SINCOMERCIO
Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Biritiba Mirim, Salesópolis e Guararema

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE MOGI DAS CRUZES, SUZANO, GUARAREMA, BIRITIBA MIRIM E SALESÓPOLIS
FILIADO À CUT

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2022/2023

CATEGORIA DIFERENCIADA

DOS MOTORISTAS E AJUDANTES NO COMÉRCIO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE MOGI DAS CRUZES, SUZANO, GUARAREMA, BIRITIBA MIRIM E SALESOPOLIS,** CNPJ nº 58.485.616/0001-80 e Registro Sindical Nº 24440.003540/91, com sede na Av. Gov. Adhemar de Barros, 413 – Vl. Rubens, CEP – 08735-075, em Mogi das Cruzes, Estado de São Paulo, com base territorial nos municípios de Mogi das Cruzes e Suzano, neste ato representado por seu Diretor Sr. **Felix Serrano de Barros**, RG nº 29.808.001 e CPF nº 268.105.138-09, e assistido por seu Advogado Dr. **Carlos Alberto Zambotto**, inscrito na OAB/SP 129.197, RG nº 15.705.367 e CPF nº 103.872.068-09 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MOGI DAS CRUZES,** – CNPJ n.º 52.372.380-0001-99 e Registro Sindical Nº 24000.001825/91, com sede na Rua Cel. Souza Franco, 74, CEP – 08710-020, em Mogi das Cruzes, Estado de São Paulo, com base territorial nos municípios de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Itaquaquecetuba, Biritiba Mirim, Guararema e Salesópolis, neste ato representado por seu Presidente Sr. **Valterli Martinez,** RG nº 19.660.853 e CPF nº 095.145.228-26, e assistido por seu Advogado Dr. **Dilermando Cruz Oliveira,** inscrito na OAB/SP 208.080, RG nº 6.927.915 e CPF nº 957.885.576-15, por concessão de autorização da Assembléia Geral Extraordinária realizada em 10/08/2022, celebram, na forma do artigo 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1º– Apresente Convenção Coletiva de Trabalho visa à proteção dos direitos e garantias individuais e coletivos do trabalho, e, a manutenção da segurança jurídica, Constitucionalmente garantido pelo artigo 60 §4º inciso IV, visando sua prevalência sobre acordos coletivos, salvo com anuência dos sindicatos convenentes, evitando-se o retrocesso dos direitos sociais conquistados (caput. Artigo 7º CF) bem como a proteção ao hipossuficiente, (inciso XXVI da CF), objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e problemas de seus representados, os sindicatos convenentes, se obrigam à negociação e celebração conjunta de acordos coletivos de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva Categoria econômica, sob pena de ineficácia do ato.

2º. - REAJUSTAMENTO - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria serão reajustados a partir de 1° de setembro de 2022, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito virgula oitenta e três por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1° de Setembro de 2021.

Parágrafo 1º - As diferenças de salários geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinentes ao mês de setembro/outubro de 2022, 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 2023.

Parágrafo 2º - As eventuais diferenças, não sendo pagas em forma de abono conforme parágrafo anterior, os encargos de natureza previdenciária, tributária e trabalhista delas decorrentes, serão deduzidos e recolhidos juntamente com aqueles relativos ao mês em que forem pagas as mesmas.

Parágrafo 3º - 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 4º - Dos empregados já demitidos, independentemente do motivo, eventuais diferenças salariais a que se refere o Parágrafo 1°, deverão ser pagas, de forma proporcional nos termos da lei, até o quinto dia útil do mês de Novembro de 2022.

3º- DOS BENEFICIADOS - Os empregados beneficiados através desta Convenção Coletiva serão os Motoristas de Caminhão e de Veículos Utilitários e os seus respectivos Ajudantes, desde que tenham destinação especifica para tal fim, não sendo o salário nem demais cláusulas atribuídas às funções diferenciadas ao empregado que ocasionalmente ocupe a função.

Parágrafo Único - Entenda-se por ajudante, o empregado contratado para carregar e descarregar mercadorias e outras atividades auxiliares, desde que tenham destinação especifica para tal fim, não sendo o salário nem demais cláusulas atribuídas às funções diferenciadas ao empregado que ocasionalmente ocupe a função.

4º- SALÁRIOS NORMATIVOS -- Ficam estipulados os seguintes Salários Normativos das Empresas do Comércio Varejista, com exclusão das empresas de Pequeno Porte e Micro Empresa que estejam enquadradas no REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), previsto na Convenção Coletiva da categoria preponderante e desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

SALÁRIOS NORMATIVOS	VALOR
Motorista de Caminhão	R$ 2.111,00
Ajudante de Motorista de Caminhão	R$ 1.802,00
Motorista de Caminhão VUC, Delivery até 3.500kg	R$ 2.020,00
Ajudante de Motorista de Caminhão VUC, Delivery	R$ 1.695,00
Motorista de Veículo Utilitário	R$ 1.930,00
Ajudante de Motorista de Veículo Utilitário	R$ 1.588,00

5º- REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) - As empresas integrantes desta Convenção Coletiva de Trabalho que trata da Categoria Diferenciada, somente poderão aplicar os Pisos Salariais Diferenciados previstos neste regime especial, se cumprirem integralmente as regras estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho, onde estão definidas as condições de Micro Empresa e Empresa de Pequeno Porte.

Os Sindicatos Convenentes, conforme expressa os artigos 170, IX e 179 da CF/88, regulamentados na Lei Complementar 123/2006, alicerçados pelos artigos 7°, inciso XXVI c/c art. 8°, inciso VI da CF/88, estabelecem o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS), aplicáveis no âmbito desta Convenção Coletiva para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, desde que cumpridas as regulamentações abaixo especificadas, por estabelecimento e C.N.P.J.:

Parágrafo 1º - Para efeito desta cláusula convencional, considera-se Microempresa (ME) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que em cada ano calendário aufira receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); considera-se Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que a cada ano calendário aufira receita bruta (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).

Parágrafo 2º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar estes limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 3º - As empresas enquadradas como Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão requerer, salvo Acordo Coletivo de Trabalho que estabeleça outras condições, CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, conforme as regras dispostas no **parágrafo 8** "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES" desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 4º - A falsidade de declaração ao obter a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários constantes nas cláusulas "SALÁRIOS NORMATIVOS" bem como seus respectivos reflexos, respondendo por crime de falsidade.

Parágrafo 5º - Ainda ocorrerá o desenquadramento do REPIS, com as mesmas penalidades do parágrafo 4º, se houver o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

Parágrafo 6º - Para comprovação do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes, a prova do empregador se fará com a exibição da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, emitida nos moldes previsto na cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES".

Parágrafo 7º - Além das disposições previstas no *caput* e parágrafos anteriores, a utilização do REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) obedecerá as seguintes regras:

a) após a assinatura desta Convenção Coletiva as empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 28 de fevereiro de 2023 para solicitar a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO;

b) as empresas que se constituírem a partir de 28 de fevereiro de 2023 e aquelas que não possuem e vierem a contratar empregados, poderão requerer a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, na forma descrita cláusula "OBTENÇÃO DE CERTIDÕES", no prazo de até 30 (trinta) dias da contratação do primeiro empregado, que observado o prazo, terá efeito retroativo a data base;

c) a aplicação do sistema REPIS, não implica sob nenhuma hipótese em equiparação salarial com os empregados existentes;

d) as empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após o início da validade da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que terá impressa o termo final e inicial de sua validade fixada em até 01 (um) ano;

e) independentemente do prazo de validade da CERTIDÃO esta não ultrapassará a data de validade da Convenção Coletiva;

f) as empresas que já utilizam o REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) e tem interesse em manter sua adesão, deverão obrigatoriamente manter atualizada a CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, solicitando sua renovação até o dia 28 de fevereiro de 2023, mediante o preenchimento de nova solicitação na forma expressa nesta Convenção Coletiva;

g) o prazo para renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, será até 28 de fevereiro de 2023;

h) a CERTIDÃO de ENQUADRAMENTO no REPIS deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização

Parágrafo 8º - OBTENÇÃO DE CERTIDÕES - As empresas interessadas na obtenção da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS deverão seguir os procedimentos e regras descritos nos parágrafos desta cláusula.

Parágrafo 9º - Para obtenção da CERTIDÃO elencada no *caput* desta cláusula deverá ser apresentar ao Sindicato Patronal, representante da categoria econômica, os seguintes documentos:

I – formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição da CERTIDÃO a que se tem interesse;

II – o formulário, que poderá ser retirado na sede da entidade sindical patronal ou no site www.sincomercio.com.br, será encaminhado em 3 (três) vias, sendo uma para cada Sindicato convenente e uma para protocolo, deverá obrigatoriamente informar:

a) Razão social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

b) declaração atualizada do número de empregados motoristas;

c) última guia de pagamento mensal de contribuições motoristas, cota negocial e/ou cota negocial anual devidamente quitada.

c.1) empresas que estiverem inadimplentes com as entidades, portanto não cumprindo na íntegra o presente Instrumento Coletivo, poderão solicitar qualquer CERTIDÃO mediante o pagamento de guias de cota negocial anual que servirão única e exclusivamente para o ano da autorização que será limitada a data de validade da Convenção Coletiva de Trabalho;

c.2) ao Sindicato Laboral deverá ser solicitada a guia de cota negocial anual, juntamente com cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), para que com base na quantidade de empregados e remunerações dos mesmos, seja emitida o competente documento para pagamento que levará em conta para cálculo os 12 (meses) efetivos da Convenção Coletiva Trabalho, pelo email: _____

d) Declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva;

Parágrafo 10º - Não serão processadas as solicitações quando estas forem apresentadas faltando qualquer um dos itens descritos no parágrafo anterior.

Parágrafo 11º - A empresa que quiser obter a CERTIDÃO elencada no *caput* desta cláusula deverá entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no parágrafo 1º. Seguidamente os Sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva fornecerão à empresa, no prazo de 20 (vinte) dias úteis contados da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, a CERTIDÃO solicitada; desde que todos os requisitos do parágrafo 1º tenham sido cumpridos. A CERTIDÃO emitida facultará, a partir da data de sua validade a prática do previsto na cláusula desta Convenção Coletiva a que esta CERTIDÃO se refere.

Parágrafo 12º - A CERTIDÃO prevista nesta cláusula deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

a) Razão Social, CNPJ da empresa;

b) Prazo de início e término da validade da CERTIDÃO;

c) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenentes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

6º- SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) - Os empregados das Empresas de Pequeno Porte, assim definidas em lei e na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria predominante e devidamente enquadradas nessa condição, através da Certificação adequada, terão garantido os seguintes pisos salariais, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

SALÁRIOS NORMATIVOS REPIS EPP	VALORES
Motorista de Caminhão	R$ 2.006,00
Ajudante de Motorista de Caminhão	R$ 1.715,00
Motorista de Caminhão VUC, Delivery até 3.500kg	R$ 1.922,00
Ajudante de Motorista de Caminhão VUC, Delivery	R$ 1.611.00
Motorista de Veículo Utilitário	R$ 1.837,00
Ajudante de Motorista de Veículo Utilitário	R$ 1.507,00

7º- SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS (REPIS) PARA AS MICROEMPRESAS (ME) - Os empregados das Microempresas, assim definidas em lei e na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria predominante e devidamente enquadradas nessa condição, através da Certificação adequada, terão garantido os seguintes pisos salariais, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

SALÁRIOS NORMATIVOS REPIS - ME	VALOR
Motorista de Caminhão	R$ 1.899,00
Ajudante de Motorista de Caminhão	R$ 1.622,00
Motorista de Caminhão VUC, Delivery até 3.500kg	R$ 1.819,00
Ajudante de Motorista de Caminhão VUC, Delivery	R$ 1.551,00
Motorista de Veículo Utilitário	R$ 1.739,00
Ajudante de Motorista de Veículo Utilitário	R$ 1.480,00

8ª- REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 50% (cinquenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

09ª- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) Fica autorizada, desde já a PRORROGAÇÃO e COMPENSAÇÃO da jornada de trabalho, desde que feito de forma expressa, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que obedecidas às disposições do Art. 59 e parágrafos e inciso I do Art. 413 da CLT. As que excederem do horário pactuado deverão ser remuneradas com acréscimo previsto na cláusula de horas extras deste instrumento, bem como aquelas que ao término da compensação avençada, resultarem em saldo positivo em favor do empregado;

a) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao Trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas) horas, obedecido, sempre, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

d) as entidades sindicais signatárias, cumpridos os dispositivos desta cláusula serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando à compensação ora pactuada;

e) na rescisão contratual, por iniciativa patronal, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

f) na rescisão contratual, por iniciativa do empregado, quando da apuração final da compensação de horário, fica autorizado o desconto do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

g) em havendo interesse por parte dos empregados e empregadores, poderá ser celebrado o instituto "BANCO DE HORAS", desde que, necessariamente, seja firmado com a assistência e anuência das entidades signatárias deste instrumento. Fica ratificado que, quando a empresa realizar o Banco de Horas através do acordo com o Sindicato Profissional da categoria preponderante, os empregados da categoria diferenciada estarão naturalmente incluídos no instituto Banco de Horas, desde que haja comunicação expressa ao Sindicato da Categoria Diferenciada;

h) serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos em quaisquer outras situações, aqui não prevista, bem como sem a anuência das entidades convenentes.

10º. – SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE - Ficam as empresas autorizadas a adoção dos sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho previsto na Portaria 373 do Ministério do Trabalho e Emprego.

11º- JORNADA DE TRABALHO - Além da jornada normal de 44 horas semanais (artigo 3º da Lei de nº 12.790 de 14 de março de 2013), as empresas do comércio varejista poderão contratar os empregados estabelecendo jornadas reduzidas de trabalho e, para tanto, deverão procurar as entidades signatárias para que sejam tomadas as providências abaixo discriminadas:

Parágrafo 1 º – JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 25 (vinte e cinco) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos aos seguintes requisitos acordados:

a) O salário do empregado contratado com jornada reduzida será proporcional a jornada trabalhada, conforme inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

b) Cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito as férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso;

c) Os empregados contratados para trabalhar nas condições da presente cláusula, serão considerados como horistas, devendo o empregador especificar no contrato de trabalho essa condição, como também em sua CTPS.

Parágrafo 2º – Para a implantação da Jornada de Trabalho em regime de tempo Reduzido as empresas deverão anotar na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado tal condição, bem como o salário previsto no parágrafo 1º, alínea "a" desta cláusula.

Parágrafo 3º. – JORNADA 12X36 – Caso haja interesse das Empresas em implantar a jornada de trabalho de 12x36 horas, deverão fazê-las mediante a obrigatoriedade de acordo coletiva entre Sindicato da categoria econômica e Sindicato dos Trabalhadores.

12ª- <u>CHEQUES DEVOLVIDOS</u> - É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo 1º - 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.

Parágrafo 2º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

13ª- <u>AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS DO EMPREGADO MOTORISTA OU SUBSTITUTO DA CATEGORIA DIFERENCIADA</u> - Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado desde que por ele autorizados por escrito ou decorrentes de dolo ou culpa do empregado, esta última em quaisquer de suas modalidades, negligencia, imperícia e imprudência, ou previsto em lei ou, ainda, no presente instrumento, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo 1º- Em casos de assalto, roubo ou furto, acidentes, quebra de veículos ou peças e avarias, com prejuízos ao patrimônio da empresa, ocorridos por culpa ou dolo de terceiros, comprovados através da lavratura de boletins de ocorrência ou de termos circunstanciados, não serão efetuados descontos nos salários dos empregados da categoria diferenciados ou substitutos. O desconto só será admitido se constatada a culpa (negligencia, imperícia e imprudência) ou dolo do empregado, inclusive infrações de trânsito;

Parágrafo 2º - Será comunicado ao empregado da categoria diferenciada ou substituto, pela empresa, a ocorrência de multas de trânsito havidas durante a sua atividade ou em posse do veiculo da empresa. Esta deverá apresentar-lhe uma cópia do auto de infração após o recebimento da notificação enviada pelo órgão oficial;

Parágrafo 3º - Caso o empregado queira interpor recurso e, nesse caso, havendo decisão favorável ao mesmo, a empresa se obriga a devolver-lhe o valor da multa objeto da notificação, que tiver sido descontada de seu salário;

Parágrafo 4º - A inobservância da obrigação prevista no parágrafo 1º, desobriga a empresa de formalizar a defesa ou o recurso, respondendo o motorista pelo valor da multa, que lhe será descontada do salário ou remuneração;

Parágrafo 5º - A empresa também ficará desobrigada de interpor defesa ou recurso em nome do motorista, quando a multa estiver capitulada em excesso de velocidade, embriaguês, trânsito na contramão de direção e outras infrações graves, caso em que, se solicitada pelo motorista, a empresa lhe fornecerá os documentos

disponíveis, para que ele próprio se ocupe de formalizar, às suas expensas, sua defesa.

14ª– DA ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO - A partir de 13/11/2019, as entidades sindicais convenentes colocarão 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 1° - 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 2° - 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 3° - 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 4° - 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 5° - 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 6° – 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 60 deste instrumento coletivo.

Parágrafo 7° – O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado em até 10 (dez) dias, contados a partir do termino do contrato, considerando como termino do contrato o dia de seu exaurimento, ou seja, se o empregado cumprir aviso prévio, do final do aviso, se não cumprir aviso prévio, a partir do dia em que o contrato for rescindido.

15ª- <u>ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS</u> - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99, e entendimento da Súmula n.º 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 odontólogos, dos órgãos da saúde estadual, municipal e particulares, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único- Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, sendo que, conforme a previsão da citada portaria, não pode ser exigido constar o Código Internacional de Doenças - (CID), para sua validade se o empregado não consentiu sua inclusão no ato da emissão do atestado, deverão ser apresentados à empresa em até 05(cinco) dias de sua emissão, podendo, se o afastamento for superior a este prazo, ser previamente apresentado por meio eletrônico dentro do prazo estipulado e apresentado de forma física quando do retorno às suas atividades laborais.

16ª- <u>FORNECIMENTO DE UNIFORMES</u> - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado

extravio ou mau uso, ficando os empregados responsáveis por sua conservação e manutenção.

17ª- FÉRIAS - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

18ª- COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO - Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

19ª- PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES - Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meios de cheques deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 minutos.

20ª- ABONO DE FALTA - Além dos casos previstos em lei, o motorista poderá deixar de comparecer ao trabalho, por um dia, quando da renovação de sua CNH - Carteira Nacional de Habilitação.

21ª- FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA - No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

22ª- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

23ª- GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO - Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para implementação do direito ao beneficio. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula aplica-se apenas para o caso de demissão sem justa causa, isto é, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, inclusive de rescisão indireta.

Parágrafo 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

24ª- <u>AVISO PRÉVIO</u> - O aviso prévio previsto na CLT será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados demitidos sem justa causa que tenham até um ano de serviço prestado na mesma empresa, sendo acrescido de 03 (três) dias por ano superveniente de serviço prestado a mesma empresa até o limite de 60 (sessenta) dias, somando o total de 90 (noventa) dias.

25ª- <u>TRABALHO AOS DOMINGOS</u> - as regras e normas relativas ao trabalho aos domingos dos empregados da categoria Diferenciada serão as mesmas estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria Preponderante.

26ª- TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS E EM FERIADOS - As empresas interessadas no trabalho em Datas Especiais e em Feriados, estando em dia com as suas obrigações sindicais, estabelecidas pelas entidades sindicais convenentes ou em lei, deverão cumprirem integralmente as normas e regras determinadas em Convenções (diferenciadas e preponderantes).

27ª- REEMBOLSO DE DESPESAS/AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E PERNOITE - As empresas se comprometem a reembolsar, ou adiantar valor aos seus empregados quando prestarem serviços externos, fora do domicilio da empresa. Para estes casos, o valor devido referente às refeições, bem como para o Pernoite, serão os seguintes:

DESCRIÇÃO	VALOR
ALMOÇO	R$ 27,00
JANTAR	R$ 27,00
PERNOITE	R$ 39,00

§1º - O reembolso de Despesas/Alimentação ou pernoite tem caráter indenizatório, uma vez que se destinam a atender necessidade básica do trabalhador, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, podendo a empresa exigir ou não, a comprovação dos gastos correspondentes.

§2º - Entende-se como Pernoite, à permanência do empregado fora de sua base de trabalho, em decorrência exclusiva de suas tarefas, obrigações e responsabilidades das funções por ele desempenhadas, de tal sorte que essas circunstâncias impeçam e inviabilizem o seu retorno à sua residência, no mesmo dia.

§3º - As empresas que não concedem o auxílio- alimentação referente ao jantar, se comprometem a formular planos e critérios para adoção desse pagamento, independentemente de ajuste em norma coletiva.

28ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - Os integrantes das categorias profissional e econômica, beneficiados com a aplicação do contido nesta

convenção coletiva, na forma do permissivo legal capitulado no art. 513 "e" da CLT, será devida uma participação pecuniária, no valor de 6,00% (seis por cento) sobre o salário do empregado a ser pago em duas parcelas de 3,00% (três por cento) cada, nos meses de Fevereiro/2022 e Agosto/2022, destinada a custear os gastos de suas atividades, com os procedimentos da negociação coletiva, conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, especificamente convocada para esta finalidade, realizada no dia 23 de Setembro de 2022, sendo que o total arrecadado destina-se ao sindicato dos empregados.

29ª- <u>CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL</u> - Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Mogi das Cruzes, dentro de sua base territorial, as contribuições previstas na Convenção Coletiva da categoria Preponderante, bem como aquelas definidas em lei.

30ª- <u>ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA</u> - Quando, no desempenho de suas funções, for necessário o contato do dirigente sindical com a direção da empresa, ele será efetuado no estabelecimento desta através de interlocutor por este designado, mediante solicitação prévia da entidade profissional com a indicação do motivo.

Parágrafo 1º – Havendo recusa da empresa no atendimento do solicitado, o sindicato profissional deverá suscitar, por escrito, à entidade patronal para auxilio na solução do conflito;

Parágrafo 2º - Após 30 (trinta) dias e permanecendo o conflito fica a entidade sindical profissional liberada a suscitar mesa redonda junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou qualquer outra medida cabível.

31ª- <u>ASSEMBLÉIAS SINDICAIS – URNA ITINERANTE</u> - As empresas se obrigam, nos termos do parágrafo único do Art. 529 combinado com o Art. 543, parágrafo VI, ambos da CLT, a permitir que os mesários das urnas itinerantes das assembleias sindicais que se processem no sindicato profissional convenente, colham o voto dos integrantes da categoria, associados e não associados da entidade, dentro de seus estabelecimentos, desde que prevista no edital que a convocou, sob pena de

descumprimento, passível da aplicação da multa prevista na letra "a" do Art. 553 da CLT, em ação de execução junto à Justiça Federal Especializada do Trabalho.

32ª- <u>COMUNICAÇÃO PRÉVIA</u> - A entidade sindical representante da categoria profissional Diferenciada se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação vigente ou de descumprimento desta Convenção, ou ainda qualquer outra manifestação, a comunicar previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica com 5 (cinco) dias de antecedência da convocação da empresa para que esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

33ª- <u>ACORDOS COLETIVOS</u> - As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica sob pena de ineficácia e invalidade, em caso de atos praticados sem as respectivas negociações.

34ª- <u>CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DO TRABALHO</u> - Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores da categoria profissional econômica Diferenciada do comércio em geral, na base territorial comum aos sindicatos convenentes, deverão ser submetidas à Câmara Intersindical de Conciliação Prévia, obedecidos os artigos 625-A a 625-H da CLT. Também como meio alternativa como solução de conflitos, fica assegurada a possibilidade das entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho de utilizarem a Câmara Intersindical individualmente, respeitando a representatividade de cada entidade sindical, bem como a cobrança de todo e qualquer valor devido por força de lei ou de toda e qualquer cláusula deste instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, antes de tomar qualquer medida judicial cabível.

Parágrafo 1º – Fica instituída uma taxa retributiva, que será definida e acordada entre os sindicatos instituidores da Câmara Intersindical de Conciliação Prévia, que será paga somente pela empresa e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para a manutenção e desenvolvimento da referida Câmara;

Parágrafo 2º – A empresa demandada que convocada para comparecer a sessão de conciliação da Câmara Intersindical e deixar de fazê-lo sem justo motivo, obrigando o empregado a buscar seus direitos na Justiça do Trabalho, no caso de procedência do pedido, mesmo que em parte, será condenada a pagar uma multa em favor do empregado pelo valor correspondente a 3% (três por cento) da condenação;

Parágrafo 3º – Para os fins do parágrafo anterior, a ausência do empregador será registrada em declaração fornecida ao empregado, firmada pelos membros da comissão e juntada na ação trabalhista;

Parágrafo 4º – Em caso da ausência do empregado na sessão de conciliação designada, fica o empregador isento da multa referida no parágrafo 2º;

Parágrafo 5º - Nas localidades onde o sindicato profissional da categoria diferenciada não tiver subsede, fica desde já estabelecido, que será utilizada a subsede da entidade sindical que nela tiver.

35ª- MULTA - Fica estipulada multa no valor de R$ 77,00 (setenta e sete reais), pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

36ª- FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS - Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e operacionais nela não previstas, obedecendo ao estabelecido na cláusula.

37ª- FORO COMPETENTE - As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas junto a Justiça do Trabalho.

38ª- PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

39º – SERVIÇOS ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT - A fim de promover a saúde, segurança e proteger a integridade dos empregados no ambiente de trabalho, as empresas poderão constituir **SESMT** comum, a ser organizado pelo Sindicato Empresarial representante da categoria econômica conforme as Normas Regulamentadoras **NR-1, NR-5 e NR 7**.

Parágrafo 1º - O Sindicato Empresarial representante da categoria econômica manterá serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Parágrafo 2º - O Sindicato Empresarial representante da categoria econômica deverá realizar anualmente o **SIPAT** (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), com conteúdo diversificado na orientação da segurança de trabalho como prevista na Portaria/MTP nº 422 alterada em 07 de outubro de 2021, NR-5, item 5.3 "Atribuições da CIPA" – letra i: "promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – **SIPAT**, conforme programação definida pela CIPA".

40º - EXAMES MÉDICOS, GRO – GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS/PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS 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 convenentes, deverão apresentar **PGR – Programa de Gerenciamento de Risco, O LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho 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.

41ª- EXAME TOXICOLÓGICO - Fica o empregado, ciente de que será submetido a exames toxicológicos e a programa de controle de uso de droga e bebida alcoólica, sendo que a sua recusa em fazê-lo, será considerada como infração disciplinar, passível de penalidade, como assegura o Art. 235-B, inciso VII da CLT, alterado pela Lei nº 13.103, de 2 de Março de 2015.

42ª- CONSERVAÇÃO DE EQUIPAMENTOS E VEDAÇÃO DE CARONA - Os empregados zelarão pela conservação dos equipamentos, móveis e utensílios a eles confiados, devendo ainda, levar imediatamente ao conhecimento da empresa os imprevistos ocorridos e tomarem providências urgentes e cabíveis quanto a tais imprevistos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica vedado aos motoristas, fazerem-se acompanhar de terceiros em seus equipamentos, sem autorização expressa do empregador.

43ª- SEGURO DE VIDA - Aos profissionais motoristas empregados do comercio varejista é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria deste instrumento coletivo, em acordo com a Lei 12.619/2012, parágrafo único.

44º – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD) – As empresas deverão se adaptar aos moldes da **Lei nº 13.709 - Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD**, de 14 de agosto de 2018, podendo as entidades solicitarem a operação de manipulação aplicada para tanto.

Parágrafo Único - Em atenção a LGPD, o Sindicato Empresarial representante da categoria econômica, disponibilizará serviços para auxiliar o empresário a atender às requisições dos titulares em conformidade com o disposto nos arts. 9 e 18 da LGPD, bem como serviços de Encarregado de Dados - DPO.

45ª- ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada a todos os integrantes da categoria profissional Diferenciada de Mogi das Cruzes e

Suzano que exerçam suas funções em empresas vinculadas a Entidade Sindical Patronal, signatária do presente instrumento.

Parágrafo Único – Eventuais casos omissos serão aplicados as regras e normas estabelecidas pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria preponderante.

46ª- VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2.022 até 31 de agosto de 2.023.

Parágrafo Único – 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, § 3° da CLT.

MOGI DAS CRUZES, 09 de novembro de 2.022.

FELIX SERRANO DE BARROS
Presidente

VALTERLI MARTINEZ
Presidente

CARLOS ALBERTO ZAMBOTTO
Advogado - OAB/SP 129.197

DILERMANDO CRUZ OLIVEIRA
Advogado – OAB/SP 208.080