

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2023/2024**

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria patronal, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO - SINDICAP**, CNPJ N°. 06.885.159/0001-17, Registro Sindical nº 46219.029520/2008-13, e Carta Sindical nº 731 com sede na Av. Dr. Rodrigues Alves nº 53, bairro Raia, Capivari-SP, CEP 13.360-000, neste ato representado por seu Presidente Sr. **EDER ROBERTO ANTONELLI**, CPF/MF - 181.998.648-93, Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 2023, representando o município de **Laranjal Paulista, Conchas e Pereiras**,

e

de outro como representante da categoria profissional comerciário, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BOTUCATU**, CNPJ N° 45.525.920/0001-61, Entidade Sindical, detentora da Carta Sindical nº 167011/1954, com sede a Rua Major Leônidas Cardoso, nº 309, Centro, Botucatu - SP - CEP 18600-140, com Assembleia Geral em 2023, neste ato representado por seu Presidente Sr. Sérgio Ortiz, CPF/MF 890.633.418-49, estabelecem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

**1ª - DATA BASE/CATEGORIA/VIGÊNCIA:** Fica a data-base para 1º de Setembro, sendo que a convenção coletiva de trabalho é aplicável aos empregados do comércio varejista, lojista, atacadista e comércio varejista de supermercados, hipermercados, mercados, carnes frescas e congelados, gêneros alimentícios, frutas, feirantes, verduras, de algodão e outras fibras vegetais, carvão vegetal e lenha, tecidos, vestuários e armarinhos, louças, tintas e ferragens, maquinismo em geral, materiais de construção, materiais elétricos, produtos químicos, sacarias, pedras preciosas, jóias e relógios, papelão, álcool e bebidas em geral, couros e peles, artigos sanitários, vidros, cristais e espelhos, sucatas de ferro, minérios, bijuterias, utensílios, materiais médicos, hospitalares e científicos, calçados, elétricos e aparelhos eletrodomésticos, estabelecimentos funerários, comércio de livros, materiais de escritório e papelaria, lojista do comércio de tecidos e vestuários, adornos e acessórios, objetos de arte, louças finas e móveis da cidade de Laranjal Paulista, Conchas e Pereiras/SP, e terá sua vigência para o período de 01/09/2023 até 31/08/2024.



**2ª - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelas entidades sindicais profissionais convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2023, mediante aplicação do percentual de **(5,00%) (cinco por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2023.

**§1º.** As diferenças salariais poderão ser pagas em **OUTUBRO/23**.

Ficam instituídas as seguintes tabelas de **PISO SALARIAL I** e **PISO SALARIAL II**.

**§2º.** A tabela do **PISO SALARIAL I:**

FUNÇÕES	Empresas em geral:	Empresas de Pequeno Porte (EPP)	Microempresas (ME)	Micro Empreendedor Individual - MEI:
Empregados em geral	R\$ 2.466,00	R\$ 2.366,00	R\$ 2.2649,00	R\$ 1.995,00
Operador de caixa	R\$ 2.649,00	R\$ 2545,00	R\$ 2.444,00	
Repositor de mercadorias	R\$ 2.444,00	R\$ 2.347,00	R\$ 2.243,00	
Faxineiro e Copeiro	R\$ 2.172,00	R\$ 2.083,00	R\$ 2.024,00	
Office boy e Empacotador	R\$ 1.808,00	R\$ 1.808,00	R\$ 1.808,00	
Garantia do Comissionista	R\$ 2.894,00	R\$ 2.780,00	R\$ 2.649,00	
Salário Ingresso	R\$ 2.058,00	R\$ 2.121,00	R\$ 2.015,00	

**§3º.** A tabela do **PISO SALARIAL II**

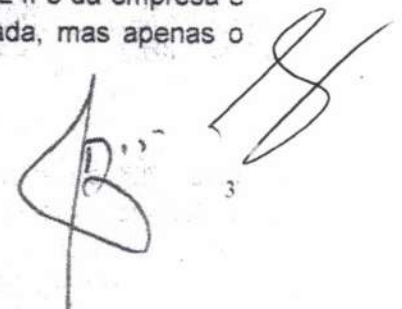


FUNÇÕES	Empresas em geral:	Empresas de Pequeno Porte (EPP)	Microempresas (ME)	Micro Empreendedor Individual - MEI:
Empregados em geral	R\$ 1.910,00	R\$ 1.832,00	R\$ 1.7556,00	R\$ 1.546,00
Operador de caixa	R\$ 2.051,00	R\$ 1.972,00	R\$ 1.908,00	
Repositor de mercadorias	R\$ 1.894,00	R\$ 1.817,00	R\$ 1.739,00	
Faxineiro e Copeiro	R\$ 1.684,00	R\$ 1.613,00	R\$ 1.571,00	
Office boy e Empacotador	R\$ 1.401,00	R\$ 1.401,00	R\$ 1.401,00	
Garantia do Comissionista	R\$ 2.241,00	R\$ 2.156,00	R\$ 2.051,00	
Salário Ingresso	R\$ 1.684,00	R\$ 1.645,00	R\$ 1.561,00	R\$ 1.561,00

§4º. Para Adesão à tabela de PISO SALARIAL II, prevista no §2º desta cláusula, as empresas deverão requerer, junto ao Sindicato Patronal, a expedição de "CERTIFICADO DE ADESÃO - PISO SALARIAL II", mediante preenchimento de formulário próprio a ser fornecido pelo SINDICAP.

§5º. A ausência do "CERTIFICADO DE ADESÃO - PISO SALARIAL II" imputa à empresa o pagamento do PISO SALARIAL I, bem como o pagamento de diferenças salariais, caso eventualmente tenha praticado sem o devido certificado.

§6º. A decisão pelo PISO SALARIAL I ou PISO SALARIAL II é da empresa e não gera qualquer outra condição de trabalho diferenciada, mas apenas o piso salarial.



§7º. As empresas que optarem por praticar o PISO SALARIAL II, terão o prazo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura desta CCT, para requerer junto ao Sindicato Patronal sua adesão.

§8. A adesão ao PISO SALARIAL II poderá ser realizada a qualquer tempo pela empresa, cujos efeitos terão vigência no mês subsequente ao da adesão;

§9. O PISO SALARIAL II somente poderá ser aplicado e exigido após a assinatura da presente CCT.

§10. Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou eventuais discussões judiciais e reclamações trabalhistas, será admitido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO – PISO SALARIAL II.

§11. As empresas terão até o dia 31 de Janeiro de 2024 para solicitar o TERMO DO CERTIFICADO DO REPIS.

**3ª - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2023 ATÉ 31/08/2024.**

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Multiplicar o salário de admissão	Por:
Admitidos até 15/09/2021	1,2015
De 16/09/2021 à 15/10/2021	1,1921
De 16/10/2021 à 15/11/2021	1,1826
De 16/11/2021 à 15/12/2021	1,1731
De 16/12/2021 à 15/01/2022	1,1637
De 16/01/2022 à 15/02/2022	1,1542
De 16/02/2022 à 15/03/2022	1,1448
De 16/03/2022 à 15/04/2022	1,1354
De 16/04/2022 à 15/05/2022	1,1259
De 16/05/2022 à 15/06/2022	1,1164
De 16/06/2022 à 15/07/2022	1,1070
De 16/07/2022 à 15/08/2022	1,0975
A partir 16/08/2022	1,0000

**Parágrafo Único** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, previsto nesta Convenção.

**4ª - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 2ª e 3ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/22 e a assinatura da presente CCT, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**Parágrafo único:** Os pisos salariais não poderão ser inferiores ao mínimo legal estadual do grupo "I", em conformidade com a Lei 12.640/2007, Lei Complementar nº 103/2000 e Lei SP nº 16.162/2016.

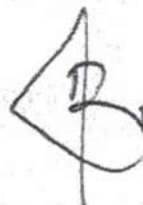
**5ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO:** Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas - Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, ao qual os estabelecimentos das empresas interessadas poderão formalizar sua adesão que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**§1º.** Para adesão as empresas deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS - 2022/2023, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao SINDICAP, onde o mesmo solicitará via email [secretaria@sindicap.com](mailto:secretaria@sindicap.com) contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ - Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo, número de empregados no estabelecimento e identificação do responsável pelo estabelecimento.

b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais previstas nesta CCT.

**§2º.** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto fornecer às empresas solicitantes, o Certificado no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.



§3º. A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à compensação e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena de revogação da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças salariais apuradas.

§4º. O prazo para adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até o dia 28/02/2023. Excepcionalmente em situações justificadas essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos. Vencido o prazo estabelecido a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

§5º. As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

a) na forma do disposto 2º e 3º, do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

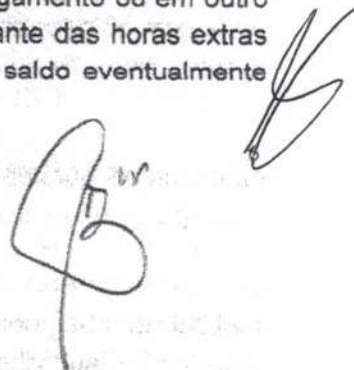
b) as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo acima previsto, ficam sujeitas à indenização do adicional de 60% (sessenta por cento por cento), sobre o valor da hora normal.

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22h (vinte e duas horas), obedecendo, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT.

d) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às horas não trabalhadas.

e) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias, para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenentes.

f) para o controle de horas extras e respectivas compensações, ficam os empregados obrigados a fazer constar do recibo de pagamento ou em outro documento específico, entregue mensalmente, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.



§6º. Os efeitos das autorizações para a Compensação de Horário de Trabalho prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

§7º. As Adesões para a Compensação de Horário de Trabalho para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 1º desta cláusula poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2022 até a assinatura da próxima convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos

§8º. A prática do Banco de Horas sem a devida Autorização dará ensejo ao pagamento a multa de R\$ 371,00 (trezentos e setenta e um reais) por empregado a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção.

**6ª - ABERTURA DO COMÉRCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS:** Na forma da Lei 11.603/07, de 05 de Dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos seus empregados, nos domingos e feriados, desde que obedecidas às cláusulas e demais condições a seguir:

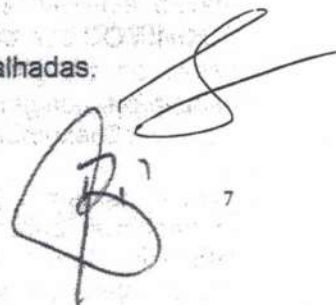
**§1º. SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO:** Para que as empresas possam utilizar – se da mão de obra de seus empregados, as mesmas devem proceder ao **Protocolo do Pedido de Adesão de Trabalho aos DOMINGOS e FERIADOS**, juntamente a entidade econômica (SINDICAP) no prazo mínimo de 07 (sete) dias anterior ao feriado, no qual este último dará ciência ao Sindicato Profissional, no qual assinará em conjunto a autorização.

**§2º. OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA:** A regulamentação para abertura dos comércios nos domingos e dias considerados feriados em **nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial, respeitada as disposições legais municipais.

**§3º. TRABALHO EM FERIADOS:** Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem até 06 (seis) horas diárias em feriados nacionais, estaduais e municipais terão garantidos:

a) A importância de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) em espécie a título de indenização.

b) Adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas.



Handwritten signature and initials, possibly 'R. 1', with a small number '7' written below.

**§4º. TRABALHO EM FERIADOS:** Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem acima de 06 (seis) horas diárias em feriados nacionais, estaduais e municipais terão garantido:

a) A importância de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) em espécie a título de indenização.

b) Adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas.

**§5º. PRAZO PARA PAGAMENTO:** O pagamento dos itens da cláusula acima deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar em holerite, ou no cartão alimentação do empregado.

**§6º. JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS:** A jornada de trabalho nos feriados não poderá exceder de 8 (oito) horas em conformidade com o Artigo 58 da CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá também ser garantido, o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se sempre a legislação referente à jornada de trabalho.

**§7º. FECHAMENTO DO ESTABELECIMENTO NOS FERIADOS:** As empresas se obrigam a manter os seus estabelecimentos fechados e a não exigir o trabalho de qualquer empregado nos dias: 25 de DEZEMBRO (NATAL), 01 de JANEIRO (ANO NOVO) e 01 DE MAIO 2024 (CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL). Para as empresas que tenham atividades preponderante em Gêneros Alimentícios, tais como Mercarias, Supermercados, Hipermercados, etc. bem como as demais empresas que funcionem em anexo a estes estabelecimentos e as empresas localizadas em Shopping Center.

**§8º. TRABALHO AOS DOMINGOS:** Fica permitido o trabalho aos Domingos aos Supermercados, Hipermercados e Hortifrúti, desde que cada funcionário tenha um domingo de repouso a cada dois trabalhados. O funcionário poderá trabalhar três domingos consecutivos desde que tenham três domingos consecutivos de folga.

**§9º. DESCUMPRIMENTO:** O descumprimento de qualquer disposição da presente cláusula ensejará a empresa ao pagamento da multa de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário de cada empregado.

**7ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** Os empregadores poderão descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,50% (um vírgula, cinquenta por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$ 60,00 (sessenta



reais) por empregado, conforme aprovado nas assembleias das entidades convenientes, que autorizam a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º. A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual

§2º. A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação, (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciantes. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas

§3º. A Contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciantes.

§4º. O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, o valor recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

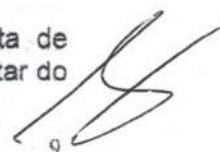
§5º. O valor da contribuição Assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

§6º. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ano mês, sob o valor do principal.

§7º. O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional, sendo que tal oposição não suprime direito complementar previsto na CLT. A oposição se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, na sede ou sub - sedes do sindicato profissional, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva.

§8º. Caberá ao empregado, de posse do recibo da entrega da carta de oposição, comunicar seu empregador no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo, para que o desconto deixe de ser efetuado.





§9º. A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembléia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

§10º. Expirada a vigência desta norma será necessária nova carta de oposição.

§11º. A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

§12º. Em ocorrendo disputa judicial em que o objeto seja decorrente desta cláusula e, se condenada a empresa ao ressarcimento dos valores definidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho e nas anteriores, o eventual prejuízo será integralmente suportado pelo Sindicato Profissional beneficiário, incluindo custas e honorários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados a partir da notificação expedida pelo prejudicado, desde que comprovada a ciência inequívoca ao Sindicato Profissional da disputa em tela, em tempo hábil, para que o mesmo possa integrar a lide.

**8ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato Patronal ou Federação, signatários da presente Convenção Coletiva, associados ou não ao sindicato, deverão recolher a Contribuição Assistencial de acordo com as normas patronais e conforme Artigo 8º, inciso IV da CF/88, aprovada através da competente Assembléia Geral do Sindicato. (EMPRESA GRANDE PORTE no valor de R\$ 90,00 – EMPRESA DE PEQUENO PORTE, MICRO EMPRESA E MEI no valor de R\$ 65,00).

**Parágrafo único:** O recolhimento devera ser efetuado mensalmente, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

**9ª - CHEQUES DEVOLVIDOS:** 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 único:** A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

**10ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio 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 (trinta) minutos.

**11ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 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 ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

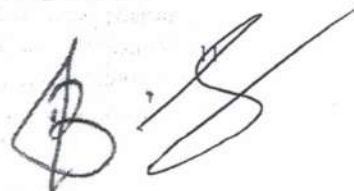
**Parágrafo único:** Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

**12ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

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

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

§2º. A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.



§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.

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

**13ª - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive tiro de guerra, a partir do efetivo ingresso do empregado para prestar o serviço militar ou tiro de guerra, até 60 (sessenta) dias após o desligamento, salvo nos casos de rescisão contratual pelo cometimento de falta grave ou em decorrência do pedido de demissão, ou ainda, em virtude de término de contrato de trabalho por prazo determinado. O simples alistamento militar não confere a estabilidade prevista na presente cláusula.

**14ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**15ª - DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2022, a ser paga na folha de janeiro de 2023, conforme proporção abaixo:

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

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

§1º. Fica facultado as partes, de comum acordo, converter à indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente convenção coletiva.

§2º. A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**16ª - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**17ª - FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** 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.

**18ª - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**19ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO 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 com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**20ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**21ª - ABONO À MÃE E AO PAI COMERCIÁRIOS:** A mãe comerciária ou pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável, que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento médico de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, terá suas faltas abonadas nas seguintes condições:

**§1º.** Para acompanhamento em consulta, até 2 (dois) dias por mês, limitando a 12 (doze) dias durante o período de vigência da presente Convenção.

**§2º.** Para acompanhamento em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**22ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular e/ou ENEM terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**23ª - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** Os comerciários que exercerem a função de caixa terão direito à indenização mensal, por "quebra de caixa", no valor de **R\$ 89,00 (oitenta e nove reais)** a partir de 01 de setembro de 2023.

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

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

**24ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**25ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão, a todos os empregados, até o dia 20 do mês após o pagamento, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês anterior.

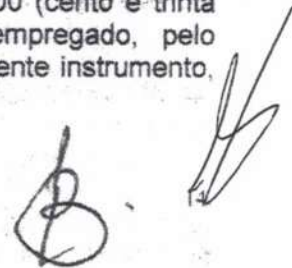
**26ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA, AVÔ OU AVÓ:** No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, avô ou avó, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**27ª - AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% do salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto na cláusula 2ª para auxiliar nas despesas com o funeral.

**Parágrafo único:** As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no caput desta cláusula.

**28ª - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**29ª - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)**, a partir de 01 de setembro de 2023, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.



**Parágrafo único:** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas neste instrumento ou em instrumentos apartados formalizados pelos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**30ª – ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representantes, obrigam – se à negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

**31ª – COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas, em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica (patronal) para que no prazo de 5 (cinco) dias, este preste assistência e acompanhe suas representadas.

**§1º.** Caso não haja comparecimento do empregado na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 1º.

**§2º.** Na hipótese do sindicato profissional não ter disponibilidade de agenda para a homologação dentro do prazo previsto no parágrafo 3º desta cláusula, fornecerá certidão atestando tal indisponibilidade, desde que o pedido de agendamento tenha sido feito pela empresa dentro do prazo para o pagamento das verbas rescisórias, ficando isenta da multa.

**32ª - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS:**

**DEZEMBRO/2023**

Período de 02 a 23 de Dezembro;

De segunda à sexta-feira: das 9h00 às 22h00;

Sábados: das 9h00 às 18h00;

Domingos: dois últimos que antecedem o natal: das 9h00 às 15h00;

Dia 24 de dezembro: das 9:00 às 18h00 horas;

Dia 25 de dezembro - Natal - Fechado

Dia 31 de dezembro: das 9h00 às 18h00 horas

JANEIRO/2024

Dia 01 de janeiro - Confraternização Universal - Fechado

**DIA DAS MÃES e DIA DOS PAIS:**

Antevéspera: das 9:00 às 22:00 horas;

Véspera: das 9:00 às 18:00 horas.

**DIA DOS NAMORADOS e DIA DAS CRIANÇAS:**

Horário especial somente na véspera: das 9:00 às 22:00 horas, salvo se a véspera coincidir com o sábado quando o horário será das 9:00 às 18:00 horas.

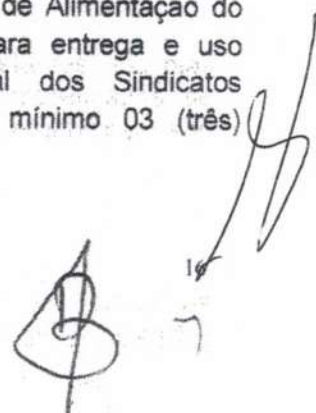
§1º. Deverá sempre ser obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso interjornada aos empregados conforme prevê o artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, e o descanso semanal, conforme o artigo 1º da Lei nº 605/49 e OJ nº 410, da SDI-1, do TST.

§2º. Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**33ª - FORNECIMENTO DO CARTÃO ALIMENTAÇÃO.** As empresas concederão sem ônus ou descontos aos seus empregados, o CARTÃO ALIMENTAÇÃO.

§1º. O Sindicato do Comércio Varejista e Lojista de Capivari e Região contratará aos critérios estabelecidos pela Diretoria, no mínimo 03 (três) empresas especializadas em administração de Cartões Alimentação no mercado local que deverá ter registro no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), fornecendo o CARTÃO ALIMENTAÇÃO para entrega e uso exclusivo dos Comerciantes da Categoria Profissional dos Sindicatos signatários, ofertando a utilização do mesmo em no mínimo 03 (três) estabelecimentos comerciais distintos;





§2º. Não haverá qualquer custo ou ônus aos empregados e às empresas quanto a contratação e emissão do cartão alimentação, e o Sindicato Patronal arcará com as despesas e custo de confecções e entrega do referido cartão.

§3º. A empresa efetuará o pagamento do cartão alimentação até o dia 5 e o crédito será sempre dia 10 de cada mês no valor de R\$ 158,00 (cento e cinquenta e oito reais).

§4º. Somente serão descontados os valores correspondentes aos dias de ausência injustificada do trabalhador ao serviço ou quando em gozo de benefício previdenciário, exceto benefício pelo afastamento por Acidente de Trabalho e Licença Maternidade.

§5º. As empresas deverão fazer a troca do cartão alimentação de seus empregados para o cartão do Sindicato do Comércio Varejista e Lojista de Capivari e Região até 31 de janeiro de 2023.

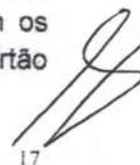
§6º. Fica estipulada multa no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), a partir de 01 de Fevereiro de 2023, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**34ª – CARTÃO CONVÊNIO** – Fica as empresas obrigadas a conceder a partir de 01 de SETEMBRO/22 o “**CARTÃO CONVÊNIO**” para seus empregados. O cartão convênio não terá custo para as empresas tanto quanto para os empregados.

§1º. As empresas deverão solicitar o Termo de Adesão junto ao Sindicato Patronal no qual encaminhará para a empresa administradora fornecer o mesmo, sem custo para a empresa e também aos funcionários.

§2º. A empresa descontará da folha de pagamento dos empregados os valores utilizados no cartão convênio, ficando obrigado o Sindicato Patronal a enviar mensalmente as empresas o total das despesas para o efetivo desconto em folha de pagamento dos empregados.

§3º. As empresas que não comunicarem por escrito imediatamente a entidade Sindical Patronal quando o empregado que tiver menos de um ano de trabalho e for desligado da empresa a mesma terá que arcar com os valores gastos pelo empregado em decorrência da utilização do cartão convênio.



§4º. O empregado que se desligar da empresa, antes de completar um ano, a empresa

§5º. O valor do cartão convênio será de até 20% (vinte por cento) do valor do salário base do funcionário.

**35ª – DA RESCISÃO DO CONTRATO E TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES.**

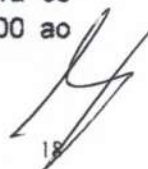

§1º. O ato de assistência nas rescisões de contrato de trabalho será obrigatório, a partir do dia **01 de setembro de 2023**, para os empregados com mais de 1 (um) ano de trabalho na empresa, e deverá ser efetuado com a assistência do Sindicato Profissional, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, terá eficácia liberatória somente dos valores e títulos constante do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. E deverá ser realizada a respectiva assistência no prazo, máximo de 30 (trinta) dias a contar da data de aviso prévio dado ao empregado sobre sua demissão ou pedido.

§2º. Caso não haja comparecimento do empregado na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 1º.

§3º. Na hipótese do sindicato profissional não ter disponibilidade de agenda para a homologação dentro do prazo previsto no parágrafo 3º desta cláusula, fornecerá certidão atestando tal indisponibilidade, desde que o pedido de agendamento tenha sido feito pela empresa dentro do prazo para o pagamento das verbas rescisórias, ficando isenta da multa.

§4º. Fica facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, conforme preceitua o artigo 507-B da C.L.T.

§5º. O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, poderá ser requerido pela empresa junto ao sindicato profissional, inclusive para os empregados ativos, no qual pagará uma taxa no valor de R\$ 240,00 ao Sindicato Profissional.



18

§6º. No descumprimento do parágrafo §1º desta cláusula, a empresa sofrerá uma multa de R\$ 619,00 (seiscentos e dezenove reais) por empregado, cujo valor será revertido ao Sindicato Profissional assistente.

**36ª – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS** – Mesmo durante a vigência da presente Convenção Coletiva, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens, de natureza econômica e social, beneficiando os empregados, mediante acordo coletivo de trabalho, ou termo de aditamento da presente convenção.

**37ª – NOVA POLÍTICA SALARIAL** – A alteração na política salarial vigente, que desequilibre as condições ora ajustada, provocará a reunião das partes para novas deliberações sobre os direitos dos trabalhadores.

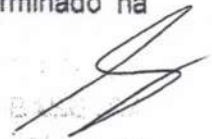
**38ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO** – Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, por cláusula normativa descumprida, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada, sem prejuízo da aplicação penal mais vantajosa.

**39ª – VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO E DATA BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL** – A presente Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 1º de Setembro de 2023 até 31 de Agosto de 2024.

**40ª** – As Entidades Sindicais declaram que todas as cláusulas aqui pactuadas têm prevalência sobre a lei, nos termos do **artigo 611-A da C.L.T.** e demais inerentes ao assunto.

**41ª – REGISTRO E ARQUIVAMENTO:** E por estarem assim ajustados, os representantes legais das entidades convenientes acima mencionadas, firmam o presente instrumento em três vias e protocolam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para fins de registro e arquivo do presente instrumento através do "SISTEMA MEDIADOR" conforme determinado na instrução normativa 06/2007.

Laranjal Paulista, 01 de Novembro de 2023.





Sindicato do Comércio  
Varejista e Lojista de  
Capivari e Região

Trabalhando por um comércio mais forte

**SIND. DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO**  
Eder Roberto Antonelli – Presidente  
CPF/MF nº 181.998.648-93

**SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BOTUCATU**  
SÉRGIO ORTIZ - Presidente  
CPF/MF nº 890.633.418-49

SIND. DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO  
Eder Roberto Antonelli – Presidente  
CPF/MF nº 181.998.648-93

SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BOTUCATU  
Sérgio Ortiz - Presidente  
CPF/MF nº 890.633.418-49

SIND. DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO  
Eder Roberto Antonelli – Presidente  
CPF/MF nº 181.998.648-93

SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BOTUCATU  
Sérgio Ortiz - Presidente  
CPF/MF nº 890.633.418-49