

AOS CONTADORES E EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL
RESUMO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMÉRCIO VAREJISTA - 2020/2021

Comunicamos que foi firmada em 12/01/2021, entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Mogi das Cruzes, Suzano, Guararema, Salesópolis e Biritiba Mirim e o Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes e Região, **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para vigorar a partir de 01 de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021**, beneficiando os comerciários de nossa base territorial, empregados das empresas do ramo de comércio varejista em geral.

Cláusula 01 - REAJUSTAMENTO SALARIAL (salários acima do piso): 2,94% (dois vírgula noventa e quatro cento), incidentes sobre os salários, já reajustados, da data-base anterior (01/09/2019). Para obter-se o salário que vigorará a partir de 1º de setembro de 2020, basta multiplicar o salário do comerciário, já reajustado, em 1º de setembro de 2019 por 1.0294, sendo o resultado o salário devido, já compensadas as antecipações obtidas pela categoria no corrente ano, ficando garantido o piso normativo.

Parágrafo 1º - As diferenças de salários geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinentes aos meses de Setembro à Dezembro de 2020, em razão do reajuste constante no caput ter se efetivado posteriormente a data-base, poderão ser complementadas, em forma de abono, junto com o pagamento dos salários de competência do mês de Janeiro de 2021.

Parágrafo 2º - Excepcionalmente, diante das considerações sobre a pandemia Covid-19 que se instalou na sociedade, **poderão as empresas devidamente regulares com as entidades convenentes**, solicitar parcelamento das diferenças descritas no parágrafo anterior em até 3 (três) parcelas, junto com o pagamento dos salários de competência dos meses de junho, julho e agosto de 2021; **desde que o façam nos moldes do parágrafo 4º da Cláusula 06 deste instrumento, quando se emitirá a certidão específica de autorização.**

Parágrafo 3º - As eventuais diferenças, não sendo pagas em forma de abono, conforme parágrafo anterior, os encargos de natureza previdenciária, tributária e trabalhista delas decorrentes, inclusive férias e 13º salário, serão deduzidos e recolhidos juntamente com aqueles relativos ao mês em que forem pagas as mesmas.

Parágrafo 4º - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho do empregado, independentemente do motivo, as eventuais diferenças salariais a que se refere o Parágrafo 1º deverão ser pagas juntamente com as verbas rescisórias do empregado, a título de indenização.

Parágrafo 5º - Dos Empregados já demitidos, independentemente do motivo, eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo 1º, deverão ser pagas, de forma proporcional nos termos da lei, até o quinto dia útil do mês de Fevereiro de 2021.

Parágrafo 6º - **As empresas que firmaram Acordos Coletivos individuais com as entidades convenentes visando o reajustamento dos salários dos empregados nos moldes do caput desta cláusula, poderão manter os pisos salariais já aplicados se houver diferença em centavos dos pisos descritos nas cláusulas 04, 05, 07, 08, 09 e 10 deste instrumento, até assinatura de nova Convenção Coletiva de Trabalho, quando deverão ser reajustados conforme estabelecido na nova normativa.**

Cláusula 02 - Proporcionalidade do reajuste em função da data de admissão: Os empregados admitidos após a data base anterior, 01/09/2019, tem direito a reajuste salarial proporcional, conforme sua data de admissão, de acordo com previsto nesta cláusula, ficando garantido o piso normativo.

**Cláusula 04 - SALÁRIOS NORMATIVOS E OUTROS VALORES FIXOS - SETEMBRO/2020:
MOGI DAS CRUZES E SUZANO**

EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.504,00
MULTIFUNÇÃO	R\$ 1.544,00
CAIXA	R\$ 1.614,00
FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.324,00
REPOSITOR (EXCETO MERCADOS), OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.100,00
COMISSIONISTA	R\$ 1.761,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI	R\$ 1.100,00
FEIRANTES E AMBULANTES	R\$ 1.235,00
QUEBRA DE CAIXA	R\$ 73,00

GUARAREMA, BIRITIBA MIRIM E SALESÓPOLIS

EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.337,00
MULTIFUNÇÃO	R\$ 1.395,00
CAIXA	R\$ 1.483,00
FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.176,00
REPOSITOR (EXCETO MERCADOS), OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.100,00
COMISSIONISTA	R\$ 1.565,00
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI	R\$ 1.100,00
FEIRANTES E AMBULANTES	R\$ 1.225,00
QUEBRA DE CAIXA	R\$ 67,00

Cláusula 06 - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS): Os Sindicatos Convenientes conforme expressa os artigos 170, IX e 179 da CF/88, regulamentados na Lei 123/2006, alicerçados pelos artigos 7º, inciso XXVI c/c art. 8º, inciso VI da Carta Magna de 1988, estabelecem o **REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS)** para as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP). **O tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às empresas ME e EPP acima referenciado será gerido pelas normas especificadas na cláusula 06 da Convenção Coletiva de Trabalho e dependerá de solicitação de Certidão de Enquadramento no REPIS.** As Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), que não aderirem ao REPIS deverão praticar aos empregados os pisos normativos acima, constantes nas cláusulas 04 e 05 da Convenção Coletiva.

✓ Para as empresas que já estão enquadradas no REPIS, o prazo para renovação da adesão, com efeitos retroativos a data base, é até 28/02/2021.

**Cláusula 07 - SALÁRIOS NORMATIVOS DO REPIS PARA MICROEMPRESAS - SETEMBRO/2020:
REPIS ME - MOGI DAS CRUZES E SUZANO**

EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.379,00
MULTIFUNÇÃO	R\$ 1.424,00
CAIXA	R\$ 1.499,00
FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.233,00
REPOSITOR (EXCETO MERCADOS), OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.100,00
SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO	R\$ 1.226,00
COMISSIONISTA	R\$ 1.614,00
FEIRANTES E AMBULANTES	R\$ 1.190,00

REPIS ME - GUARAREMA, BIRITIBA MIRIM E SALESÓPOLIS

EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.203,00
MULTIFUNÇÃO	R\$ 1.253,00
CAIXA	R\$ 1.335,00
FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.100,00
REPOSITOR (EXCETO MERCADOS), OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.100,00
SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO	R\$ 1.162,00
COMISSIONISTA	R\$ 1.409,00
FEIRANTES E AMBULANTES	R\$ 1.180,00

**Cláusula 09 - SALÁRIOS NORMATIVOS - REPIS - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - SETEMBRO/2020:
REPIS EPP - MOGI DAS CRUZES E SUZANO**

EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.441,00
MULTIFUNÇÃO	R\$ 1.480,00
CAIXA	R\$ 1.549,00
FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.267,00
REPOSITOR (EXCETO MERCADOS), OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.100,00
SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO	R\$ 1.293,00
COMISSIONISTA	R\$ 1.694,00
FEIRANTES E AMBULANTES	R\$ 1.213,00

REPIS EPP - GUARAREMA, BIRITIBA MIRIM E SALESÓPOLIS

EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 1.269,00
MULTIFUNÇÃO	R\$ 1.324,00
CAIXA	R\$ 1.409,00
FAXINEIRO E COPEIRO	R\$ 1.113,00
REPOSITOR (EXCETO MERCADOS), OFFICE BOY E EMPACOTADOR	R\$ 1.100,00
SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO	R\$ 1.226,00
COMISSIONISTA	R\$ 1.491,00
FEIRANTES E AMBULANTES	R\$ 1.202,00

Cláusula 18 - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedida ao comerciário contribuinte que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2020 a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias;

Parágrafo 1º - Fica facultado a empresa converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima até 31/05/2021, desde que informado ao empregado beneficiado até 31/10/2020.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista no caput deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias, às empregadas em licença maternidade e aos empregados afastados por acidente de trabalho até 06 (seis) meses anteriores a data comemorativa.

Parágrafo 3º - São considerados comerciários contribuintes aqueles empregados enquadrados nos termos do caput da cláusula 52 da Convenção Coletiva.

Cláusula 30 - DO MULTIFUNÇÃO: As empresas interessadas na contratação de empregados na modalidade de MULTIFUNÇÃO, sob pena de nulidade, dependerão de obtenção de certidão específica que autorizará o presente registro do empregado. **As empresas para poderem contratar empregados nessa modalidade deverão seguir as regras especificadas na cláusula 30 da Convenção Coletiva de Trabalho e dependerá de solicitação de CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO junto ao sindicato patronal representante da categoria econômica.**

a – Considera-se o empregado contratado na modalidade de Multifunção, aquele que exerce minimamente e, em constante revezamento todas as funções constantes na empresa, com exceção aquelas que exigem especialidade técnica.

b - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários e demais incidências, bem como seus respectivos reflexos; ainda podendo o declarante responder por crime de falsidade.

c - Ainda ocorrerá o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO, com as mesmas penalidades do item "b" acima, o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, da Convenção Coletiva de Trabalho.

✓ As empresas ao adotarem a modalidade de contratação de Multifunção, se obrigam a utilizar no máximo 30% (trinta) por cento do seu quadro geral de empregados trabalhando nesta modalidade, bem como buscarem, mediante regras internas de merecimento, a alteração da contratação para os moldes das cláusulas 04, 07 e 09 da Convenção Coletiva, salvo solicitação por escrito do empregado da necessidade de manutenção do contrato.

✓ É vedada a alteração de contratos de trabalho em vigência para a modalidade prevista nesta cláusula, salvo Acordo Coletivo de Trabalho.

✓ Estarão desobrigadas do percentual acima descrito empresas que contarem com até 10 empregados.

✓ A CERTIDÃO de AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE MULTIFUNÇÃO deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização.

HOMOLOGAÇÕES

Cláusula 33 - DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: As entidades sindicais convenientes colocam a disposição de seus representados, na sede e, subsedes do sindicato profissional, o serviço de **assistência sindical que será obrigatória nas rescisões de contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.**

Parágrafo 1º - A assistência sindical no ato de rescisão de contrato de trabalho de seus representados, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato, será formalizada através do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), que será de eficácia liberatória geral do extinto contrato de trabalho, com exceção das verbas que forem expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

Parágrafo 2º - O pedido de demissão, bem como o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência prevista no caput.

Parágrafo 3º - O pedido de demissão de empregado portador de garantia de emprego ou estabilidade deverá ser realizado de forma obrigatória nos moldes do caput, salvo constatação, no ato da assistência, de vício de consentimento do empregado.

Parágrafo 4º - Se, por conveniência dos representados ou por serem portadores de alguma deficiência, desejarem serem atendidos de forma especial, em caráter urgente, devendo neste caso o empregador informar a deficiência do empregado quando este for o portador, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os Sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

Parágrafo 5º - Na eventualidade da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho (TRCT) não ser efetivada, sem culpa do empregador ou por negativa do sindicato profissional de fazê-la, este último fica obrigado a descrever no verso do termo de assistência (TRCT), de imediato e de forma pormenorizada, as razões pelas quais esta não foi processada, observando, contudo, que será priorizada a ressalva ao invés da recusa.

Parágrafo 6º – Se o Sindicato se recusar a fornecer por escrito os motivos da recusa, a empresa poderá, de imediato, recorrer à Câmara de Conciliação Trabalhista – CINTEC, conforme cláusula 61 do instrumento coletivo, após sua implementação na forma da lei.

Parágrafo 7º – A assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho, previstos nesta cláusula, a entrega da documentação obrigatória nos termos do parágrafo 1º e o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Observação: Os documentos necessários à homologação - assistência à rescisão contratual:

- ✓ Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT e Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho – THRCT em 5 (cinco) vias; (ATENÇÃO: uma via para o Sindicato);
- ✓ Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; Nos casos em que o empregado possua a CTPS em meio digital, a anotação será feita nos sistemas previstos na CLT com apresentação de comprovante.
- ✓ Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão (em caso de pedido de demissão, trazer cópia para o Sindicato);
- ✓ Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e, se for o caso, guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;
- ✓ Guia de recolhimento rescisório do FGTS (multa dos 20% ou 40%) e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11/05/1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29/06/2001 (trazer cópia para o Sindicato);
- ✓ Chave de Identificação, referente à Conectividade Social do FGTS;
- ✓ Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- ✓ Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº 7;
- ✓ Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- ✓ Comprovante de Rendimentos do Imposto de Renda na Fonte, em conformidade com o art. 3º da Instrução Normativa RFB nº 1.2515 de 15/12/2011;
- ✓ Certidões de enquadramento: Repis, Multifunção e Jornada Diferenciada, se for o caso.

Cláusula 39 - AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA: As empresas interessadas na adoção de quaisquer modalidades de jornadas diferenciadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, sob pena de nulidade. **As empresas para poderem adotar qualquer jornada diferenciada deverão seguir as regras especificadas na cláusula 39 da Convenção Coletiva de Trabalho e dependerão de obtenção junto ao sindicato patronal representante da categoria econômica de CERTIDÃO de AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA que autorizará a prática da jornada.**

a - As empresas que não obtiverem a CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, não poderão praticar as jornadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, devendo obrigatoriamente cumprir o descrito na cláusula 38 da Convenção Coletiva.

b - A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários e demais incidências, bem como seus respectivos reflexos; ainda podendo o declarante responder por crime de falsidade.

c - Ainda ocorrerá o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, com as mesmas penalidades do item b deste parágrafo, o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

✓ As empresas, ao adotarem as jornadas diferenciadas, com exceção da descrita no item III, se obrigam a utilizar no máximo 20% (vinte) por cento do seu quadro geral de empregados trabalhando nestas jornadas, bem como buscarem mediante regras internas de merecimento a alteração da contratação para os moldes da cláusula 38 da Convenção Coletiva, salvo solicitação por escrito do empregado da necessidade de manutenção do contrato.

✓ É vedada a alteração de contratos de trabalho em vigência nos moldes da cláusula 38, para os modelos descritos nos itens I, II e III da cláusula 39 da Convenção Coletiva, mesmo mediante solicitação do empregado, salvo Acordo Coletivo de Trabalho.

✓ Estarão desobrigadas do percentual acima descrito empresas que contarem com até 10 empregados em épocas de grande fomentação de vendas.

✓ A CERTIDÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização.

I – JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras e obedecidas os seguintes requisitos:

a) dentro da semana, a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II – JORNADA REDUZIDA – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o caso.

III – JORNADA 12 x 36 – Nos termos do art. 59-A e parágrafo único da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, fica autorizada a prática de jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) não serão considerados como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte.
- c) às funções insalubres fica vedada a presente jornada.

Cláusula 44 - TRABALHO EM FERIADOS: Desde que cumpridas todas as exigências da cláusula 44 da Convenção Coletiva de Trabalho, é permitido o trabalho em feriados após solicitação, por parte da empresa, de adesão ao trabalho em feriados que só será válida após a retirada de Certidão específica para este fim, assinada pelos sindicatos da categoria econômica e da categoria profissional. A validade da adesão será de 3 (três) meses a contar da data da expedição da Certidão.

✓ As empresas deverão obrigatoriamente afixar a Certidão de autorização para o trabalho em feriados em local visível, que propicie conhecimento aos empregados e à fiscalização em geral.

✓ As empresas que não possuem ou que requereram e ainda não retiraram a Certidão autorizatória para o trabalho em datas especiais e feriados assinada pelos dois Sindicatos, não poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados nestes dias, sob pena de multa da Convenção Coletiva e denúncia ao setor de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

✓ Aos Hipermercados, Supermercados, Mercados e Congêneres, e aos Shopping Centers, aplica-se o precedente administrativo nº 45 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Ato Declaratório nº 12 do M.T.E., publicado em 09/09/2011, que determina a obrigatoriedade de acordo coletivo para abertura nos feriados.

✓ Poderá ser autorizado o trabalho em feriados, **com exceção de 25 de dezembro (Natal), 1º de janeiro (Confraternização Universal)**, desde que sejam cumpridas as determinações da cláusula 44 da Convenção Coletiva e atendidas as seguintes regras:

01- Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, salvo Acordo Coletivo de Trabalho em vigor, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados;

02- Haverá um dia de folga para cada feriado trabalhado, a qual deverá ser usufruída nos 60 (sessenta) dias subsequentes ao dia trabalhado, sem prejuízo do Artigo 67 da CLT, sendo que as folgas não poderão ultrapassar o período de 30 (trinta) dias da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

03- A concessão do DSR, não desobriga a empresa do pagamento das horas efetivamente trabalhadas em dobro, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

04- As horas trabalhadas aos feriados não serão incluídas no sistema de banco de horas;

05- Concessão gratuita e antecipada pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

06- Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro no valor de R\$ 41,00 (quarenta e um reais);

07- O trabalho nos feriados é facultativo. Sua recusa não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;

08- Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal, calculada sobre a hora em dobro;

09- Os empregados poderão trabalhar em até três feriados consecutivamente;

10- Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

11- Na existência, na mesma empresa, de empregados casados ou convivendo em união estável, pai, mãe, filho(a) ou membro da família que more na mesma residência, que tenham laborado no mesmo feriado, terão folga estabelecida obrigatoriamente no mesmo dia;

12- Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;

13- Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

14- Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

15- O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazerem as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

✓ **Trabalho em 1º de Maio:** Para o trabalho em 1º de maio além das regras previstas no item anterior, com exceção dos itens 2 e 8, ficam definidas as específicas e especiais regras:

1- A Jornada de trabalho não poderá ser superior a 6 (seis) horas e deverá ser paga em dobro;

2- Ficam terminantemente proibidas horas extraordinárias que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo de 200%, calculada sobre a hora em dobro;

3- Concessão de 1 (uma) folga aos empregados que trabalharem neste dia, em até 15 (quinze) dias a contar desta data;

✓ Em dias de eleições federais, estaduais ou municipais, observar-se-á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

✓ Pelo descumprimento, por parte das empresas, de qualquer disposição contida nesta cláusula a respeito de feriados, fica estipulada multa da cláusula 66 “caput” e, parágrafo 1º da Convenção Coletiva, por empregado e em seu favor.

✓ Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno à sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

✓ **A licença municipal para a empresa funcionar em feriados não afasta a obrigatoriedade do cumprimento da integralidade do presente instrumento coletivo em vigor.**

Cláusula 66 - MULTA - Fica estipulada uma multa no valor de R\$ 299,00 (duzentos e noventa e nove reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo 1º – No caso de reincidência, após notificação e prazo para manifestação de 5 (cinco) dias, caberá multa no valor de um salário normativo em vigor, nos termos da cláusula 4 (SALÁRIOS NORMATIVOS), item 4.1, “a” (**R\$ 1.504,00**), da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º – Notificada a empresa pelo Sindicato representante da categoria profissional, este por sua vez deverá dar ciência ao Sindicato representante da categoria econômica para que, se entender necessário e juntamente com o empregador, manifeste-se sobre a notificação.

Cláusula 68 - EXAMES MÉDICOS, PPRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS E PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL E OUTROS DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS: Os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos (admissionais, demissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e, outros complementares) indispensáveis à função exercida, ou a ser exercida, de acordo com a avaliação do profissional competente desde que custeado pelo empregador. As empresas, quando solicitado pelas entidades convenientes, deverão apresentar PPRA – Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, **como também exibir outros documentos necessários a esclarecimentos às entidades no que tange ao contrato de trabalho.**

Cláusula 70 - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021.

Parágrafo 1º – Para as cláusulas sociais, o prazo acima será estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no Art. 614, § 3º da CLT.

Cláusula 52 - CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - CONTRAPARTIDA OBRIGATÓRIA – COTA NEGOCIAL: Em virtude do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical e de todos os serviços prestados pelo Sindicato, as empresas se obrigam, a descontar em folha de pagamento e recolher de todos os integrantes da categoria que se beneficiam “erga omnes” das conquistas sociais, trabalhistas e sindicais, **contribuição “cota negocial” para o Sindicato com o percentual de 1% (um por cento) da remuneração mensal do empregado, inclusive do 13º salário, denominada Contribuição Assistencial e/ou Cota Negocial mensal**, limitado esse desconto ao valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado, conforme aprovação da Assembleia Geral Extraordinária Regional realizada na base territorial: Mogi das Cruzes, Suzano, Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis, conforme autorização assemblear e Ministério Público AC 01043200603802008 TAC 573/2015 PAJ 1162.2011.02.000/0 RE 730 462-STF, a ser recolhida até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, em guia própria gerada pelo Sindicato que deverá ser emitida através dos sites www.sincomercarios.com.br ou www.scarpellitecnologia.com.br/web-boleto. **A contribuição e/ou cota negocial referente ao 13º salário deverá ser recolhida na mesma guia de recolhimento da contribuição e/ou cota negocial referente ao mês de dezembro/2020, com vencimento em 15 de janeiro de 2021.**

Cláusula 55 - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E/OU COTA NEGOCIAL MENSAL - CLÁUSULAS 52, 53 e 54 da Convenção Coletiva - Os comprovantes de recolhimento das contribuições e/ou cota negocial mensal serão enviados às entidades sindicais respectivas no prazo máximo de 15 (quinze) dias após seu vencimento, com a respectiva relação dos empregados contribuintes.

✓ A Convenção Coletiva de Trabalho na íntegra encontra-se no site www.sincomercio.com.br

www.sincomercarios.com.br
secmogi@secmogi.com.br
Presidente: Jair Mafra

www.sincomercio.com.br
sincomercio@sincomercio.com.br
Presidente: Valterli Martinez