

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RN000213/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR033668/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13622.101901/2022-66  
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHORES, COND DE UTIL EM DUAS OU TRES RODAS, MOTORIZADAS EM ENTREGAS DE MERCADORIAS A DOM DO RN, CNPJ n. 07.381.844/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - SINDILOJAS RN, CNPJ n. 08.029.225/0001-82, neste ato representado(a) por seu ;

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 junho de 2022 a 30 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES CONDUTORES DE UTILITÁRIOS EM DUAS OU TRÊS RODAS MOTORIZADOS EM ENTREGA DE MERCADORIAS A DOMICÍLIO RN**, com abrangência territorial em RN.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e empresas de pequeno porte (EPP's), fica instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º - Considera-se, para os efeitos desta Cláusula, a pessoa jurídica enquadrada na Lei Complementar nº 123/2006 e suas alterações posteriores.

§ 2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do Caput e § 1º desta Cláusula deverão requerer a expedição do respectivo Certificado de Adesão ao REPIS, que se obterá por intermédio de acesso ao site da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

do Estado do Rio Grande do Norte – FECOMERCIO RN ([www.fecomerciorn.com.br](http://www.fecomerciorn.com.br)) ou do Sindicato Patronal do Comércio Varejista do RN ([www.sindilojasrn.com](http://www.sindilojasrn.com)) , mediante utilização de formulário eletrônico que deverá ser preenchido com os dados da empresa e conter as seguintes informações, sob responsabilidade:

- a) Razão social; número de inscrição no CNPJ; número de inscrição no registro de empresas – NIRE; capital social registrado na Junta Comercial do Estado; faturamento anual; número de empregados; código nacional de atividades econômicas – CNAE; endereço completo; identificação dos sócios com suas participações no capital da empresa e dos contabilistas responsáveis;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), na forma da legislação vigente, no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;
- c) Comprovação de pagamento da Taxa Negocial Convencional (TNC), no valor e forma estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a ser paga através de guia própria, que também será obtida nos sites da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Rio Grande do Norte – FECOMERCIO RN [www.fecomerciorn.com.br](http://www.fecomerciorn.com.br)) ou do Sindicato Patronal do Comércio Varejista do RN ([www.sindilojasrn.com](http://www.sindilojasrn.com));

§ 3º Constatado o cumprimento, pela microempresa ou empresa de pequeno porte interessada, de todos os pré-requisitos estabelecidos na CCT, o Certificado de Adesão ao REPIS será expedido pela FECOMERCIO-RN por meio eletrônico, no prazo máximo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida;

§ 4º Se constatada a ausência de qualquer informação ou mesmo irregularidade no pedido do Certificado de Adesão ao REPIS, a empresa deverá ser comunicada para que regularize a situação no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis;

§ 5º - A falsidade de qualquer informação ou declaração por parte da empresa interessada, uma vez constatada, ocasionará o seu desenquadramento do REPIS, sendo imputado à mesma o pagamento de diferenças salariais existentes, provenientes da aplicação indevida do piso salarial diferenciado previsto nesta CCT, além de eventuais penalidades previstas na CLT;

§ 6º - Atendidos todos os requisitos, as empresas requerentes terão expedidos os seus Certificados de Adesão ao REPIS, por intermédio da FECOMERCIO-RN, que terá a validade correspondente à vigência da CCT, que é o dia 31 de maio de 2023;

§ 7º - Ficará disponível para o Sindicato Laboral signatário da presente CCT, no site da FECOMERCIO-RN, a relação das empresas que aderiram ao REPIS e receberam os seus Certificados de Adesão, com a respectiva quantidade de colaboradores, para fins de controle e acompanhamento;

§ 8º - O enquadramento da empresa no REPIS, com a emissão do Certificado de Adesão não gera, além do piso salarial diferenciado, qualquer outra condição de trabalho diferenciada para os seus empregados, que também se submeterão a esta CCT e demais normas previstas na legislação em vigor;

**§ 9º - A aplicação indevida do piso salarial diferenciado por microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP) que não disponha do respectivo Certificado de Adesão ao REPIS expedido na forma prevista nesta CCT, sujeitará a empresa infratora à multa pecuniária correspondente a 01 (um) piso salarial convencional, multiplicado pelo número de empregados registrados na mesma, a ser destinada ao Sindicato Patronal.**

A partir de **1º de junho de 2022**, os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional dos empregados no comércio varejista no Rio Grande do Norte, passam a ter dois pisos salariais decorrentes da implantação do REPIS – Regime Diferenciado de Piso Salarial, sendo:

**I - Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) = R\$ 1.270,50**

**II - Demais empresas = R\$ 1.295,15**

**Parágrafo Primeiro** – Para os trabalhadores com salários superiores acima do salário base pago pelas empresas o reajuste será objeto de livre negociação;

**Parágrafo Segundo** - Os trabalhadores que utilizam Sidecar ou Triciclos terá um acréscimo de 4% a mais do piso.

**Parágrafo Terceiro** - Somente poderão praticar o piso de R\$ **1.270,50** (hum mil duzentos e setenta reais e cinquenta centavos) as microempresas ME's) e empresas de pequeno porte (EPP's) que aderirem ao REPIS e detenham os respectivos Certificados de Adesão.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DA ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO**

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções, que objetivem isentar as empresas do cumprimento do salário normativo ajustado pelas entidades convenentes.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a cada empregado um demonstrativo de pagamento salarial ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, a discriminação dos salários, gratificações, horas extras e demais ganhos, se houver, além da discriminação das

parcelas pagas e descontos efetuados, destacando o valor do recolhimento do FGTS até o quinto dia útil de cada mês.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser até o quinto dia útil de cada mês, a todos os empregados integrantes da categoria abrangida pela presente Convenção Coletiva, deverá ser efetuado em espécie ou cheques, durante o horário do expediente, sob pena de pagamento, pela empresa, das horas excedentes à jornada diária, como extras.

**Parágrafo único:** Fica expressamente proibido o pagamento aos empregados através da emissão de cheques, se este for efetuado fora do expediente bancário.

#### **Remuneração DSR**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica estabelecida a obrigatoriedade de pagamento dos descansos semanais remunerados e feriados aos comissionistas, quando houver no âmbito das empresas empregados remunerados de forma variável, calculado com base na média das comissões por eles percebidas no mês, dividindo-se pelo número de dias úteis do mês e, ao final, multiplicando-se pelos números de dias não úteis (considerando os úteis de um mês subtraindo os domingos, os feriados e as folgas).

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PROIBIÇÕES E DESCONTOS**

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada, ou ainda, na ocorrência de dolo por parte do empregado.

**Parágrafo segundo:** É vedado à empresa oferecer prestações “in natura” aos empregados, bem como exercer qualquer coação ou induzimento, no sentido de que os empregados se utilizem do estabelecimento ou dos serviços, como forma de contraprestação.

**Parágrafo terceiro:** Observando o disposto nesta cláusula, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal laborada e, quando habituais, integrarão a remuneração do empregado, para todos os fins.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica acordado que a remuneração do labor realizado no período compreendido entre as 22h00min e 05h00min do dia seguinte, será majorada em 20% (vinte por cento), por se tratar de período noturno.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE LEI 12.997/2014**

Fica concedido o adicional de periculosidade, nos termos da Lei 12.997/2014.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE ALIMENTAÇÃO**

A fim de suprir partes das necessidades nutricionais de seus trabalhadores, a partir de 1º de junho de 2022, as empresas se obrigam a fornecer VALE ALIMENTAÇÃO no valor de R\$ 11,00 (onze reais) diário, aos empregados enquadrados, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício do vale alimentação será devido para os dias efetivamente trabalhados com jornada superior a 6 horas.

### Auxílio Transporte

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO COMBUSTIVEL PARA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES INERENTES À FUNÇÃO.**

Para a execução das atividades inerentes à função do empregado, o empregador pagará a quantia de R\$ 320,32 (trezentos e vinte reais e trinta e dois centavos) mensais, a título de auxílio combustível; sendo esta quantia paga de modo proporcional aos dias laborados, quando houver faltas, ou poderá a empresa controlar através de planilha a quilometragem para poder caracterizar a indenização, usando como base, para cada 30 km um litro de combustível.

**Parágrafo único** – Caso fique caracterizado que o valor pago pela indenização de combustível quando não indenize, será considerada comissão e será ainda devido a indenização propriamente dita, o fornecimento de combustível a que trata esta cláusula tem caráter indenizatório, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, se indenizado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO ALUGUEL DA MOTO**

As empresas que condicionarem a contratação de empregado ao fato de o mesmo ser proprietário de motocicleta, para utilização desta no exercício de suas funções, deverão remunerá-lo pelo aluguel, depreciação e manutenção do veículo, no valor de R\$ 452,37 (quatrocentos e cinquenta e dois reais e trinta e sete centavos) mensais; sendo esta quantia paga de modo proporcional aos dias laborados só quando houver faltas injustificáveis.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que fornecerem a moto para utilização da atividade laboral terá que fornecer a moto em condições de uso, manutenção em dias e emplacadas, da mesma forma a empresa que locar a moto do trabalhador poderá exigir boas condições de uso.

### Seguro de Vida

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA**

As empresas farão, em favor de seus empregados, seguro de vida com cobertura por morte natural, morte acidental e invalidez por acidente, sendo cada cobertura no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), com Decessos Família - ocorrendo a morte do empregado no valor de R\$ 2.500,00( dois mil e quinhentos), para despesas com o funeral e R\$2.500,00( dois mil e quinhentos), de Reembolso de Despesas Trabalhista para a empresa a bater nas verbas trabalhistas do funcionário, exceto suicídio, até dois anos da inclusão do funcionário no seguro, independentemente do local da ocorrência; podendo ser descontado do salário do empregado, a este título, até 50% (cinquenta por cento) do valor do prêmio do seguro, respeitando-se o limite máximo de desconto de R\$ 3,00 ( três reais).

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Rescindido o contrato de trabalho, na hipótese de o aviso prévio ser indenizado ou de haver pedido de dispensa do seu cumprimento pelo empregado, o empregador deverá pagar verbas rescisórias no prazo de até 10 (dez) dias e, na hipótese de o aviso prévio ser trabalhado, as verbas rescisórias serão pagas no 1º dia útil subsequente ao término do contrato, os prazos para quitação deverão ser os mesmos para homologação no sindicato laboral, previsto no Artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Os mesmos prazos para pagamento será os mesmos para homologação no Sindmoto/RN - Agendamento WhatsApp 84-98888-1312 sindmotorn@gmail.com

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador deverá indicar por escrito, a falta grave cometida, sob pena de não poder alegá-la em juízo. Nesta hipótese, o Sindicato obreiro poderá não homologar a rescisão, porém obriga-se a atestar a presença da empresa que o procurar para tal fim.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445, da CLT, será celebrado observando-se o período máximo de 90 (noventa) dias. Parágrafo único: Admite-se a prorrogação do contrato de experiência por uma única vez, não necessariamente pelo mesmo período laborado antes da prorrogação, entretanto, não poderá exceder 90 (noventa) dias.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas terão que requerer dos profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o Certificado do Curso de 30h de acordo com a Lei Federal 12.009/2009 e resolução nº 410, de 2 de Agosto de 2012.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

É vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Considerando o serviço nos segmentos econômicos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a Jornada de trabalho terá 08 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, e 04 (quatro) horas aos sábados, totalizando 44 (quarenta) horas semanais;

**Paragrafo primeiro:** Caso a empresa opte por jornada em escala ou por tempo parcial se faz necessário **Acordo Coletivo de Trabalho**.

### **Compensação de Jornada**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa, não poderão ser descontadas do empregado, tampouco trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTROLE DE PONTO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº O373, de 25/02/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO EM FERIADOS**

O trabalho dos empregados nas empresas comerciais abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em dias considerados feriados, independentemente do porte da empresa, será regulamentado como segue:

**Parágrafo primeiro** - A abertura das empresas comerciais nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada obrigatória, sendo, portanto, uma opção do empregador o funcionamento ou não do estabelecimento comercial;

**Parágrafo segundo** - Na hipótese de optar pela abertura, a empresa pagará, a cada um dos seus empregados que trabalharem nos dias considerados feriados, na forma prevista nesta Cláusula e seus parágrafos, as horas efetivamente trabalhadas, acrescidas de um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo terceiro** – Para abertura nos feriados a empresa terá que enviar para o Sindicato dos Empregados conveniente, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a relação nominal dos empregados que irão trabalhar nessas datas, devendo ainda apresentar o comprovante de quitação das taxas previstas na Cláusula Trigésima Quinta (35) e Cláusula Trigésima Sétima (37) desta CCT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS FOLGAS AOS DOMINGOS**

Aos empregados submetidos a regime de escala será assegurada folga de, no mínimo, 01 (um) domingo por mês se tiver ACT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS**

O trabalho dos empregados nas empresas comerciais abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, somente será autorizado em dias considerados feriados, independentemente do porte da empresa, mediante a seguinte regulamentação:

**Parágrafo primeiro** - A abertura das empresas comerciais nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada obrigatória, sendo, portanto, uma opção do empregador o funcionamento ou não do estabelecimento comercial. O preceito contido neste parágrafo primeiro não interfere nas relações obrigacionais firmadas entre empresas e administração dos shopping centers ou centros comerciais.

**Parágrafo segundo** - Na hipótese de optar pela abertura e funcionamento do estabelecimento comercial, a empresa ou o grupo econômico, as Associações Comerciais, as galerias, as Associações de Shopping Centers e demais empresas, deverão comunicar expressa e formalmente ao Sindicato Patronal do Comercio Varejista no Estado do Rio Grande do Norte, quais os feriados que pretendem funcionar.

**Parágrafo terceiro** - Na hipótese de optar pela abertura, a empresa pagará, a cada um dos seus empregados que trabalharem nos dias considerados feriados, na forma prevista nesta Cláusula e seus parágrafos, as horas efetivamente trabalhadas, acrescidas de um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o valor da hora normal, ficando assegurado ainda o direito ao vale-transporte para deslocamento nos trajetos casa-trabalho e trabalho-casa, na forma da legislação vigente.

**Parágrafo quarto** – as empresas só poderão utilizar trabalhadores representados pelo sindicato laboral conveniente, nos dias considerados feriados, se forem expressamente autorizadas pelos sindicatos convenientes, através de “TERMO DE ADESÃO PARA ABERTURA EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS”, obtido na sede do sindicato patronal a rua Assu, 506, Tirol, fones 3211-7522 e 3122-8924, pelo email, sicomerciorn@hotmail.com ou no site [www.sindilojasrn.com](http://www.sindilojasrn.com).

**Parágrafo quinto** – Para abertura nos feriados a empresa terá que enviar para o sindicato patronal e laboral conveniente, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a relação nominal dos empregados que irão trabalhar nessas datas.

**Paragrafo sexto** – ficará a cargo dos sindicatos dos trabalhadores a fiscalização do cumprimento da presente clausula.

## **Férias e Licenças**

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DOS EMPREGADOS CONDUTORES DE UTILITÁRIOS EM DUAS OU TRÊS RODAS**

Será considerada a data de 27 de julho como sendo o dia dos empregados integrantes da categoria obreira abrangida pelo presente instrumento coletivo de trabalho; de modo que o labor na referida data deverá ser remunerado como se feriado fosse.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS FÉRIAS**

Observando o disposto no artigo 135 da CLT, as férias só poderão ter início em dias úteis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

- a) Até dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- b) Até três dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) Por cinco dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- g) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior e com antecedência mínima de 72 horas;
- h) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

i) Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas asseguram o fornecimento gratuito de uniformes, em número de 02 (dois) a cada 12 (doze) meses, e de equipamentos de proteção individual, sempre que exigidos pela legislação vigente ou considerados de uso obrigatório, salvo na hipótese de mau uso ou extravio injustificável; mediante recibo assinado pelos empregados, atestando o recebimento de tais equipamentos, os quais deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Os empregadores fornecerão aos seus empregados capas para os dias de chuva, além de coletes refletivos e botas impermeáveis para todos os dias laborados; mediante recibo assinado pelos empregados, atestando o recebimento de tais equipamentos, os quais deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos pelos empregadores, para comprovação das enfermidades que acometerem os seus empregados, atestados médicos emitidos por qualquer médico inscrito no CRM, independentemente de prestarem serviços à rede pública de saúde ou em consultórios privados.

**Parágrafo único:** As empresas poderão se utilizar de meios para assegurar-se que os atestados sejam realmente emitidos por médicos e contenham informações verídicas; com o objetivo de diminuir o risco de serem lesados e de os médicos serem vítimas de fraudadores.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS**

As empresas, desde que solicitado por escrito e com antecedência mínima de 48 horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para o requerimento de benefícios previdenciários.

## Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO BENEFÍCIO SOCIAL

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenientes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/06/2022**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/06/2022**, o valor **total de R\$ 11,00 (onze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Terceiro** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Quinto** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Sexto** - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio

jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

**Parágrafo Sétimo** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo Oitavo** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Concede-se aos dirigentes sindicais eleitos, titulares ou suplentes, limitados ao número de 01 (um) por empresa e resguardada a base territorial dos sindicatos profissionais que assinam esta CCT, licença remunerada para o exercício da atividade sindical, sem prejuízo do seu tempo de serviço, do período de férias, do pagamento do salário mensal (jornada normal), 13º salário, periculosidade e outros benefícios decorrentes do contrato de trabalho, tais como vale transporte e cesta básica. A requisição de licença, por escrito, será redigida à empresa pelo Presidente do sindicato ou seu substituto legal, no prazo mínimo de 30 (trinta dias) que antecederem ao início da referida licença.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão dos seus empregados pertencentes à categoria profissional, o valor de 2% (dois por cento) da sua remuneração piso+periculosidade, o referido desconto deverá ser descontado até o dia 30 de julho de 2022 e 30 de junho 2023, em favor do sindicato profissional conveniente, de acordo com a deliberação da sua respectiva Assembleia Geral. Acaso não concorde com a desconto previsto nesta Cláusula, o empregado poderá opor-se ao mesmo, devendo, para tanto, manifestar oposição por escrito e protocolar a oposição perante o Sindicato Laboral presencialmente e por e-mail até 30 dias após o registro no MTE, caso não aja a oposição após o reajuste o desconto será automaticamente autorizado, para entrega da carta de oposição será entregue na av. Bernardo Vieira, nº 576, Quintas, de segunda a sexta, das 09:00 as 13:00 ou encaminhar a oposição através do e-mail: Sindmotorn@gmail.com

a) O recolhimento da Contribuição Assistencial – TNC 2022 e 2023 será efetuado por Boleto, PIX ou Pagamento na sede do Sindmoto-RN, através do endereço eletrônico: Sindmotorn@gmail com podendo ser quitada nas instituições financeiras indicadas no referido Boleto de Pagamento, até a data limite para pagamento; PIX nossa chave CNPJ **07.381.844/0001-79**.

b) Para oposição é necessário que conste: Nome completo e CNPJ do empregador;

c) Para solicitar o boleto a empresa deverá enviar a lista com os nomes dos trabalhadores recolhidos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Conforme aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, todas as empresas do comércio estabelecidas na base territorial do Rio Grande do Norte, exceto as cidades ASSU, CAICÓ, CURRAIS NOVOS, MACAIBA, MOSSORÓ, NOVA CRUZ, SANTA CRUZ, SÃO PAULO DO POTENGI, desde que representadas pelo Sindicato Intermunicipal do Comércio Varejista do Rio Grande do Norte, associadas ou não associadas a este Sindicato, recolherão por cada estabelecimento (Matriz e Filial) até o dia 30 de setembro de 2022, em favor do mesmo, através de Boleto de Pagamento por ele fornecida, a Contribuição Assistencial – TNC, que visa o custeio das atividades assistenciais do Sindicato da Categoria Econômica Patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho no exercício 2022/2023.

REGIME ECONÔMICO VALOR EMPRESAS MEI R\$ 20,00 (vinte reais)

EMPRESAS ME R\$ 100,00 (cem reais)

EMPRESAS EPP R\$ 300,00 (trezentos reais)

DEMAIS EMPRESAS R\$ 600,00 (seiscentos reais)

a) O recolhimento da Contribuição Assistencial – TNC 2022 será efetuado por Boleto de Pagamento fornecido eletronicamente pela FECOMERCIO-RN e pelo Sindicato Patronal do Comércio, através dos endereços eletrônicos [www.fecomerciorn.com.br](http://www.fecomerciorn.com.br) e [www.sindilojasrn.com](http://www.sindilojasrn.com) podendo ser quitada nas instituições financeiras indicadas no referido Boleto de Pagamento, até a data limite para pagamento;

b) Após a data limite para pagamento, será cobrada multa de 2% (dois por cento), seguido de 1% (um por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso;

c) A empresa que se utilizar das disposições fixadas nesta CCT, sem que tenha quitado a Contribuição Assistencial ficará sujeita à multa pecuniária correspondente ao valor da própria Contribuição Assistencial multiplicada pelo número de empregados registrados na mesma, a ser destinada ao Sindicato patronal.

d) Ficam desobrigadas do recolhimento da Contribuição Assistencial as empresas que já tenham realizado no ano corrente, qualquer tipo de contribuição para o Sindicato Patronal,

devendo, as microempresas e empresas de pequeno porte, requererem seu cadastramento no REPIS, exibindo o comprovante do recolhimento em substituição a comprovação de quitação da Contribuição Assistencial.

e) As empresas que não desejarem recolher a Contribuição prevista nesta Cláusula, deverá manifestar essa intenção por meio formal e protocolar requerimento nesse sentido perante o Sindicato do Comércio Varejista do Rio Grande do Norte, situado à Rua Assu, nº 506, Tirol ou remeter comunicação através do email sicomerciorn@hotmail.com.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica autorizada, no âmbito dos sindicatos convenientes, a instituição de Comissão de Conciliação Prévia, objetivando a conciliação dos conflitos individuais de trabalho, nos termos da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das cláusulas estabelecidas na presente Convenção Coletiva, restam fixadas as seguintes penalidades:

a) Multa no valor de um piso salarial da categoria, aplicável em dobro no caso de reincidência, por cada cláusula descumprida da presente Convenção Coletiva, que reverterá em favor dos empregados prejudicados e do Sindicato profissional; destinando-se o percentual de 50% (cinquenta por cento) para cada uma das partes, com exceção do item referente à taxa assistencial/negocial, quando a multa reverterá em favor da entidade profissional.

b) O recolhimento da contribuição sindical dos sindicalizados efetuado fora do prazo, quando espontâneo, será acrescido da multa de 10% (dez por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, ficando, nesse caso, o sindicato infrator, isento de outra penalidade.

As referidas cominações reverterão, sucessivamente, ao Sindicato respectivo; à Federação respectiva, na ausência de Sindicato; e à Confederação respectiva, inexistindo Federação. Na falta de Sindicato ou entidade de grau superior, as referidas cominações reverterão à conta "Emprego e Salário".



Parágrafo Primeiro – Antes de executar as penalidades acima estipuladas, o Sindicato notificará a empresa para proceder à sua regularização, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data de seu recebimento.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO DAS CLÁUSULAS DA PRESENTE CONVENÇÃO**

A prorrogação, revisão total ou parcial dos dispositivos da presente Convenção, bem como os direitos e deveres dos empregados e dos empregadores, obedecerão ao que dispõe a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA DIVULGAÇÃO**

As partes que celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho se obrigam a promover a sua ampla divulgação.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FISCALIZAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO**

O cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho será fiscalizada pela Superintendência Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FORMALIDADES**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho será lavrada em 03 (três) vias, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte, para fins de registro, consoante estabelece o parágrafo único do art. 614 da CLT. E por estarem assim, justos e convencionadas, assinam os convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por intermédio de seus representantes legais, para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA CARTA DE REFERÊNCIA**

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, as empresas ficam obrigadas a fornecer carta de referência ao empregado, quando solicitada, na qual deverá constar a função e o tempo de serviço, bem como informações atinentes à sua boa conduta, quando procedente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO COMPROMISSO**

A entidade representativa da categoria profissional assume compromisso expresso de não promover, nem fomentar movimentos de paralisação nas empresas, exceto em casos de comprovado descumprimento da presente Convenção Coletiva ou das leis vigentes e, após prévia comunicação, por escrito, a fim de que se esgotem as possibilidades de busca de solução consensual.

**Parágrafo único:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho será automaticamente renovada para o período 2023/2024, acaso as partes não manifestem formalmente o desejo de uma nova negociação até 30 dias antes da data-base. No caso de prorrogação automática, será feito apenas a correção das cláusulas econômicas pelo INCP acumulado do último ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS DIVERGÊNCIAS E DOS CASOS OMISSOS**

Parágrafo primeiro: As divergências entre as partes convenientes, quanto à aplicação dos dispositivos integrantes da presente Convenção Coletiva, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Parágrafo segundo: Os casos omissos serão regulados pela CLT e pela legislação expressa que norteiam as relações laborais.

MICHEL SILVEIRA BARRETO DE OLIVEIRA

Vice-Presidente

SINDICATO DOS TRABALHORES, COND DE UTIL EM DUAS OU TRES RODAS,  
MOTORIZADAS EM ENTREGAS DE MERCADORIAS A DOM DO RN

GILBERTO DE ANDRADE COSTA

Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMERCIO VAREJISTA NO ESTADO DO RIO GRANDE  
DO NORTE - SINDILOJAS RN

**ANEXOS**  
**ANEXO I - EDITAL AGT 2022 TRIBUNA DO NORTE**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA AGT 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA AGT 19-05-2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.