em qualquer hipótese, a homologação, junto ao Sindicato da categoria profissional, de todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados enquadrados no regime especial do REPIS.

6 - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sob as vendas (comissionistas-puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima a partir de 1º de outubro de 2021 de **R\$ 2.005,47** (dois mil e cinco reais e quarenta e sete centavos) nela incluído descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sob as vendas (comissionistas-puros), em que as empresas optarem pelo parcelamento previsto na cláusula 1º, § 1º, alínea "a" e "b", fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima a partir de 1º de outubro de 2021 de **R\$ 1.907,89** (um mil novecentos e sete reais e oitenta e nove centavos) e a partir de 1º de janeiro de 2022 de **R\$ 2.005,47** (dois mil e cinco reais e quarenta e sete centavos) nela incluído descanso



semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

7 - COMISSIONISTAS/OPTANTES PELO REPIS (EPP's): Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte – EPP'S optantes pelo REPIS, fica assegurada uma remuneração mínima a partir de 1º de outubro de 2021 de **R\$ 1.863,37** (um mil oitocentos e sessenta e três reais e trinta e sete centavos) nela incluído descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Aos empregados em Empresas de Pequeno Porte – EPP'S do REPIS, que optarem pelo parcelamento previsto na cláusula 1º, § 1º, alínea "a" e "b", fica assegurada uma remuneração mínima a partir de 1º de outubro de 2021 de **R\$ 1.772,71** (um mil setecentos e setenta e dois reais e setenta e um centavos), e a partir de 1º de janeiro de 2022 de **R\$ 1.863,37** (um mil oitocentos e sessenta e três reais e trinta e sete centavos) nela incluído descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

8 - COMISSIONISTAS/OPTANTES PELO REPIS (ME's e MEI'S): Aos empregados em Microempresas e microempreendedor individual optantes pelo REPIS, fica assegurada uma remuneração mínima a partir de 1º de outubro de 2021 de **R\$ 1.646,28** (um mil seiscentos e quarenta e seis reais e vinte e oito centavos) e a partir de 1º de janeiro de 2022 de **R\$ 1.730,48** (Hum mil setecentos e trinta reais e quarenta e oito centavos), nela incluído descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

Parágrafo único: Aos empregados em Microempresas e MEI's do REPIS, que optarem pelo parcelamento previsto na cláusula 1º, § 1º, alínea "a" e "b", fica assegurada uma remuneração mínima a partir de 1º de outubro de 2021 de **R\$ 1.772,71** (um mil setecentos e setenta e dois reais e setenta e um centavos), e a partir de 1º de janeiro de 2022 de **R\$ 1.863,37** (um mil oitocentos e sessenta e três reais e trinta e sete centavos) nela incluído descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

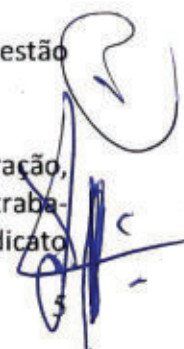
9 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" a partir de 1º de outubro de 2021, nos valores seguintes:

- a) Demais Empresas – Cláusula "SALÁRIOS NORMATIVOS", inciso I, alínea "d" – **a partir de 1º de outubro de 2021 de R\$ 99,22 (noventa e nove reais e vinte e dois centavos).**
- b) Empresas de Pequeno Porte – EPP's – Cláusula "SALÁRIOS NORMATIVOS", inciso II, alínea "d", **a partir de 1º de outubro de 2021 de R\$ 97,23 (noventa e sete reais e vinte e três centavos).**
- c) Micro empresas – ME's e MEI's - cláusula "SALÁRIOS NORMATIVOS", inciso III, alínea "d" – **a partir de 1º de outubro de 2021 de R\$ 92,66 (noventa e dois reais e sessenta e seis centavos).**

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

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

10 - MULTA: Fica estipulada uma multa no importe de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) por infração, no caso de descumprimento de qualquer das obrigações e termos da presente convenção coletiva de trabalho, multa esta que deverá ser revertida a uma instituição beneficente cuja escolha segue a cargo Sindicato



profissional, e o recibo será anexado ao processo.

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

11 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas “GARANTIA DO COMISSIONISTA”, “COMISSIONISTAS/OPTANTES PELO REPIS (EPP’s)”, “COMISSIONISTAS/OPTANTES PELO REPIS (ME’s e MEI’S)” e “INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

12 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIÁRIOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus empregados comerciários beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual 1,5% (um vírgula cinco por cento) de sua remuneração mensal limitando ao teto de R\$ 70,00 (setenta reais), por empregado, conforme decidido nas assembleias do sindicato da categoria profissional que aprovaram a pauta de reivindicação e autorizaram a celebração da presente convenção coletiva de trabalho.

§ 1º- O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como, à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462-stf, 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

§ 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente exceto nos meses em que ocorreu o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão, estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – Fecomerciários, ou ainda, na rede bancária através de ficha de compensação “boleto” no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários.

§ 3º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos as empresas, informando o percentual aprovado.

§ 4º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

§ 5º - O compartilhamento do total da contribuição Assistencial será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à FECOMERCIÁRIOS.

§ 6º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 horas (quarenta e oito horas), as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária juntamente com livro ou ficha de registro de empregados.

§ 7º - 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.



§ 8º - Dos empregados admitidos após a data base, será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

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

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

§ 11º - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

§ 12º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar a empresa, em até 5 dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetue o desconto convencionado.

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

§ 14º - 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 via SEDEX com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o sindicato da categoria profissional beneficiária deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificado.

13 - CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA: Os integrantes da categoria que sejam filiados ou não, deverão recolher ao Sindicato representativo, individualmente por estabelecimento, uma Contribuição nos valores máximos conforme a seguinte tabela:

VALORES:

a) MEI's.....	R\$ 140,00
b) Microempresas.....	R\$ 320,00
c) Empresas de Pequeno Porte.....	R\$ 480,00
d) Demais Empresas.....	R\$ 1.200,00
e) Integrantes da categoria de Feirantes, Vendedores Ambulantes, e Agentes Autônomos, somente inscritos na Prefeitura Municipal	R\$ 140,00

§ 1º: O recolhimento deverá ser efetuado a partir de 30 de outubro de 2021, exclusivamente em agência bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo sindicato signatários da presente Convenção Coletiva.

§ 2º: Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula 20% (vinte por cento) será atribuído a Federação do Comércio do Estado de São Paulo e 10% (dez por cento) em favor da CNC (Confederação Nacional do Comércio, nos termos da Resolução CR/CNC nº 47, datada de 09 de maio de 2019.

§ 3º: O recolhimento da contribuição de representação da categoria econômica efetuada fora do prazo mencionado no § 2º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos trinta primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

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

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

15 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, que estiverem pleiteando sua aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, garantia de emprego como segue:

<u>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</u>	<u>ESTABILIDADE.</u>
20 ANOS ou MAIS	02 ANOS
10 ANOS ou MAIS	01 ANO
05 ANOS ou MAIS	06 MESES

§ 1º - Para a concessão das garantias acima o empregado deverá apresentar comprovante da contagem total de tempo de contribuição correspondente ao seu direito fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente os períodos de 02 anos, 01 ano ou 06 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

§ 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 aplicado nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

§ 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS no prazo estipulado no § 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondentes, previstas no parágrafo anterior.

§ 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

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

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

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

18 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou indenização e reflexos correspondentes, por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

19 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no art. 12, § 1º do Decreto 27.048/49 e entendimento da Súmula nº 15 do TST serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou dentistas dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial da Previdência Social ou da Saúde, bem como convênio médico mantido pela empresa.

Parágrafo Único: Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até **03 (três)** dias de sua emissão.

20 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA OU AO RESPONSÁVEL LEGAL: Ao responsável legal comerciante que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês e em casos de internações, devidamente comprovadas, poderá justificar suas ausências por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula "**ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

Parágrafo Único: Caso os responsáveis legais (mãe e pai) trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregado, obedecidas às condições estabelecidas no "*caput*" desta cláusula.

21 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular e ENEM este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja a

comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

22 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia a cada dois anos completos de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

32 - FALECIMENTO DE PAI OU MÃE, SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, FILHOS E NETOS: No caso de falecimento do seu pai ou mãe, sogro ou sogra, genro ou nora, filhos e netos, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço até 02 (dois) dias consecutivos sem prejuízo no seu salário.

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

Parágrafo Único: A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

34 - DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro será concedido ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 01 ou 02 dias da sua remuneração mensal auferida em outubro/2021, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia.

a) Acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

§ 1º - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção Coletiva.

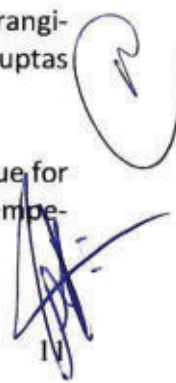
§ 2º: A gratificação prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

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

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

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

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



39 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder aos empregados, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder a 30 (trinta) minutos.

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

41 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

42 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e, 100% (cem por cento) as excedentes de duas (observando-se ao disposto no artigo 61 da CLT), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

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

a) apurar o valor da comissão auferida no mês;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor hora da comissão;

c) multiplicar o valor da hora apurada na alínea "b" pelo percentual previsto na cláusula "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado (valor hora + percentual) multiplicar pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

44 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de dias úteis e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fazem jus, atendido o disposto no art. 6º da Lei 605/49.

45 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anterior ao mês do pagamento.

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

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

§ 3º: Nos casos de afastamento, após alta previdenciária, será tomado como base, no cálculo das aludidas

verbas a média dos 6 meses imediatamente anteriores, utilizando o valor do benefício previdenciário recebido para os meses de afastamento.

46 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados limitado a 40% (quarenta por cento) do salário, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante do "vale compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

47 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejar negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

48 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, quando solicitado no prazo de 10 dias, a relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, CPF, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.

49 - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: Ficam autorizadas de acordo com o calendário de funcionamento do comércio nas datas especiais, conforme Anexo A (1) e Anexo B (2).

Parágrafo único: O Horário de abertura e funcionamento dos comércios varejistas estabelecidos no interior de outros estabelecimentos, como Hipermercados, supermercados, mercados e/ou indústrias deverão seguir o Anexo A da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

50 - ACORDOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS: Fica pactuado entre as partes convenientes que os acordos coletivos e/ou individuais entre empregados e empregadores, não terão validade perante as normas fixadas em convenção coletiva de trabalho, salvo se esta for mais benéfica ao trabalhador.

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

52 - HOMOLOGAÇÃO – ASSISTÊNCIA SINDICAL: As rescisões de contrato de trabalho, cujos empregados tenham 1 (um) ano ou mais de contrato de trabalho serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

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

53 - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como, aquelas decorrentes das

normas estabelecidas na presente convenção deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame da comissão de conciliação prévia das categorias aqui representadas, quando em plena atividade, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

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

54 – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO: Em caso de atraso no pagamento dos salários, a empresa pagará ao empregado multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, limitado a 10% (dez por cento) do valor do salário devido, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção e da correção monetária.

55 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

56 - VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva terá vigência de 1º/10/2021 a 30/09/2022.

Mogi Guaçu, 10 de novembro de 2021.

p/ SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU E REGIÃO


Solange Aparecida de Castro Silva
- Presidente -

p/ SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI GUAÇU – SINCOMERCIO MOGI GUAÇU


Benedito Toso de Arruda
- Presidente -

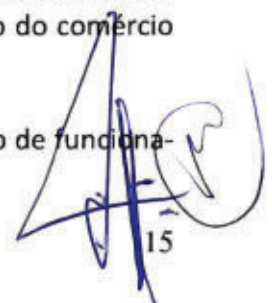
ANEXO – A (01)

CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS EM DE MOGI GUAÇU - SP.
(2021/2022)

1 - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE

1.1 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O Funcionamento do comércio em datas especiais fica autorizado mediante o seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso de que trata o artigo 66 da CLT, bem como o horário de intervalo para descanso e refeição preceituado no art. 71º da CLT.

- a) **HORÁRIO DE TRABALHO NA ATIVIDADE E FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO AOS SÁBADOS:** O trabalho na atividade e o funcionamento do comércio será até às 14h00min, podendo ser prorrogado 2 (duas) horas conforme prevê o art. 59 da CLT, não podendo ser compensado ou alterado o horário de trabalho do empregado. As horas extras deverão ser remuneradas conforme cláusula “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”.
- b) **SEMANA DO BRASIL:** A semana do Brasil, que será escolhida a critério e sob pedido ao sindicato patronal dentro do período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o funcionamento e horário de trabalho no comércio será até às 21h00 de segunda-feira a sexta-feira e no sábado até às 18h00.
- c) **BLACK FRIDAY:** Fica autorizado excepcionalmente no dia 26/11/2021 (sexta feira) horário especial de funcionamento e trabalho das 07h00 às 20h00 e sábado até às 18h00, proibido a compensação, devendo ser remunerado as horas extraordinárias conforme cláusulas 42 e 43 da presente CCT.
- d) **DEZEMBRO DE 2021 – Festas Natalina:** Do dia 01 a 23, de segunda a sexta-feira, o horário de funcionamento e o trabalho na atividade será até às 22h00, salvo aos sábados dias 04, 11 e 18 será até às 18h00, e nos domingos dos dias 05, 12 e 19 será até às 15h00. Dia 24 (sexta-feira) véspera de Natal e dia 31 (sexta-feira), véspera do Ano Novo até às 17h00.
- e) **PÓS FESTAS NATALINAS E ANO NOVO:** Nos dias 25/12/2021 e 01/01/2022 o comércio permanecerá **FECHADO**, sendo vedado o trabalho e funcionamento do comércio, já nos dias 26/12/2021(domingo) e 02/01/2022 (domingo) o comércio permanecerá **FECHADO**.
- f) **PÁSCOA:** A véspera 16/04/2022 (sábado) o horário e funcionamento do comércio será até às 18h00.
- g) **DIA DAS MÃES:** No dia 06/05/2022 (sexta-feira), antevéspera do dia das mães, o horário de funcionamento e horário na atividade do comércio será até às 20h00, na véspera 07/05/2022 (sábado) o horário e funcionamento do comércio será até às 18h00.
- h) **DIA DOS NAMORADOS:** A antevéspera 10/06/2022 (sexta-feira) o horário e funcionamento do comércio será até às 20h00, véspera dia 11/06/2022 (sábado) horário e funcionamento do comércio será até às 18h00.
- i) **DIA DOS PAIS:** No dia 12/08/2022 (sexta-feira), antevéspera do Dia dos Pais, o horário de funciona-


15

mento e horário de trabalho na atividade será até às 20h00, na véspera 13/08/2022 (sábado) o horário de funcionamento do comércio e horário de trabalho nas atividades será até às 18h00.

- j) **DOMINGOS:** Fica autorizado o trabalho aos domingos até às 15h00 nos termos do artigo 1º da Lei nº 11.603/2007 c.c. com a legislação municipal vigente, conforme preceitua o artigo 30, I da CF, com o devido pagamento do adicional de 100%.
- k) Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias específicos neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.
- l) Não será autorizada em qualquer hipótese negociação entre empregado e empregador, no tocante a alteração dos horários aqui fixados, sem a anuência dos sindicatos signatários.

1.2 - TRABALHO EM FERIADOS: Nos termos da lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, e artigo 6º - A da Lei 10.101/00 c.c. com a lei 11.603/2007, bem como legislação municipal aplicável, fica autorizado e facultado o trabalho na atividade em feriados, dos estabelecimentos comerciais em geral nas cidades compreendidas pelas bases territoriais dos sindicatos signatários da presente norma coletiva, devendo ser seguidos os parágrafos e alíneas abaixo:

§ 1º - Fica expressamente vedado acordo para o funcionamento e a abertura do comércio nos feriados de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal) e 1º de maio (Dia do Trabalho) nos quais as empresas deverão permanecer fechadas, sob pena de multa prevista nesta convenção coletiva de trabalho.

§ 2º - Para liberdade de funcionamento e trabalho em feriados, com exceção dos feriados previstos no §1º, deverão ser atendidas todas as condições estabelecidas na presente convenção coletiva de trabalho.

§ 3º - Para poder funcionar nos feriados, bem como, ocorrer o trabalho, obrigatoriamente deverá a empresa obter junto aos sindicatos signatários da presente norma, a partir da assinatura da presente convenção, atestado de cumprimento de todas as cláusulas atinentes as Convenções Coletivas de Trabalho da Categoria, bem como a autorização expressa no referido requerimento de qual feriado se trata a autorização para funcionamento e trabalho.

§ 4º - O requerimento que se trata o item anterior somente terá validade com a assinatura dos dois sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho, devendo ser solicitado diretamente no sindicato patronal, no prazo máximo, de 10 dias anterior ao do feriado a ser trabalhado, que analisará o cumprimento de todas as disposições da convenção coletiva por parte da empresa solicitante, remetendo ao sindicato profissional para a mesma conferência, ficando a empresa, obrigada a retirar a autorização ou a negativa, até cinco dias anteriores ao do feriado que se pede a autorização. Verificado pelo sindicato profissional ou patronal qualquer descumprimento de convenção coletiva de trabalho por parte da empresa, poderá revogar unilateralmente o atestado anteriormente concedido.

- a) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o requerimento autorizado em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição de funcionamento e trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma;
- b) O empregado deverá ser solicitado a trabalhar no feriado com antecedência mínima de sete dias, dando sua concordância com o labor neste dia, por escrito, cuja comunicação deverá conter a jornada a ser cumprida bem como a data em que ocorrerá a folga compensatória do feriado a ser trabalhado.

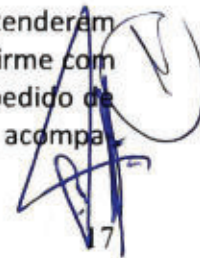
- c) A jornada de trabalho a ser cumprida no feriado, de segunda à sexta-feira, autorizado mediante ao requerimento solicitado aos sindicatos signatários, será de 7 (sete) horas, com exceção dos Supermercados e congêneres que será de 8 (oito) horas e quando o feriado coincidir no sábado ou domingo a jornada de trabalho será no máximo de 5 (cinco) horas, com exceção dos supermercados e congêneres, com o devido pagamento das horas extras à 100%, sendo qualquer labor fora destes horários, considerado como trabalho extraordinário, remunerado com adicional de 200%, vedado a sua compensação;
- d) É garantido ao empregado, além dos feriados em que as empresas permanecerão fechadas (Natal, Ano Novo e Dia do Trabalho), escolher em comum acordo com o empregador, mais três feriados no decorrer da vigência da presente convenção coletiva de trabalho em que não trabalharão;
- e) Trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual em caso de recusa do empregado em trabalhar em feriado não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração;
- f) Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas;
- g) Quando existir na empresa membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), faculta-se aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa;
- h) Ficam as empresas, a partir da vigência da presente norma, obrigada a manter controle de jornada independentemente do número de empregados;
- i) Concessão dos seguintes benefícios ao empregado para cada feriado trabalhado:
I – Pagamento de horas extras a 100%;
II – Pagamento do vale transporte (referência valor do transporte público coletivo);
III – Fornecimento da refeição ou o pagamento no valor de R\$ 12,00 em folha de pagamento. (Quando se mostrar necessário e/ou aplicável para jornada superior à 4 (quatro) horas).
IV – Pagamento de indenização no valor de R\$ 57,13 (cinquenta e sete reais e treze centavos) ou folga compensatória dentro de 30 dias.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO

2 – NEGOCIAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO E ACORDOS COLETIVOS INDIVIDUAIS: Negociação de Nova Convenção: As partes signatárias do presente acordam que iniciarão a negociação da próxima Convenção Coletiva de Trabalho para regular o horário no Comércio, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes do término do presente.

2.1 - Acordos Coletivos para regulamentar horários além dos aqui previstos: As empresas que pretenderem funcionar em horários ou dias além dos aqui estabelecidos, somente poderão o fazer desde que firme com o sindicato profissional, Acordo Coletivo de Trabalho específico, devendo as empresas iniciar o pedido de negociação através de requerimento dirigido ao sindicato patronal para lhe prestar assistência e acompanhamento na negociação.



Parágrafo único: A presente cláusula não obriga o sindicato profissional a firmar acordo coletivo de trabalho com as empresas que desejarem funcionar em horários e dias além dos aqui estabelecidos, pois a celebração de acordo coletivo de trabalho depende de negociação e aceitação de pauta de reivindicação por parte da empresa e submissão a assembleia com os trabalhadores nos moldes do artigo 612 e seguintes da CLT.

3- MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

3.1 – Controvérsias: Eventuais controvérsias oriundas da interpretação da presente Convenção Coletiva serão dirimidas em reunião de conciliação direta entre as partes, que ocorrerá em local ajustado de comum acordo, mediante convocação prévia pela parte interessada, e não sendo obtido consenso, elegem as partes a Justiça do Trabalho como foro competente para dirimir litígio que possa surgir do cumprimento ou descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

4 – DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

4.1 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO: Fica estipulada multa no importe de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), por infração, no caso de descumprimento de qualquer das obrigações e termos da presente convenção coletiva de trabalho, multa esta que deverá ser revertida ao a uma instituição beneficente cuja escolha segue a cargo Sindicato profissional e o recibo será anexado ao processo.


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

5- RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

5.1 – PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção será observada as disposições constantes do artigo 615 e parágrafos da CLT.

Mogi Guaçu, 10 de novembro de 2021.

p/ SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU E REGIÃO


Solange Aparecida de Castro Silva
- Presidente -

p/ SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI GUAÇU – SINCOMERCIO MOGI GUAÇU


Benedito Toso de Arruda
- Presidente -

ANEXO B (02)

CALENDÁRIO ESPECIAL PARA FUNCIONAMENTO EM SHOPPING CENTER, GALERIAS E BOULEVARD
(2021/2022)

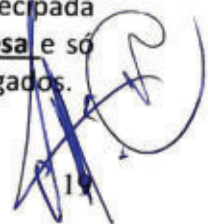
1- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

1.1 – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O Funcionamento em datas especiais de Shopping Center, Galerias e Boulevard fica autorizado mediante o seguinte calendário de datas especiais, aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso de que trata o artigo 66 da CLT, bem como o horário de intervalo para descanso e refeição preceituado no art. 71º da CLT

- a) **HORÁRIO DE TRABALHO NA ATIVIDADE E FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM SHOPPING CENTER, GALERIAS E BOULEVARD, DE SEGUNDA À DOMINGO** - Fica convencionado e acordado que o horário e funcionamento do comércio:
- b) **Shopping:** de segunda a sábado será 10h00min às 22h00min. E aos domingos o horário de funcionamento e trabalho será facultativa a critério de cada lojista a abertura a partir das 12h00min. às 20h00min. com o devido fornecimento de Refeição ou Vale alimentação no valor de R\$ 24,00 no período de vigência desta Convenção Coletiva. Para as empresas que abrirem a partir das 14h00min será dispensado à refeição ou vale Alimentação.
- c) **Galerias e Boulevard:** de segunda à sábado das 9h00min às 21h00min. Com escala de revezamento 2X1 (dois turnos/escalas diferenciadas) a disposição do empregado com 7 dias de antecedência, no período de vigência desta Convenção Coletiva. As horas extras deverão ser remuneradas conforme cláusula “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS” da presente Convenção Coletiva. Fica autorizado o trabalho aos domingos de acordo com o art. 1º da lei 11.603/2007 c.c. com a legislação municipal vigente, conforme preceitua o art. 30, inciso I da CF, com o seguinte horário de funcionamento e horário de trabalho na atividade das 10h00min. às 17h00min., o repouso semanal remunerado deverá coincidir pelo menos 1 vez no período máximo de 3 semanas com o domingo.
- d) **BLACK FRIDAY:** Os shoppings ficam autorizados excepcionalmente no dia 26/11/2021 (sexta feira) com horário especial de funcionamento e trabalho das 07h00 às 22h00 e as galerias e boulevard ficam autorizados excepcionalmente no dia 26/11/2021 (sexta feira) com horário especial de funcionamento e trabalho das 07h00 às 21h00, proibido a compensação, devendo ser remunerado as horas extraordinárias conforme cláusulas 42 e 43 da presente CCT.

e) DEZEMBRO DE 2021:

Shopping – Do dia 01 a 23, de segunda à sábado, o horário de funcionamento e o trabalho na atividade será 10h00 às 23h00, salvo nos domingos dos dias 05, 12 e 19 será das 12h00 às 22h00; no Dia 24, véspera de Natal, e dia 31, véspera do Ano Novo o horário será das 10h00 às 17h00. O horário especial até as 23h00 será facultativo a critério de cada empresa e só poderá seguido com a condição da empresa ceder aos empregados transporte de retorno a sua residência. A abertura antecipada para 12h00 aos domingos no mês de dezembro será facultativa a critério de cada empresa e só poderá ser seguido com a condição do fornecimento de refeição ou vale refeição aos empregados.



Galerias e Boulevard: Do dia 01 a 23, de segunda à sábado, o horário de funcionamento e o trabalho na atividade será das 09h00 às 22h00, e nos domingos dos dias 05, 12 e 19 que será das 10h00 às 18h00. Dia 24, véspera de Natal, e 31, véspera do Ano Novo o horário será das 09h00 às 17h00.

- f) **PÓS FESTAS NATALINAS E ANO NOVO:** Nos dias 25/12/2021 e 01/01/2022, o comércio permanecerá **FECHADO** e no dia 26/12/2021 e 02/01/2022 o horário de funcionamento e trabalho na atividade será normal.
- g) Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias específicos neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.
- h) Não será autorizada em qualquer hipótese negociação entre empregado e empregador, no tocante a alteração dos horários aqui fixados, sem a anuência dos sindicatos signatários.
- i) Não será autorizado em qualquer hipótese negociação entre empregado e empregador, no tocante a alteração dos horários aqui fixados, sem a anuência dos sindicatos signatários.

1.2 - TRABALHO EM FERIADOS: Nos termos da lei 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, e artigo 6º - A da Lei 10.101/00 c/c a lei 11.603/2007, bem como legislação municipal aplicável, fica autorizado e facultado o trabalho na atividade em feriados, dos estabelecimentos comerciais em geral instalados em Shopping Center, Galerias e Boulevard, na cidade compreendida pela base territorial do sindicato signatários da presente norma coletiva.

§ 1º – Fica expressamente vedado acordo para a abertura e funcionamento do comércio nos feriados de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal) e 1º de maio (Dia do Trabalho). As empresas deverão permanecer FECHADAS, sob pena de multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º – Nos demais feriados, para liberdade de funcionamento e trabalho as empresas devem atender todas as condições estabelecidas na presente convenção coletiva de trabalho.

§ 3º – Para poder funcionar nos feriados, bem como, ocorrer o trabalho, obrigatoriamente deverá a empresa obter junto aos sindicatos signatários da presente norma, a partir da assinatura da presente convenção, atestado de cumprimento de todas as cláusulas atinentes as Convenções Coletivas de Trabalho da Categoria, bem como a autorização expressa no referido requerimento de qual feriado se trata a autorização para funcionamento e trabalho.

§ 4º – O requerimento que se trata o item anterior somente terá validade com a assinatura dos dois sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho, devendo ser solicitado diretamente no sindicato patronal, no prazo máximo, de dez dias anterior ao do feriado a ser trabalhado, que analisará o cumprimento de todas as disposições da convenção coletiva por parte da empresa solicitante, remetendo ao sindicato profissional para a mesma conferência, ficando a empresa, obrigada a retirar a autorização ou negativa, até cinco dias anteriores ao do feriado que se pede a autorização. Verificado pelo sindicato profissional ou patronal qualquer descumprimento de convenção coletiva de trabalho por parte da empresa, poderá revogar unilateralmente o atestado anteriormente concedido.

- a) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o requerimento autorizado em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição de

funcionamento e trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma;

b) O empregado deverá ser solicitado a trabalhar no feriado com antecedência mínima de sete dias, dando sua concordância com o labor neste dia, cuja comunicação deverá conter a jornada a ser cumprida bem como a data em que ocorrerá a folga compensatória do feriado a ser trabalhado;

c) Jornada de trabalho a ser cumprida nos feriados devidamente autorizados através de requerimento aos sindicatos signatários:

- **Shopping:** Nos feriados de segunda à domingo, das 13h00 às 21h00, com 1 hora de intervalo, sendo remunerado com horas extras a 100%, sendo qualquer labor fora deste horário, será remunerado com adicional de 200%, vedado a sua compensação;

- **Galerias e Boulevard:** Nos feriados de segunda à sábado, das 09h00 às 17h00, com 1 hora de intervalo, e ao domingo das 10h00 às 15h00 com 15 minutos de intervalo, sendo remunerado com horas extras a 100%, sendo qualquer labor fora deste horário, será remunerado com adicional de 200%, vedado a sua compensação;

d) É garantido ao empregado, além dos feriados em que as empresas permanecerão fechadas (Natal, Ano Novo e Dia do Trabalho), escolher em comum acordo com o empregador, mais três feriados no decorrer da vigência da presente convenção coletiva de trabalho em que não trabalhará;

e) O trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual em caso de recusa do empregado em trabalhar em feriado não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração;

f) Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas;

g) Quando existir na empresa membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), facultase aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa;

h) Ficam as empresas, a partir da vigência da presente norma, obrigada a manter controle de jornada independentemente do número de empregados;

i) Concessão dos seguintes benefícios ao empregado para cada feriado trabalhado:

Shopping:

- I – Pagamento de horas extras a 100% das 13h00 às 21h00, fica vedado a sua compensação;
- II – Pagamento do vale transporte (referência transporte público coletivo);
- III – Fornecimento da refeição ou o pagamento no valor de R\$ 24,00 em folha de pagamento;
- IV – Pagamento de indenização no valor de R\$ 57,13 (cinquenta e sete reais e treze centavos) ou folga compensatória de 1 (hum) dia inteiro de descanso a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozada no período máximo de até 45 dias após o feriado

trabalhado.

Galerias e Boulevard:

- I – Pagamento de horas extras a 100%;
- II – Pagamento do vale transporte (referência transporte público coletivo);
- III – Fornecimento da refeição ou o pagamento no valor de R\$ 12,00 em folha de pagamento;
- IV – Pagamento de indenização no valor de R\$ 57,13 (cinquenta e sete reais e treze centavos) ou folga compensatória dentro de 30 dias.

1.3 - TRABALHO EM DOMINGOS: Fica liberado o funcionamento e trabalho aos domingos, mediante as condições a seguir:

- Shopping

- a) Jornada de Trabalho a ser cumprida aos domingos será das 12h00min. às 20h00min. conforme na alínea "a" da cláusula 1ª do anexo B, com 1h00min. para descanso e refeição, bem como, o pagamento de R\$ 24,00 a título de Refeição para as empresas que optarem por abrir as 12h00 min. sendo qualquer labor fora deste horário, considerado como trabalho extraordinário, remunerado com adicional de 200%, vedado a sua compensação;
- b) Trabalho aos domingos, em escala 01 X 01 ou 02 X 01, opção exclusiva do empregador;
- c) Folga compensatória para o domingo trabalhado, a ser gozada na mesma semana do trabalho do domingo, correspondente a um dia inteiro de folga, sob pena do pagamento do domingo em dobro, vedado sua compensação pelo banco de horas;

- **Galerias e Boulevard:** Jornada de Trabalho a ser cumprida aos domingos será das 10h00 às 17h00, o repouso semanal remunerado deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas com o domingo.

DISPOSIÇÕES GERAIS**REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO**

2 – NEGOCIAÇÃO DE NOVA CONVENÇÃO E ACORDOS COLETIVOS INDIVIDUAIS: Negociação de Nova Convenção: As partes signatárias do presente acordam que iniciarão a negociação da próxima Convenção Coletiva de Trabalho para regular o horário no Comércio, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes do término do presente.

2.1 - Acordos Coletivos para regulamentar horários além dos aqui previstos: As empresas que pretenderem funcionar em horários ou dias além dos aqui estabelecidos, somente poderão o fazer desde que firme com o sindicato profissional, Acordo Coletivo de Trabalho específico, devendo as empresas iniciar o pedido de negociação através de requerimento dirigido ao sindicato patronal para lhe prestar assistência e acompanhamento na negociação.

Parágrafo único: A presente cláusula não obriga o sindicato profissional a firmar acordo coletivo de trabalho com as empresas que desejarem funcionar em horários e dias além dos aqui estabelecidos, pois a celebração de acordo coletivo de trabalho depende de negociação e aceitação de pauta de reivindicação por parte da empresa e submissão a assembleia com os trabalhadores nos moldes do artigo 612 e seguintes da CLT.

3- MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

3.2 – Controvérsias: Eventuais controvérsias oriundas da interpretação da presente Convenção Coletiva serão dirimidas em reunião de conciliação direta entre as partes, que ocorrerá em local ajustado de comum acordo, mediante convocação prévia pela parte interessada, e não sendo obtido consenso, elegem as partes a Justiça do Trabalho como foro competente para dirimir litígio que possa surgir do cumprimento ou descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

4 – DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

4.1 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO: Fica estipulada multa no importe de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), por infração, no caso de descumprimento de qualquer das obrigações e termos da presente convenção coletiva de trabalho, multa esta que deverá ser revertida ao a uma instituição beneficente cuja escolha segue a cargo Sindicato profissional e o recibo será anexado ao processo.

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

5- RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

5.1 – PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção será observada as disposições constantes do artigo 615 e parágrafos da CLT.

Mogi Guaçu, 10 de novembro de 2021.

p/ SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MOGI GUAÇU E REGIÃO


Solange Aparecida De Castro Silva
- Presidente -

p/ SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI GUAÇU – SCVMG


Benedito Toso de Arruda
- Presidente -