

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPOS,
CNPJ: 28.974.004/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr.
DECIO JORGE TEIXEIRA CAMPOS;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPOS, CNPJ:
28.894.715/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr.
MAURICIO VICENTE GONÇALVES CABRAL

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,**
estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Empregados no Comércio. EXCETUA-SE de sua representação a categoria profissional dos trabalhadores em empresas de casas lotéricas, loterias, revendedores lotéricos, lojas de jogos autorizados e lojas de agenciamento do Jockey Club, com abrangência territorial em Campos dos Goytacazes/RJ. Da mesma forma, excluída a Categoria Econômica do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

3.1- Fica estabelecido que será concedido aos comerciários da base sindical dos sindicatos acordantes o reajuste pelo índice do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 (integral), em percentual a ser divulgado pelos sindicatos convenientes em comunicação conjunta.

Parágrafo Primeiro: O reajustamento salarial da presente convenção será o mesmo para quem recebe até o valor de R\$7.507,49 (sete mil quinhentos e sete reais e quarenta e nove centavos).

Parágrafo Segundo: Caso haja diferenças salariais em função do cumprimento da Presente Convenção Coletiva, estas, serão quitadas até o quinto dia útil do mês de Fevereiro de 2025.

Parágrafo Terceiro: Convencionam as partes que o piso salarial do comércio durante a vigência da presente convenção será de R\$1.700,00(um mil e setecentos reais) acrescidos do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 (integral). Sendo certo que o valor exato do piso e o percentual aplicado, serão divulgados por meio da comunicação conjunta realizada pelos Sindicatos convenientes, em até 5 (cinco) dias uteis após a divulgação do índice pelos órgãos oficiais.

Parágrafo Quarto : Para os comerciários que em 31/10/2024 recebiam valor superior a R\$7.507,49 (sete mil quinhentos e sete_reais e quarenta e nove centavos),os salários serão corrigidos da seguinte forma: A parcela salarial até o valor acima (R\$7.507,49), será corrigida na forma prevista no item "3.1"; A parcela do salário que exceder a R\$7.507,49 (sete mil quinhentos e sete_reais e quarenta e nove centavos) será corrigida a partir da livre negociação entre empregador e empregado.

Parágrafo Quinto : Fica desde já autorizado que poderão ser compensados, todos os aumentos concedidos a título de antecipação salarial, até 31 de outubro de 2024. Exceto os que se deram em virtude de mudança de função.

CLÁUSULA QUARTA - PRIMEIRO EMPREGO

4.1- Com o objetivo de incentivar por parte das empresas, a contratação de candidatos selecionados sem experiência anterior e que terão o seu primeiro contrato de trabalho, poderão ser admitidos com salário de R\$1.500,00(hum mil e quinhentos reais) desde que este valor não seja inferior ao salário mínimo, que receberá aumento na vigência da presente Convenção. A vigência deste tipo de remuneração será apenas por um período de 90(noventa)dias. A carga horária semanal será de 44(quarenta e quatro) horas semanais ou calculado proporcionalmente, ressalvado o Art. 7º, parágrafo XIV da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro - para os empregados contratados como "JOVEM APRENDIZ", será seguida a legislação própria, ou seja, salário mínimo nacional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO ADICIONAL

5.1 - Quebra de caixa - Fica convencionado para os comerciários, quando no exercício da função de "caixa" ou similar, o recebimento a título de "quebra de caixa", equivalente a 10% (dez por cento) calculado sobre o salário mensal dos mesmos.

5.2 - Cobradores - Aos comerciários que exerçam a função de cobradores externos, será garantida uma ajuda de custo no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) pago mensalmente, nos termos do Art. 457 - Parágrafo 2º da CLT, que não se incorpora ao salário e não integram a remuneração do empregado, bem como não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, desde que a legislação vigente permita.

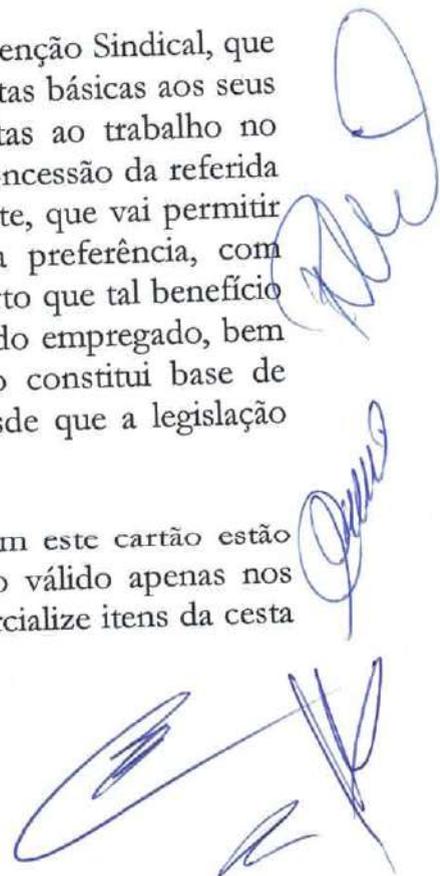
5.3 - Cálculo para comissionados - Para o cálculo dos valores pagos mensalmente aos empregados que recebem apenas comissões sobre vendas, quanto ao repouso semanal, feriados remunerados, folgas e abonos de atestado médico em caso de enfermidade, será adotada a média dos dias trabalhados no último mês, critério que também será aplicado como valor de garantia remuneratória em dias de feriado.

5.4 - Serviços Externos - É assegurado ao comerciário quando em serviço externo acima de 100 (cem) km de distância da sede da empresa, o pagamento pelas empresas, das despesas com transporte. A alimentação, por refeição, será no valor de R\$ 20,00 (vinte reais).

5.5 - Comissionados - Aos comerciários que recebem somente comissão expressa em carteira ficam assegurados 4% (quatro por cento) sobre a remuneração, recebida a título de ajuda de custo pago mensalmente. Condições aplicáveis a empresas ou a filiais de empresas com mais de 6 (seis) empregados remunerados pelo critério de comissões. Vedada aplicação deste item se no mesmo endereço houver duas pessoas jurídicas distintas.

5.6 - Faculta-se as empresas abrangidas pela presente Convenção Sindical, que vinham concedendo a título de benefício motivacional, cestas básicas aos seus colaboradores, que não apresentaram ocorrências de faltas ao trabalho no período de apuração, poderão a seu critério, substituir a concessão da referida cesta básica por um "cartão benefício" de valor equivalente, que vai permitir aos colaboradores agraciados, escolher os itens de sua preferência, com exceção do previsto no Parágrafo Único abaixo. Sendo certo que tal benefício não se incorpora ao salário e não integra a remuneração do empregado, bem como não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, desde que a legislação vigente permita.

Parágrafo Único: Todos os produtos para compras com este cartão estão liberados, com exceção das bebidas alcoólicas e seu uso válido apenas nos estabelecimentos da empresa, desde que a empresa comercialize itens da cesta básica.



Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades - Normas Disciplinares

CLÁUSULA SEXTA - NORMAS GERAIS

6.1 - Colocação de assento - Serão disponibilizados assentos para os empregados que habitualmente trabalhem "em pé", a ser utilizado nas pausas que o serviço permitir, conforme a legislação em vigor e suas respectivas normas regulamentadoras. Sendo que para a atividade de "operação de caixa", será disponibilizado um assento por operador. Sendo vedada a retirada deste assento, por parte de superior hierárquico, ainda que por tempo parcial.

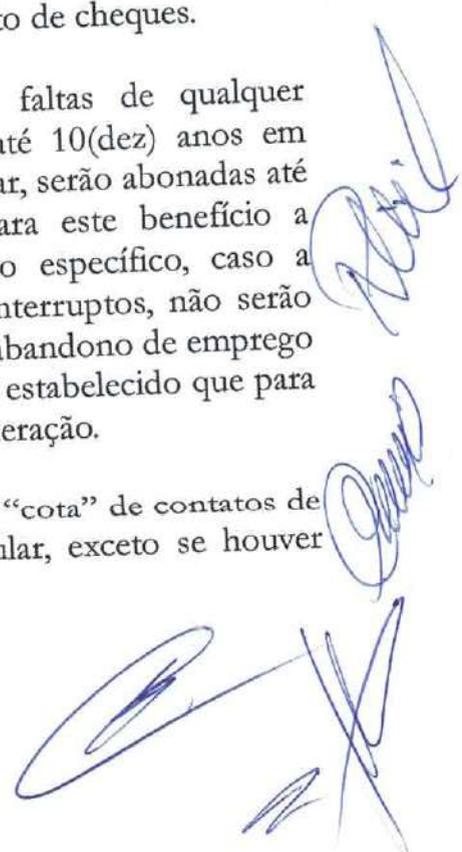
6.2 - Abono de estudante - Fica assegurado aos comerciários estudantes o abono de faltas decorrentes de provas de avaliação periódica em escolas de ensino regular e realização de vestibulares ao nível superior, desde que, comunicadas com antecedência mínima de 72(setenta e duas) horas, apresentando as devidas comprovações e a demonstração de realização das provas em horário coincidente com a jornada de trabalho.

6.3 - Conferência de caixa - As conferências dos valores de caixa serão realizadas na presença de seus respectivos operadores, em caso contrário os mesmos ficarão isentos de qualquer responsabilidade no tocante a diferenças.

6.4 - Recebimento de cheques - São de inteira responsabilidade da empresa empregadora os cheques recebidos por quaisquer comerciários tendo a mesma como beneficiária, desde que cumprindo pelo comerciário, as normas estabelecidas e divulgadas pela empresa para o recebimento de cheques. Caso a empresa não possua normas estabelecidas e divulgadas, inexistente responsabilidade para o empregado quanto ao recebimento de cheques.

6.5 - Acompanhamento de filho ao médico - As faltas de qualquer comerciário que estiver acompanhando seu filho de até 10(dez) anos em atendimento médico ambulatorial ou internação hospitalar, serão abonadas até 5(cinco) dias por ano no total, sendo necessário para este benefício a apresentação dos comprovantes legais. Para este caso específico, caso a ausência do empregado se dê por mais de 30 dias ininterruptos, não serão considerados para efeitos de demissão por justa causa e abandono de emprego os primeiros 30 dias de ausência do empregado, ficando estabelecido que para estes dias de ausência não haverá nenhum tipo de remuneração.

6.5.1. Fica vedado punir vendedores, por não atingirem "cota" de contatos de clientes por meio dos seus aparelhos de telefone celular, exceto se houver previsão em contrato de trabalho.



6.6 - Uniformes - As empresas cujos comerciários trabalhem uniformizados, ficarão obrigadas a custear 02(dois)jogos completos a cada 12(doze) meses, ficando a higienização por conta dos comerciários e o uso de uniformes temáticos deverá ter a sua concordância pessoal e anuência do sindicato que o representa.

6.6.1 - Os uniformes deverão ser devolvidos ao término do contrato, ficando autorizada a dedução do seu valor das verbas rescisórias, caso não seja devolvido.

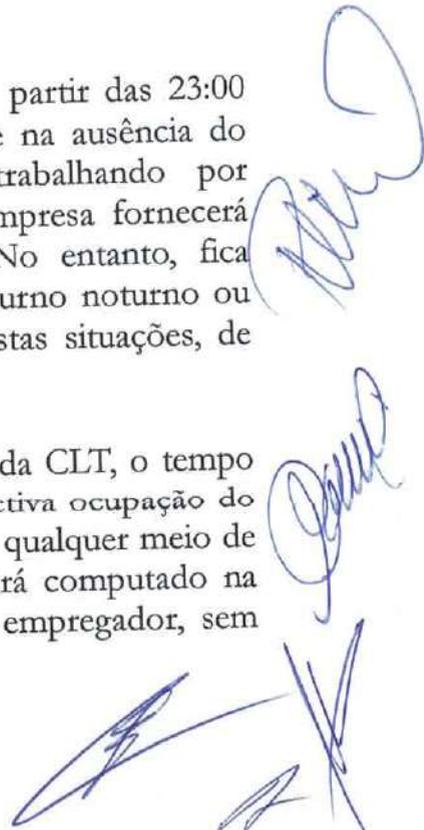
6.7 - Reuniões e treinamentos - Com exceção de cursos, treinamentos e eventos para capacitação profissional, as empresas que realizarem reuniões de trabalho fora do horário de expediente, compensarão estas horas ou as remunerará como extraordinárias.

6.8 - Lanche - Em caso de horas extras, acima de uma hora, que não poderá exceder o previsto na legislação trabalhista, terá o empregado direito a lanche concedido pela empresa, ficando desde já isenta desta obrigação as empresas que forneçam alimentação ou lanche.

6.9 - Contracheques - As empresas fornecerão aos empregados no ato do recebimento de seus salários, um demonstrativo (contracheque) discriminando as verbas pagas e os descontos efetuados. As empresas que disponibilizem de forma digital os contracheques a seus empregados, de forma que os mesmos possam ser impressos ou acessados exclusivamente pelo obreiro a qualquer momento, não necessitam fornecer o recibo em meio papel. Devendo a empresa manter o acesso exclusivamente aos contracheques em meio digital pelo período da projeção do aviso prévio.

6.10 - Considerando a dificuldade de transporte público a partir das 23:00 horas e o risco para os empregados, fica estabelecido que na ausência do mesmo, aos empregados que passar deste horário trabalhando por determinação da empresa ou necessidade do serviço, a empresa fornecerá gratuitamente o transporte até seu local de domicílio. No entanto, fica ressalvado aqueles casos em que houver convocação para turno noturno ou por necessidade do empregado, isentando as empresas nestas situações, de cumprir o presente item.

Parágrafo Único - Consoante previsão do artigo 58 § 2º, da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, sem prejuízo da ocorrência de acidente de trajeto.



6.11 - Fica autorizado o pagamento do vale transporte em espécie, a título de "ajuda de custo transporte" aos empregados que optarem pelo mesmo, com o devido desconto no limite de 6% sobre o salário nominal percebido ou sobre a base remuneratória quando a mesma for através de comissão, desde que comprovado que as localidades onde residem são atendidas precariamente pelo transporte público que utiliza o cartão de vale transporte oficial.

6.11.1 – Em caso de o Sindicato Laboral conceder algum tipo de benefício de transporte de seus associados, em nada afeta o valor pago pela Empresa ao Empregado a título de Vale Transporte.

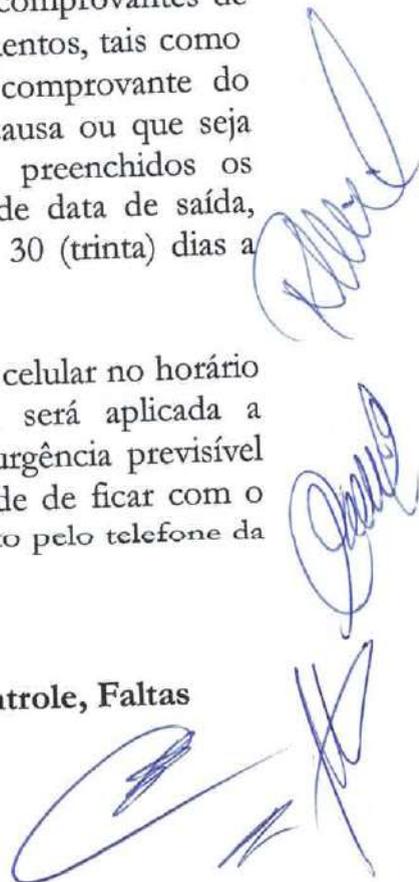
6.12 - Para os empregados que exerçam função de vendedores ou similares, contratados por salário fixo, não inferior ao estabelecido nesta presente Convenção Coletiva e mais remuneração variável, como comissões de vendas e outras verbas adicionadas, terão seu pagamento de férias e rescisões de contrato de trabalho, calculados com base na média dos últimos 12(doze) meses, que deverá ser somada ao ordenado fixo, conforme previsto na legislação pertinente.

6.13 - Já, para os empregados contratados que não possuem parte fixa ou que a parte fixa seja inferior ao piso salarial em sua remuneração e a mesma é composta ainda por comissões e outras premiações, terão seu pagamento de férias e rescisões de contrato, calculados com base na média das 6(seis) maiores remunerações dos últimos 12 (doze) meses.

6.14 - Fica estabelecido que os pagamentos das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuados nos prazos legais e que os comprovantes de pagamentos das verbas rescisórias (TRCT) e demais documentos, tais como chave para saque do FGTS, quando previsto o saque, comprovante do depósito da indenização (em caso de dispensa sem justa causa ou que seja obrigatório o depósito), formulários CD/SD (quando preenchidos os requisitos legais) e a devolução da CTPS com anotação de data de saída, deverão ser entregues ao empregado no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do último dia trabalhado.

6.15 - É facultado ao empregador, proibir o uso de telefone celular no horário de trabalho, sendo que em caso de descumprimento, será aplicada a penalidade cabível, ficando estabelecido que em caso de urgência previsível deverá o empregado informar ao empregador a necessidade de ficar com o celular, porém, sendo imprevisível, o contato deverá ser feito pelo telefone da empresa.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas



Duração e Horário.

CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO REALIZADO EM FERIADOS E DOMINGOS

7.1 - A carga horária dos comerciários que trabalharem nos feriados e domingos será de 6(seis) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos intrajornada após, quatro horas de trabalho. Sendo considerada jornada extra a partir da sexta hora. Ficando claro que o dia de serviço é de 06 horas, não podendo a qualquer pretexto alegar que a jornada não foi completada, cumpridas as 06 horas.

Parágrafo Único - Fica acordado que o domingo será considerado o primeiro dia da semana para efeito de descanso semanal remunerado.

7.2 - Excepcionalmente no mês de dezembro, as horas extraordinárias trabalhadas nas duas semanas que antecedem o natal e o ano novo, bem como nos dois domingos que antecedem o natal, a empresa que assim optar, poderá compensá-las com folgas, na razão de um dia por um dia, que deverá ocorrer até 30 de Abril do ano subsequente a realização das horas, mediante acordo individual com seus empregados e levando em conta suas necessidades.

Parágrafo Único - Não havendo compensação de jornada horária acordada nestes dias, no prazo máximo estipulado, serão consideradas como extras e assim, remuneradas em 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal de trabalho, inclusive em rescisão contratual.

7.3 - Nestes dias de jornada extra, prevista no item anterior, as empresas ficam obrigadas a custear lanche no valor de R\$20,00(vinte reais) para cada empregado, ressalvadas as empresas que fornecem alimentação ou lanche.

7.4 - Trabalhando aos domingos e feriados (autorizados em convenção coletiva), os vendedores ou balconistas que percebem apenas comissões sobre vendas e que não tiverem a compensação do dia de trabalho, terão como remuneração as comissões auferidas, acrescidas em 100%(cem por cento).

7.5 - Não estando previsto o trabalho em feriados (autorizados em convenção coletiva) e domingos em seu contrato de trabalho, o empregado não poderá ser punido(advertência ou suspensão) por não concordar com o trabalho nestes dias.

7.6 - Excetuando-se os dois domingos que antecedem o natal, em que a jornada de trabalho poderá ser consecutiva, o comerciário que vier a trabalhar em um domingo deverá ter sua folga na mesma semana e não poderá trabalhar no domingo seguinte, assim sucessivamente. Em caso de

necessidade da empresa, mediante comunicação escrita ao sindicato laboral, fica autorizada o trabalho aos domingos pelo sistema denominado "2X1" (dois por um), ou seja, a cada 2 (dois) domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, previsão válida para homens e mulheres. Facultado mediante acordo individual, todos os empregados ou em parte trabalharem dois domingos e folgarem dois domingos.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA OITAVA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

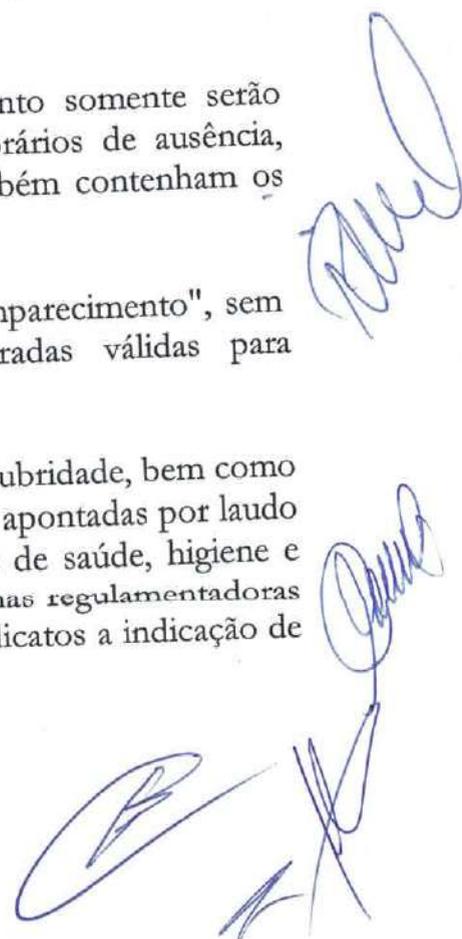
8.1 - As faltas ao trabalho por motivo de doença do empregado somente serão abonadas através da apresentação, no prazo máximo de 48:00(quarenta e oito) horas da emissão do "atestado médico", emitido conforme legislação em vigor, para validação do serviço de medicina do trabalho da empresa, contendo:

- A) Dias ou horários especificados para ausência (por médico e/ou odontólogo);
- B) Motivo do afastamento ou natureza do procedimento médico realizado (ex: pré-natal, exames laboratoriais, preventivos, seções de aplicação, especialistas, etc);
- C) Ser claro e não haver qualquer tipo de rasuras ou adulterações;
- D) Identificação do médico/odontólogo, assinado sobre carimbo CRM/CRO;
- E) Fica estabelecido que a contagem das 48:00 horas, será a partir das 07:00hs, do primeiro dia útil subsequente ao dia do atendimento.

Parágrafo primeiro - As declarações de comparecimento somente serão aceitas para abono ou justificativa para os períodos horários de ausência, quando "validadas pelo SESMT da empresa" e que também contenham os mesmos requisitos previstos nesta cláusula.

Parágrafo segundo - Já as declarações de "simples comparecimento", sem os pré-requisitos acima citados, não serão consideradas válidas para justificativas ou abonos de faltas ou horas de ausência.

8.2 - A determinação e o enquadramento do grau de insalubridade, bem como a prorrogação de jornada em locais insalubres, devem ser apontadas por laudo técnico de condições ambientais, com base nas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas na legislação e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, sendo facultado a ambos sindicatos a indicação de Assistente Técnico para acompanhamento pericial.



Relações Sindicais
Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO

9.1 - Em homenagem ao dia do comerciário, na terceira segunda feira do mês de outubro de 2025, não haverá expediente de trabalho no comércio com a utilização de empregados, que deverão gozar folga integral sem prejuízo da remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

10.1 - O horário de funcionamento do comércio deverá obedecer as legislações federal, estadual e municipal, inclusive em relação aos domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – Fica autorizado o trabalho em dias de feriado para o comércio em geral, exceto para os feriados com previsão no parágrafo terceiro.

Parágrafo Segundo - Considerando as datas de confraternização entre os povos, fica estabelecido que o comércio não poderá ultrapassar com seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro o horário de 20:00(vinte) horas.

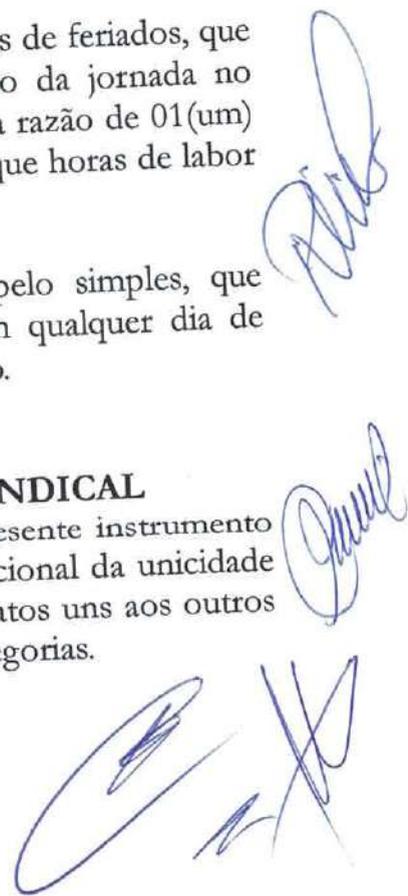
Parágrafo Terceiro - Ficam definidos os seguintes feriados em que não haverá funcionamento do comércio com a presença de empregados: 1º de janeiro(confraternização universal), sexta feira da paixão, 1º de maio (dia mundial do trabalho) e 25 de dezembro (natal). Além do dia do comerciário previsto na clausula nona.

Parágrafo Quarto - É autorizado o trabalho nos demais dias de feriados, que poderão ser compensados com a diminuição ou supressão da jornada no prazo máximo de 90(noventa) dias seguintes ao laborado, na razão de 01(um) dia por 01(um) dia, acordado com o empregado. É vedado que horas de labor em dias de feriado sejam creditadas em banco de horas.

Parágrafo Quinto – Para as microempresas optantes pelo simples, que comprovem essa condição, fica autorizado o trabalho em qualquer dia de feriado, desde que não haja nenhum empregado trabalhando.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - UNICIDADE SINDICAL

11.1 - As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento cujos sindicatos assinam, observando o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos uns aos outros como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

12.1 - A infração a quaisquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a parte infratora a multa por descumprimento das obrigações no valor de R\$400,00(quatrocentos reais) em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - A parte infratora será notificada para cumprir a notificação ou impugná-la. Na notificação deverá constar a cláusula infringida.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS, COMPENSAÇÕES E CONTROLE DE JORNADA

13.1 - Poderão ser compensadas, excepcionalmente, na razão de 01(uma) hora por 01(uma) hora, as horas negativas do empregado, decorrentes de atrasos e saídas ao trabalho, solicitada pelo mesmo, desde que devidamente informada à empresa e observado o limite máximo de duas horas diárias.

13.2 - Em função da lei 12.790/2013, que regulamentou a profissão do comerciário, fica determinado que a jornada horária de trabalho do comerciário é de 44(quarenta e quatro) horas por semana ou 8(oito) horas por dia, ressalvado previsto no Art.7 parágrafo XIV, da Constituição Federal.

13.3 - Os cargos de coordenador e supervisor, são reconhecidos como funções de confiança, da mesma forma que os cargos de diretor e gerente, estando dispensados do controle de frequência, uma vez que exercem atividades que os diferenciam dos demais trabalhadores e possuidores de elementos objetivos relevantes, como a remuneração salarial superior aos seus subordinados, poder de mando e gestão sobre as operações e o pessoal, sugerindo medidas disciplinares, admissões e demissões, ainda que decididas conjuntamente com seu superior hierárquico, seja gerente ou diretor, estando portanto seu enquadramento na função de alta fidúcia a que alude o art. 62 - inciso II, da CLT, passando a adotar a flexibilização da jornada horária de trabalho.

13.4 - Fica autorizada a jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observado o intervalo para repouso e alimentação, conforme legislação em vigor para as empresas que possuem setores que necessitam de jornada contínua de trabalho para realização de suas atividades operacionais.

13.4.1 - Fica assegurado aos empregados mensalistas que trabalhem na jornada 12x36 o piso salarial estabelecido em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, e para a função, e desde que não haja redução do salário base, bem como o recebimento de "adicional noturno" referente a jornada trabalhada no intervalo de horário de 22h às 5 horas.

13.4.2 - Para os que trabalham sob a denominada "jornada especial" as 12(doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional de horas extras, ficando somente obrigado o pagamento de horas extras no caso de ser ultrapassada a décima segunda hora diária e/ou as 180(cento e oitenta) horas mensais. Toda e quaisquer horas de trabalho que extrapolem as 12(doze) horas diárias da jornada acordada, deverão ser pagas com o acréscimo percentual de 50%(cinquenta por cento) sobre a hora normal.

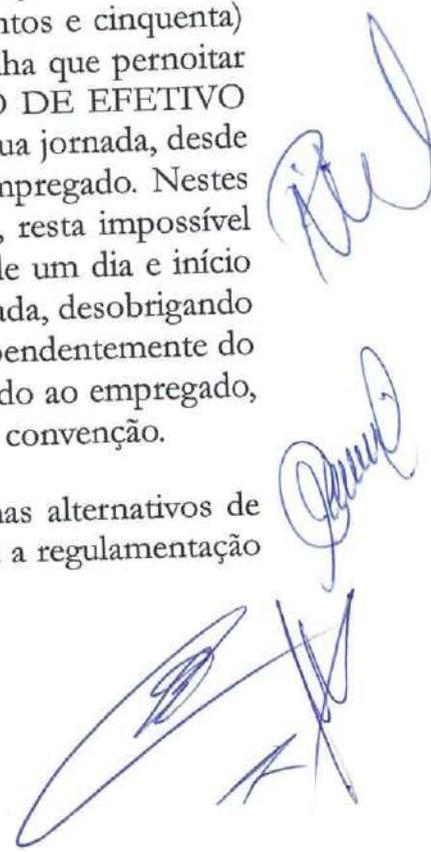
13.4.3 - Na escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário e na forma do §1º do artigo 59-A, a remuneração pactuada abrange os pagamentos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, quando ocorrer.

13.5 - Fica estabelecido que a partir de Janeiro/2025, o Sindicato laboral, deverá negociar com as empresas que se interessarem, a estabelecer novas escalas de jornadas horarias de trabalho (exemplo: jornada 2 x 2, Jornada 4 x 3, etc...), sem prejuízo dos direitos previstos na legislação vigente.

13.6 - O empregado em trabalho externo, não está sujeito ao controle de jornada em relação ao seu horário de intervalo para descanso e refeição, podendo usufruí-lo com autonomia, livre de fiscalização do empregador, mesmo que com a redução prevista acima. Considerar-se-á usufruído o intervalo para descanso e refeição, exceto se houver determinação em contrário, por parte do empregador.

13.7 - O Empregado cuja atividade externa envolva viagens de longo percurso, assim consideradas as viagens acima de 250 (duzentos e cinquenta) km de distância percorrida (ida e volta) e que por vezes, tenha que pernoitar na viagem, não está sujeito a CONTROLE DE HORÁRIO DE EFETIVO TRABALHO, possuindo liberdade quanto à consecução de sua jornada, desde que tal condição seja anotada no respectivo Registro de Empregado. Nestes casos, como a viagem não inicia e terminar no mesmo dia, resta impossível para a empresa determinar o horário do término do labor de um dia e início do labor do dia seguinte, o que inviabiliza o controle de jornada, desobrigando assim a empresa de controlar a jornada do empregado, independentemente do número de funcionários. Em caso de pernoite, será assegurado ao empregado, diária de viagem não inferior a proporcionalidade do piso da convenção.

13.8 - Fica facultado ao empregador a utilização de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, observado o que determina a regulamentação vigente.



Parágrafo Primeiro: As empresas podem adotar sistemas alternativos eletrônicos, que não devem admitir restrições à marcação do ponto, registrando fielmente os horários realizados.

Parágrafo Segundo: O registro poderá ocorrer em ambiente interno e/ou externo, através de aplicativo em celular (ponto alternativo mobile/sistema de registro eletrônico ou outro que venha a ser previsto em normativo sobre o tema).

Parágrafo Terceiro: Faculta-se ao empregador, se entender possível, aplicar a modalidade de controle de jornada prevista nesta cláusula, aos empregados abrangidos pelo artigo 62, I, II e III da CLT, inclusive para os que estão em home office, garantindo-lhes o gozo de repouso previsto em lei.

Parágrafo Quarto: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e empregado; e possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALIDADE DE ACORDOS COLETIVOS

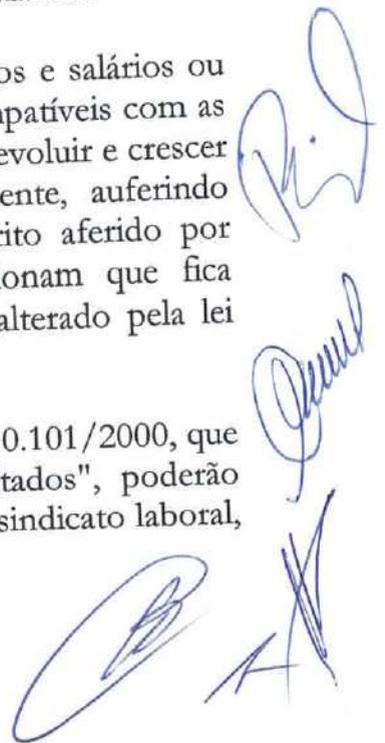
14.1 - Fica a prevalência do Acordo sobre a Convenção, conforme previsto no artigo 620 da CLT, obrigatoriamente nos casos em que as duas normas tratarem sobre os mesmos assuntos.

Disposições Gerais Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO E INCENTIVOS

15.1 - Tendo sido adotado pela empresa um sistema de cargos e salários ou plano de carreira, que contempla a descrição de funções, compatíveis com as competências e condições de cada empregado para que possa evoluir e crescer na carreira profissional, de forma horizontal e verticalmente, auferindo melhores e maiores níveis salariais, parametrizado por mérito aferido por sistema de avaliação de desempenho, as partes convencionam que fica atendido os previstos nos parágrafos 2º e 3º do art. 461 (alterado pela lei 13.467/17).

15.2 - As empresas no cumprimento de que determina a Lei 10.101/2000, que trata do programa de " Participação em Lucros e Resultados", poderão encaminhar sua proposta para avaliação e homologação pelo sindicato laboral,



devendo o mesmo devolver homologado ou justificar as razões de não o fazer no prazo improrrogável de 10(dez) dias úteis, ciente de que se trata de iniciativa privada e espontânea, acordada entre a empresa e comissão que representa os interesses dos empregados, sem interferência do poder público, atendendo o previsto na legislação pertinente no ítem XV do art. 611-A.

15.3 - Com base na legislação atual (art.457 - parágrafo 2º), as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo (limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal), auxílio alimentação fornecidos por tickets, diárias de viagem, premiações por metas, abonos e gratificações por desempenho ou mérito, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – TERCEIRIZAÇÃO

16.1 - Os empregadores se obrigam a não aceitar, no interior de suas lojas, empregados de outras empresas (terceirizadas) sem o registro na carteira de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – A proibição dos empregados do comercio em geral, de trabalhar nos dias de feriado previstos no parágrafo terceiro da clausula décima, se estende aos empregados de empresas terceirizadas que venham a substituir os empregados do comercio.

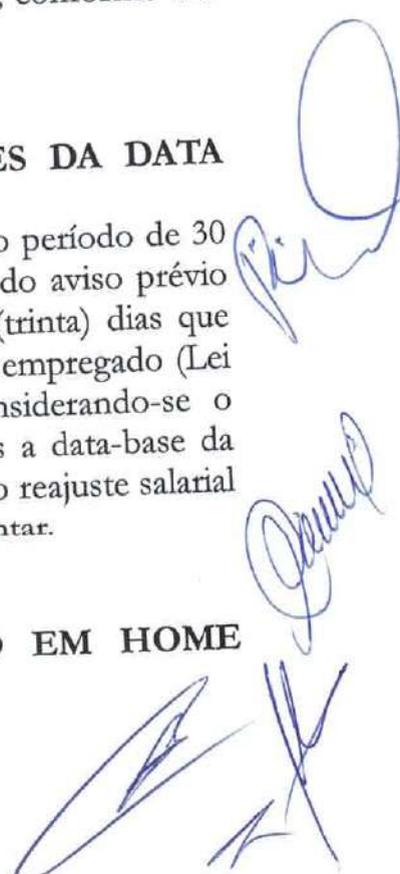
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TEMPO PARCIAL

17.1 - Autoriza-se a contratação pelo regime de tempo parcial, conforme art. 58-A, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DISPENSA ANTES DA DATA BASE

18.1 - É devido ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 (treinta) dias que antecede a data-base, inclusive se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção indenizada se verificar dentro 30 (trinta) dias que antecede a data-base, indenização do valor do Salário base do empregado (Lei nº 7.238/84). No entanto, se a rescisão se efetivar, considerando-se o cômputo do período do aviso e ainda que indenizado, após a data-base da categoria não há que se falar em indenização, já que receberá o reajuste salarial deliberado para a categoria, mesmo que em TRCT complementar.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO TRABALHO EM HOME OFFICE



19.1 - Durante o período de vigência do presente instrumento, as empresas poderão, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (ou "home office") ou determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Parágrafo Primeiro - Para fins do disposto neste instrumento, considera-se "home office" a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado.

Parágrafo Segundo - A alteração de que trata o caput desta cláusula será notificada ao empregado por escrito ou por meio eletrônico.

Parágrafo Terceiro - A empresa que instituir a prestação dos serviços à distância na modalidade de "home office" deverá fazê-lo, preferencialmente, mediante a implementação de uma política interna que disponha sobre a forma e as condições em que se dará referida prestação e que defina, sempre que possível, as responsabilidades do empregado e do empregador, sendo que a adequada infraestrutura para a prestação dos serviços será negociada diretamente entre as partes, por meio de acordo individual, devendo serem observadas as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo Quarto - Aas utilidades que porventura forem negociadas conforme determina o parágrafo anterior não integrarão a remuneração ou o contrato de trabalho do empregado.

Parágrafo Quinto - O empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como fornecer equipamentos adequados e treinamentos, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo Sexto - Poderá ser implantado controle de jornada, inclusive para o registro de jornada extraordinária, mediante comunicação e educação continuada para atendimento das regras de duração do trabalho e normas regulamentadoras atinentes a essa matéria ou a utilização de mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções em home office, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual. Sendo certo que o empregador pode criar rotinas para aferir se o empregado

está realmente atuando, inclusive por meio de uso de câmeras, microfones e controles de toque.

19.2 - O fato de o empregado estar atuando em regime de "home office", não muda o seu enquadramento sindical, haja vista não ter ocorrido alteração da atividade econômica preponderante de seu empregador. Restando assegurada a aplicação da presente CCT com abrangência territorial sobre a localidade onde está situado seu empregador

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO TRABALHO INTERMITENTE.

20.1 - Autoriza-se a contratação de empregados cuja prestação de serviços com subordinação, não seja contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses (INTERMITENTE).

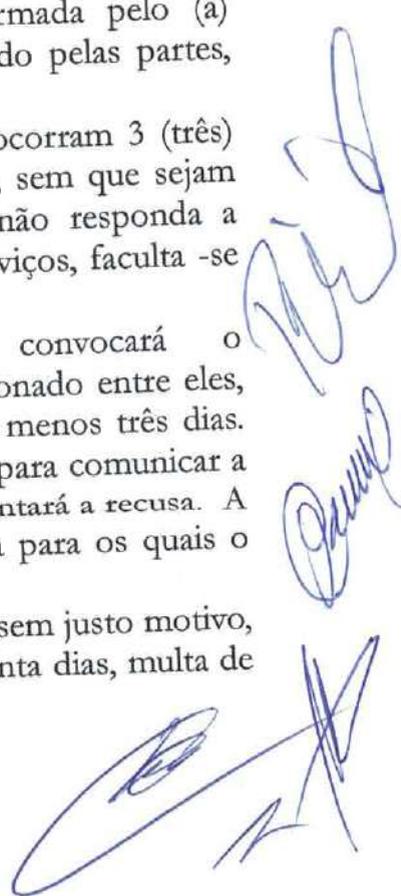
PARAGRAFO PRIMEIRO - O EMPREGADO receberá todos os benefícios, tais como: 13º salário, hora extra, adicionais legais, comissões, gratificações e repouso semanal remunerado, todos, pagos de maneira proporcional junto com o salário (horas trabalhadas) firmado. Além da remuneração supracitada, o EMPREGADO poderá receber premiações, quando estas forem estabelecidas pelo EMPREGADOR. Para tanto se faz necessário alcançar metas e condições estabelecidos previamente, sempre levando-se em conta o desempenho do EMPREGADO e as condições do mercado. Sendo certo que tais premiações não integram a remuneração do EMPREGADO, tampouco sofrerão incidência de qualquer encargo trabalhista.

PARAGRAFO SEGUNDO - O salário acordado será pago até o quinto dia útil do mês subsequente, em conta bancária a ser informada pelo (a) EMPREGADO(a), ou, na sua falta, mediante recibo assinado pelas partes, com duas testemunhas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O contrato se encerra caso ocorram 3 (três) convocações para a prestação de serviços, não consecutivas, sem que sejam atendidas pelo empregado. Da mesma forma, caso este não responda a convocação, ou ainda, responda negando a prestação de serviços, faculta -se ao EMPREGADOR, proceder com o término do contrato.

PARÁGRAFO QUARTO: O EMPREGADOR convocará o EMPREGADO por meio de comunicação eficaz, convencionado entre eles, informando a jornada solicitada, com antecedência de pelo menos três dias. Recebida a comunicação o EMPREGADO terá um dia útil para comunicar a aceitação ou não da proposta, sendo que seu silêncio representará a recusa. A comunicação informará o prazo, turnos, horários e jornada para os quais o EMPREGADO será convocado para prestar serviços.

PARÁGRAFO QUINTO - Aceita a proposta, a parte que, sem justo motivo, descumprir o ajustado, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de



50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo, conforme estabelece o §4º do artigo 452-A da Lei nº 13.467/2017.

PARÁGRAFO SEXTO - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do EMPREGADOR e não será remunerado, podendo o EMPREGADO prestar serviços a outros contratantes.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Durante o período de inatividade (não prestação de serviços para o empregador), o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho que permita o labor em ambos

PARÁGRAFO OITAVO - As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso dos últimos 12 (doze) meses do contrato de trabalho intermitente.

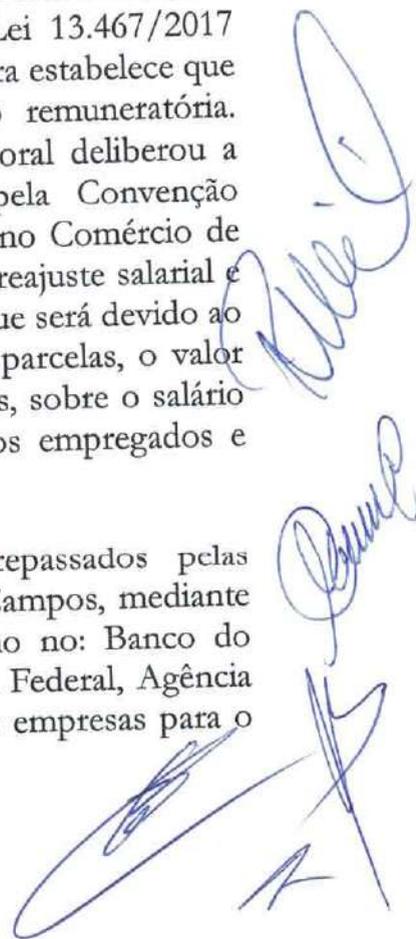
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL

21.1 - Desde que permitido no ordenamento jurídico, ficam as empresas obrigadas a descontar de seus empregados associados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Campos, na folha de pagamento mensal, as devidas contribuições sociais estabelecidas estatutariamente e efetuar seu recolhimento diretamente na tesouraria do referido sindicato laboral, através de guias próprias fornecidas pelo mesmo, até o 10º(décimo) dia do mês subseqüente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE MANUTENÇÃO DE SERVIÇOS DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

22.1 - Considerando a Contribuição Sindical a partir da Lei 13.467/2017 passou a ser voluntária; Considerando que a legislação brasileira estabelece que para cada prestação de serviço a devida contraprestação remuneratória. Considerando que a Assembleia soberana do Sindicato laboral deliberou a contribuição por parte dos comerciários beneficiados pela Convenção Coletiva. Tendo em vista que o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campos, negociou e pactuou norma coletiva, estabelecendo reajuste salarial e outros benefícios para toda a categoria, fica convencionado que será devido ao Sindicato laboral, pelos empregados beneficiados, em duas parcelas, o valor correspondente a 2%(dois por cento), cada uma das parcelas, sobre o salário reajustado, ficando a cargo do empregador o desconto dos empregados e repasse ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro: Os valores descontados serão repassados pelas empresas ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Campos, mediante depósito identificado nas contas de titularidade do mesmo no: Banco do Brasil, Agência 0005-1, Conta 3537-8 ou Caixa Econômica Federal, Agência 0180, conta 18/8. O repasse dos valores descontados pelas empresas para o



Sindicato laboral se dará da seguinte maneira: Descontados 2% (dois por cento) do salário de novembro/2024, sendo repassados para o sindicato até o dia 10/12/2024; Descontados 2% (dois por cento) do salário de dezembro/2024, sendo repassados para o sindicato até o dia 10/01/2025. Em caso de depósito não identificado deverá enviar comprovante ao Sindicato laboral.

Parágrafo Segundo: A referida contribuição será descontada dos empregados integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato laboral, nos termos do que decidiu o Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo Terceiro: A contribuição acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor dos comerciários.

Parágrafo Quarto: A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em Assembleia soberana do Sindicato Laboral, que decidiu por maioria, realizada de forma permanente, convocada por edital publicado no jornal a folha da manhã, edição de 28 de setembro a 01 de Outubro 2024, estando assim em consonância com o que foi estabelecido no item 17 do acórdão do Supremo Tribunal Federal, quando da decisão do tema 935 de repercussão geral (ARE 1018459).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

23.1 - Todas as empresas, inclusive as que optaram pelo regime geral das Micro e Pequenas Empresas (optantes pelo sistema Simples), os empresários e os microempresários individuais, sindicalizados ou não, de Campos dos Goytacazes e demais municípios pertencentes a base territorial do Sindicato Patronal, devem contribuir, a título de contribuição sindical patronal destinada a manutenção dos serviços técnicos e jurídicos prestados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Campos e a favor da classe, conforme os valores fixados na tabela abaixo:

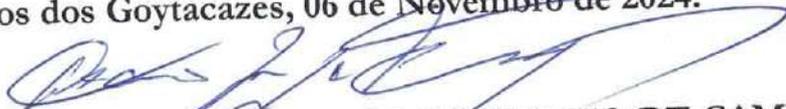
. até 50 empregados:	R\$ 50,00 por empregado;
. de 51 a 150 empregados :	R\$ 40,00 por empregado;
. de 151 a 250 empregados :	R\$ 35,00 por empregado;
. acima de 250 empregados :	R\$ 25,00 por empregado.

Parágrafo primeiro : este recolhimento poderá ser parcelado em até 10 (dez) vezes para valor superior a R\$3.000,00(três mil Reais), em até 6(seis) vezes para valor superior a R\$ 1.200,00(um mil e duzentos Reais) e em 3(três) para

valor superior a R\$ 300,00(trezentos Reais), devendo ser efetuado somente no sistema bancário, iniciando-se no dia 30/12/2024 e as demais no último dia útil dos meses subsequentes, quando parcelado, através de guias próprias recebidas por meio eletrônico ou retiradas no próprio sindicato patronal.

Assim por estarem conformes as cláusulas supra enumeradas, os representantes dos sindicatos assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para que surtam os devidos efeitos legais.

Campos dos Goytacazes, 06 de Novembro de 2024.


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPOS
DECIO JORGE TEIXEIRA CAMPOS
Presidente


SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPOS
MAURICIO VICENTE GONÇALVES CABRAL
Presidente

