



Sindicato do Comércio  
Varejista e Lojista de  
Capivari e Região

Trabalhando por um comércio mais forte.



## ADITAMENTO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI**, inscrito no CNPJ 00.135.628/0001-02, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **Angela Maria Pereira da Silva**, conforme Assembleia Geral realizada dia 14/10/2021 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO**, inscrito no CNPJ n. 06.885.159/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **EDER ROBERTO ANTONELLI**; conforme Assembleia Geral realizada no dia 04/11/2022 neste ato fica estabelecido **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023 para os MUNICÍPIOS DE CAPIVARI, ELIAS FAUSTO, MOMBUCA E RAFARD**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** – A Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Comércio Varejista em Geral, Lojista e Atacadistas, com abrangência territorial em Capivari/SP, Elias Fausto/SP, Mombuca/SP e Rafard/SP.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

**CLÁUSULA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL – DATA BASE:** Os salários fixos ou partes fixas dos salários mistos dos empregados admitidos até 31/10/2022 nas empresas abrangidas por esta Convenção serão **corrigidos a partir de 01 de Novembro de 2022**, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de **6,46%** (seis virgula quarenta e seis por cento).

§1º. Tendo em vista a data da assinatura da presente Convenção Coletiva **as diferenças dos reajustes salariais** referentes às verbas salariais poderão ser pagas juntamente com as folhas de pagamento do mes de **Dezembro 2022**.

**CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL:** Sem prejuízo do respeito ao valor do salário mínimo estabelecido no âmbito estadual, estabelecem os seguintes pisos salariais.

**TABELA DE PISO SALARIAL:**

CBO	FUNÇÕES	SALÁRIO E.G.P	SALÁRIO E.P.P	SALÁRIO ME/MEI
2525.25	ANALISTA DE CRÉDITO	1.721,00	1.497,00	1.497,00
8485-10	AUXILIAR DE AÇOUGUEIRO	1.721,00	1.497,00	1.497,00
5211.25	AUXILIAR REPOSITOR	1.721,00	1.497,00	1.497,00
5211.10	AUXILIAR DE VENDAS	1.721,00	1.497,00	1.497,00
8485.15	AÇOUGUEIRO	1.987,00	1.581,00	1.497,00
5211.10	BALCONISTA	1.721,00	1.497,00	1.497,00
5211.10	COMISSIONISTA	1.987,00	1.587,00	1.497,00
4211.25	CAIXA	1.987,00	1.587,00	1.497,00
4211.10	CAIXA/ REPOSITOR (EXERCE DUAS FUNÇÕES)	2.064,00	1.587,00	1.497,00
5134.25	COPEIRO (A)	1.721,00	1.497,00	1.497,00
1423.05	ENCARREGADO	2.574,00	1.915,00	1.497,00
7841.05	EMPACOTADOR	1.721,00	1.497,00	1.497,00
4141.05	ESTOQUISTA	1.721,00	1.497,00	1.497,00
5142.10	FAXINEIRA (O)	1.721,00	1.497,00	1.497,00
5211.10	FISCAL DE LOJA	2.016,00	1.608,00	1.497,00
4211.25	FISCAL DE CAIXA	2.265,00	1.811,00	1.577,00
1423.20	GERENTE	3.796,00	3.036,00	2.641,00
7741.05	MONTADOR DE MOVEIS	1.809,00	1.497,00	1.497,00
7741.05	MONTADOR DE MOVEIS (EXTERNO)	1.809,00	1.497,00	1.497,00
4122.5	OFFICE-BOY	1.721,00	1.497,00	1.497,00
5211.10	PROMOTORA DE VENDAS	2.042,00	1.634,00	1.497,00
5211.25	REPOSITOR DE MERCADORIAS	1.721,00	1.497,00	1.497,00
4221.05	RECEPCIONISTA	1.714,00	1.497,00	1.497,00
5201.10	SUPERVISOR	5.134,00	4.099,00	3.566,00
1414.15	SUBGERENTE	2.539,00	2.045,00	1.779,00
5211.10	VENDEDOR	1.984,00	1.587,00	1.497,00
5211.10	VENDEDOR EXTERNO	2.136,00	1.716,00	1.497,00
5211.10	VENDEDOR/ CAIXA (EXERCE DUAS FUNÇÕES)	1.984,00	1.587,00	1.497,00

**CLÁUSULA TERCEIRA – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** - O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de R\$ 89,00 (noventa reais).

REAJUSTE / CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIO DE ADMISSÃO** – O empregador não pagará, ao empregado admitido, salário inferior ao do exercente da função anteriormente ocupada, despedido com ou sem justa causa, excluída as vantagens pessoais.

#### **PAGAMENTOS DE SALÁRIO / FORMAS E PRAZOS**

**CLÁUSULA QUINTA – MULTA, ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO** – Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O valor da mencionada multa será limitado ao valor da obrigação principal.

**CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTO DE SALARIO EM CHEQUES** - Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

**CLÁUSULA SETIMA – ADIANTAMENTO DE SÁLARIO (VALE)** - As empresas concederão a todos os empregados que solicitarem, até o dia 20 (vinte) de cada mês, adiantamento não inferior a 40% (quarenta por cento) do seu salário.

#### **DESCONTOS SALARIAIS**

**CLÁUSULA OITAVA – CHEQUES DEVOLVIDOS** – Fica vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, salvo na hipótese do parágrafo primeiro do artigo 462 da CLT.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULOS**

**CLÁUSULA NONA – CÁLCULO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA DO COMISSIONISTA** - Os valores correspondentes às férias, décimo terceiro salários, **aviso prévio indenizado** e verbas rescisórias serão apurados com base na média das comissões percebidas pelo empregado nos 12 (doze) meses que antecedem o pagamento, salvo quanto aos contratados a menos de um ano, cujo valor corresponderá à média das comissões percebidas no período.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS AUXÍLIOS E OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

**CLÁUSULA DÉCIMA – DIA DO COMERCARIO** - Será pago ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da respectiva remuneração mensal nos meses de outubro de 2020 e 2021, quitada juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- I - Até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício.
- II - 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.
- III - Acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.
- IV - Faculta-se às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, na mesma proporcionalidade.

#### **ADICIONAL DE HORA – EXTRA**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS** - As horas extras serão remuneradas com o acréscimo do adicional extraordinário de 60% (sessenta por cento), salvo quando prestadas aos domingos e feriados, quando o acréscimo será de 100%.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS** - Os adicionais extraordinários previstos na cláusula 11ª incidirão sobre o salário-hora calculado pela média das comissões recebidas nos 3 (três) meses imediatamente antecedentes ao pagamento.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADICIONAL NOTURNO** - O trabalho prestado entre às 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 05h (cinco horas) do dia seguinte, ou em sua prorrogação, será remunerado com o acréscimo de 30%.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – TRABALHO INSALUBRE** - O exercício de trabalho em condições insalubres assegura a percepção do adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário do empregado, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – FORNECIMENTO DO CARTÃO ALIMENTAÇÃO.** As empresas concederão, sem ônus ou descontos aos seus empregados, o CARTÃO ALIMENTAÇÃO.

§1º. O Sindicato dos Empregados no Comercio da Região de Capivari contratará aos critérios estabelecidos pela Diretoria, no mínimo 03 (três) empresas especializadas em administração de Cartões Alimentação no mercado local, que deverão 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 de cada cidade abrangida;

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

§3º O valor líquido mínimo do cartão no período será de **R\$ 156,00** (cento e cinquenta e seis reais).

§4º. A empresa efetuará o crédito de pagamento do cartão alimentação até 6º dia útil de cada mês, em guia própria da empresa administradora do cartão alimentação;

§5º. 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.

§6º Caso a empresa, seja ela Hipermercado, Supermercado, Minimercado ou similar do gênero que atendam os requisitos legais do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), opte que o cartão alimentação seja utilizado em seu próprio estabelecimento, o valor deverá ser acrescido de pelo menos 50% acima do valor mínimo estabelecido nesta cláusula.

§7º As empresas que já concedem o cartão alimentação com valor superior aos estabelecidos nos §3º, §4º e §6º desta cláusula não poderão, em qualquer hipótese reduzir, devendo aplicar a correção ao valor do cartão com os índices de reajuste salarial 4,00%.

§8º **As diferenças do cartão-alimentação entre os valores pagos e os devidos constantes da convenção coletiva serão quitados até 20/12/2022.**

#### AUXÍLIO TRANSPORTE

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE TRANSPORTE** - A empresa fornecerá vale transporte aos seus empregados, nos termos do Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1.987.

§1º. A concessão do benefício se dará em espécie ou por meio do fornecimento de bilhete de passagem ou cartão eletrônico, escolhido segundo a conveniência do empregador.

§2º. Deverá corresponder aos gastos necessários para o deslocamento do empregado no percurso entre a sua residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos.

§3º. Admite-se o desconto salarial máximo de 6% (seis por cento) do salário base do empregado beneficiado.

§4º. Os empregadores deverão efetuar o pagamento da diferença correspondente, caso haja reajuste da tarifa de transporte.

#### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO / CONTRATAÇÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONTRATO DE EXPERIENCIA** - O contrato de experiência não poderá

exceder de 90 (noventa) dias, admitindo-se uma prorrogação no mesmo período.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ANOTAÇÕES DAS FUNÇÕES NA C.T.P.S** - As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social o cargo ou função efetivamente ocupada pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), ficando proibidas as anotações de “serviços gerais” e “ajudante geral”, além de outras de caráter genérico.

**Parágrafo Único. RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO** - Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

### **DESLIGAMENTO / DEMISSÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CARTA DE REFERÊNCIA** - Todo empregado ao se desligar da empresa, por dispensa sem justa causa ou demissão, receberá uma carta de referência do empregador no ato da homologação da rescisão contratual, caso solicitado.

### **AVISO PRÉVIO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – AVISO PRÉVIO** - Sem prejuízo da aplicação da condição mais benéfica decorrente da aplicação da Lei nº 12.506/2011, os empregados que contarem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho com o mesmo empregador, gozarão do aviso prévio em dobro, caso sejam dispensados sem justa causa pelo empregador.

**Parágrafo Único.** O trabalho durante esse período limitar-se-á a 30 (trinta) dias, com redução de jornada, ou 23 (vinte e três dias) cumprindo – se a jornada normal, sendo o período restante indenizado pelo empregador. O empregado dispensado sem justa causa poderá deixar de cumprir o período do aviso, sem prejuízo da remuneração, desde que comprove a admissão por meio de correspondência expedida pelo novo empregador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AVISO PRÉVIO LEI 12.506/11** - Na aplicação da Lei 12.506/2011, em se tratando de aviso prévio trabalhado do empregado demitido, o mesmo cumprirá no máximo 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES / TRANSFERÊNCIA SETOR / EMPRESA**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA** - Os empregadores pagarão

adicional de transferência de 25% (vinte e cinco por cento), além das despesas decorrentes de transporte, restando garantidos o emprego e o salário pelo período de 12 (doze) meses.

### **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRATAÇÃO DOS AUXILIARES DE VENDA E DE REPOSITOR**

Veda-se a contratação de auxiliares de venda e de repositor além do número de funcionários contratados para os mesmos cargos em 31/10/2020, salvo na hipótese da expansão da atividade empresarial, quando se manterão as proporções entre esses auxiliares e o número total de empregados da empresa, conforme aferido em 31/10/2020.

### **ESTABILIDADE GERAL**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NA DATA-BASE** - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data da sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal.

### **ESTABILIDADE MÃE**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – EMPREGADA GESTANTE** - A empregada gestante goza da garantia de emprego desde o início da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término do pagamento do auxílio maternidade.

### **ESTABILIDADE PAI**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – LICENÇA PATERNIDADE** - O trabalhador terá direito a licença paternidade de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, mediante apresentação da certidão de nascimento ou declaração hospitalar de nascido morto.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR** - Assegura – se a garantia de emprego e salário ao empregado em idade do serviço militar, desde a incorporação ao serviço militar até 30 (trinta) dias após o desligamento.

### **ESTABILIDADE PORTADOR DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ESTABILIDADE DO TRABALHADOR EM DECORRÊNCIA DA CONCESSÃO DO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO** - Garante-se o trabalho e a remuneração do empregado pelo mesmo período em que gozou do benefício previdenciário do auxílio doença, desde o seu retorno ao serviço até o máximo de 30 dias, sem prejuízo do período correspondente ao aviso prévio previsto em lei.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE DE APOSENTADORIA** - Os empregados que prestarem serviços há 5 (cinco) anos, pelo menos, ao mesmo empregador, terão o emprego e o salário garantidos, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data da aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade.

### OUTRAS NORMAS REFERENTE A CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DO TRABALHO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – REFEIÇÃO – LOCAL APROPRIADO OU INDENIZAÇÃO** – É imprescindível que o empregador, desde que restem autorizadas as refeições dos empregados nas dependências do estabelecimento, estabeleça-o com observância das normas de higiene e segurança ambientais adequadas.

**Parágrafo Único.** Não dispondo o empregador de espaço adequado às refeições dos empregados, deverá pagar aos que se ativem externamente ao estabelecimento ou fora dele permaneçam por mais de 6 horas, verba de caráter indenizatório, portanto, não salarial, no valor de R\$ 16,21 (dezesseis reais e vinte e um centavos) por dia efetivamente trabalhado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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** somente quanto aos **FERIADOS**, juntamente à entidade econômica (SINDICAP), duas vezes ao ano, sendo em **JANEIRO** (primeiro semestre), e em **JUNHO** (segundo semestre), através do requerimento que será fornecido pela entidade, que dará ciência ao Sindicato Profissional em até 01 (Um) dia à abertura do feriado.

**§ 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\$ 23,00 (vinte e três reais), em espécie, a título de indenização.

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

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

a) A importância de R\$ 34,00 (trinta e quatro 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 previstos nos parágrafos acima deverá ocorrer na 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: 01 de JANEIRO de 2021 (CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL).

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

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

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)** – Autoriza-se a elaboração de acordo escrito de compensação de horário de trabalho com a participação imprescindível do Sindicato das categorias profissional e patronal naqueles de caráter coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica autorizado às empresas a realização de acordo individual com o empregado.

### CONTROLE DA JORNADA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – FORNECIMENTO DE COMPROVANTE DE JORNADA DE TRABALHO E DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO** - No fechamento mensal da jornada de trabalho, o empregador fornecerá ao empregado extrato analítico correspondente à jornada de trabalho praticada no mesmo período.

**Parágrafo Único.** O pagamento do salário será efetuado mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente aos depósitos do FGTS.

## FALTAS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – MÃE (AUSENCIAS JUSTIFICADAS)** – Não serão descontados os pagamentos correspondentes às ausências ao serviço nos dias em que a empregada, que necessite acompanhar seus filhos menores de 14 anos ou inválidos às consultas médicas, apresentar o correspondente atestado médico.

**Parágrafo Único.** Nos casos de internações dos filhos menores de 14 anos ou inválidos, devidamente comprovadas, a empregada terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, no período de vigência da presente Convenção Coletiva.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – INTERNAÇÕES OU ALTA MÉDICA** – O empregado poderá ausentar-se por 1 (um) dia, sem prejuízo da remuneração, para internação ou alta médica em caso de doença devidamente comprovada, dos pais, esposo(a), companheiro(a) ou filhos durante o período de vigência do presente instrumento normativo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA** – Em decorrência do falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, devidamente comprovado, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 2 (dois) dias, a partir do evento, sem prejuízo da sua remuneração.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA – FALECIMENTO DE CONJUGE, PAIS OU FILHOS** – Em decorrência do falecimento de cônjuge, pais ou filhos, devidamente comprovado, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias, a partir do evento, sem prejuízo da sua remuneração.

## JORNADA ESPECIAL (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

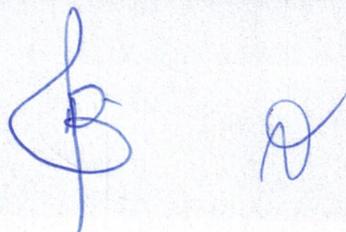
**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE SALÁRIO (PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO)** – Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017).

**§1º** – Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§2º** – Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS** –

Dia 24 de dezembro: das 09h00 às 21h00 horas;



Dia 31 de dezembro: das 9h00 às 21h00 horas;

## FÉRIAS E LICENÇAS / FÉRIAS COLETIVAS

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS** – Os empregadores comunicarão aos empregados, por escrito e com antecedência mínima 30 (trinta) dias, a concessão das férias.

**§1º.** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá se iniciar no sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, devendo coincidir com dia útil, observando-se legislação específica quanto aos valores pagos.

**§2º.** Concede-se estabilidade ao empregado que retorna das férias pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir do retorno ao trabalho, sem prejuízo do cumprimento do aviso prévio.

## LICENÇA REMUNERADA

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE FALTAS – ESTUDANTE** – Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados, nos dias de provas (ENEM, VESTIBULAR), desde que avisados com 2 (dois) dias de antecedência e mediante comprovação no prazo de 10 dias.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA CASAMENTO** – Garante-se ao empregado licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis, desde o casamento civil.

## LICENÇA ADOÇÃO

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES** – À empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença remunerada:

- a) No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte);
- b) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias;
- c) No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade. O período de licença será de 30 (trinta) dias.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO UNIFORME

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO** – É garantido o fornecimento gratuito de equipamento de segurança e de uniformes aos

empregados, desde que sua utilização seja exigida pelo empregador ou pela natureza do trabalho.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMAQUINTA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA -**

As empresas com mais de 100 funcionários instituirão a CIPA, informando, previamente, por escrito, ao sindicato profissional, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, a realização das eleições, permitindo-se à entidade sindical acompanhar o processo eleitoral.

**Parágrafo Único.** Os empregados eleitos para os cargos efetivos, tanto quanto os suplentes, terão garantidos o emprego e o salário, desde a inscrição da chapa até 12 (doze) meses após o término do mandato, assegurando-se também os mesmos direitos previstos na legislação ao diretor ou representante sindical.

### **EXAMES MÉDICOS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – EXAME MÉDICO ADMISSIONAL/DEMISSIONAL –** Nos atos de contratação e rescisão, é obrigatório para todas as empresas realizar exames médicos que verifiquem a aptidão do trabalhador às funções laborais que serão desenvolvidas. Os exames médicos, que serão custeados pelo empregador, constarão de investigação clínica, podendo, a critério médico, exigir exames complementares, conforme disposto na portaria nº 24/94 do Serviço de Medicina e Segurança do Trabalho.

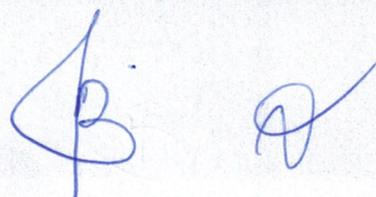
§1º. Empregados sujeitos às condições insalubres, serão realizados exames médicos periódicos.

§2º. Demais empregados, que não se ativam em condições insalubres, realizarão exames médicos com periodicidade anual.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA – ATESTADOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO –** Atendida a ordem de prioridades estabelecida no artigo 75 do Decreto nº 3.048/99 e entendimento da Súmula nº 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 odontológicos 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, a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de não ser considerado como ausência justificada.



**READAPTAÇÃO DO ACIDENTE  
E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE READAPTAÇÃO DO EMPREGADO VITIMADO POR ACIDENTE DE TRABALHO** – Garante-se ao empregado vitimado por acidente de trabalho o retorno à empresa em função compatível com a sua aptidão física, sem prejuízo da remuneração anteriormente percebida, desde que, após o acidente, apresente redução da capacidade laborativa.

**Parágrafo Único.** A incapacidade para o exercício da função anteriormente desenvolvida deverá ser atestada pelo órgão oficial, restando obrigatória a sua participação em processo de readaptação e reabilitação profissional.

**OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO  
AO ACIDENTE OU DOENTE**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (C.A.T.) – LEI Nº 8213/91** – A empresa fica obrigada a comunicar o INSS, mediante formulário padrão, qualquer acidente de trabalho com afastamento, no prazo de um dia útil após a ocorrência. Em caso de atraso ou omissão na comunicação oficial, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que, em decorrência, o empregado possa sofrer.

**§1º.** A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato dos empregados, no prazo de 10 (dez) dias, a ocorrência de qualquer acidente típico na empresa ou no percurso do empregado ao local de trabalho.

**§2º.** Omitindo-se empregador sobre a expedição da COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO (C.A.T.), deverá o sindicato profissional emití-la, veiculando ao INSS o formulário correspondente devidamente preenchido para notificação sobre a ocorrência do acidente de trabalho.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA** - Os empregadores permitirão o acesso dos dirigentes do sindicato profissional aos locais de trabalho, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedadas a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

**GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DIRIGENTE SINDICAL - EXERCÍCIO DE**

**ATIVIDADE SINDICAL - LICENÇA REMUNERADA** - Garante-se o emprego e o salário dos dirigentes do sindicato profissional, sendo que os empregadores lhes concederão licença remunerada, para participar de assembleias, congressos, seminários e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, até o limite de 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo na atribuição das férias, e desde que não estejam ausentes mais de 2 (dois) dirigentes simultaneamente por empresa.

**CONTRIBUIÇÕES**  
**SISTEMA CONFEDERATIVO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**  
**Artigo 5º Inciso XVII cc Artigo 8º Inciso IV, Constituição Federal**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA** – A EMPRESA assume o compromisso e se obriga a descontar MENSALMENTE em folha de pagamento de seus empregados ASSOCIADOS e recolher ao Sindicato Signatário, a título de "**MENSALIDADE ASSOCIATIVA**", o VALOR FIXO e MENSAL de R\$ 20,00 (VINTE REAIS), o qual haverá de ser recolhido em depósito bancário até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao da competência, mediante o encaminhamento de relações atualizadas dos associados, com valores dos descontos individuais nominalmente, a serem enviadas pela EMPRESA ao SINDICATO até o dia 20 de cada mês.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** – Os signatários da presente Convenção Coletiva assumem o compromisso e se obrigam a descontar mensalmente em folha de pagamento e recolher de todos os seus empregados, **ASSOCIADOS e NÃO ASSOCIADOS**, beneficiários da presente norma coletiva, a título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL", o equivalente a 1% (um por cento) do salário base mensalmente, limitando-se tal desconto individual ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), o qual haverá de ser recolhido em favor do SINDICATO PROFISSIONAL mediante depósito bancário até o décimo dia do mês de pagamento do salário, acompanhado do relatório individual de desconto.

§ 1º - O recolhimento da contribuição assistencial fora do prazo mencionado nesta cláusula será acrescido de multa de 10% (dez por cento), desde que ocorra em até 30 (trinta) dias do vencimento.

§ 2º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

§ 3º - Na eventual hipótese de determinação judicial para devolução ou restituição dos valores descontados em folha de pagamento da contribuição assistencial, o Sindicato Profissional reembolsará a empresa de forma imediata, bastando para tanto apresentar cópia da sentença e a certidão de trânsito em julgado.

§ 4º - Esta cláusula vem em consonância com a:

NOTA TÉCNICA Nº 05, DE 17 DE ABRIL DE 2017, DA SECRETARIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT),

*"...os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito "erga omnes", ou seja, serão aplicados para todos os*

*representados pela entidade, sendo filiados ou não.” “Assim, é dever do Ministério Público do Trabalho alertar para o já exposto em diversas outras oportunidades: a extinção da contribuição sindical deve ser acompanhada da apresentação de alternativas de financiamento às entidades sindicais, como a contribuição assistencial, figura completamente compatível com o modelo de liberdade sindical proposto pela OIT, conforme estabelecido no verbete n. 363 do Comitê de Liberdade Sindical”.*

No mesmo sentido sobre o tema, a ANAMATRA – **Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas** APROVARAM na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, nos dias 09 e 10 de Outubro/2017 em BRASÍLIA-DF, o seguinte:

### **38 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

I - **É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO.**

II - **A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.**

III - O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL É INCOMPATÍVEL COM O CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ART. 1º DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, POR VIOLAR OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL E DA COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS.

§ 5º - Os trabalhadores poderão se opor ao desconto da presente contribuição em folha de pagamento mediante oposição escrita, feita pessoalmente na sede no sindicato profissional até 30 dias após assinatura da presente Convenção coletiva de trabalho 2019/2021. A carta de oposição ou a aceitação das cláusulas das contribuições serão validas 2019/2021 O Sindicato Profissional da Categoria viabiliza o amplo acesso à Convenção Coletiva de Trabalho, por meio do link WWW.SECRC.COM.BR, não havendo necessidade de login ou senha.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA** – As empresas integrantes da categoria econômica representadas pelo Sindicato Patronal, 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, da seguinte forma:

I - **EMPRESA DE GRANDE PORTE** no valor de R\$ 90,00.

II- **EMPRESA DE PEQUENO PORTE E MICRO EMPRESA** no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

III - **MEI (MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL)** no valor de 20,00 (vinte reais).

§ 1º- Esta cláusula vem em consonancia com a:

*“...os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “erga omnes”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não.” “Assim, é dever do Ministério Público do Trabalho alertar para o já exposto em diversas outras oportunidades: a extinção da contribuição sindical deve ser acompanhada da apresentação de alternativas de financiamento às entidades sindicais, como a contribuição assistencial, figura completamente compatível com o modelo de liberdade sindical proposto pela OIT, conforme estabelecido no verbete n. 363 do Comitê de Liberdade Sindical”.*

No mesmo sentido sobre o tema, a ANAMATRA – *Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas* APROVARAM na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, nos dias 09 e 10 de Outubro/2017 em BRASÍLIA-DF, o seguinte:

### **38 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

**IV - É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO.**

**V - A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.**

§ 2º - Estarão isentas a contribuir com o Sindicato Patronal as empresas que NÃO possuem empregados, que deverão encaminhar o comunicado ao Sindicato Patronal comprovando essa situação.

§ 3º. O recolhimento deverá ser efetuado mensalmente, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido às empresas pela entidade sindical patronal, podendo ser solicitado por e-mail: [atendimento@sindicap.com](mailto:atendimento@sindicap.com).

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA– QUADRO DE AVISO** - O sindicato suscitante poderá afixar, nas dependências das empresas, quadro de avisos, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA– ENTREGA R.A.I.S – REMESSA ANUAL AO SINDICATO**

**PROFISSIONAL / SINDICATO PATRONAL** – Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia da R. A. I. S, mesmo que negativa, ou seja, se não houver vínculo com empregado, ao Sindicato Profissional em até 90 (noventa dias) após o prazo de entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Único.** Caso esta não seja entregue voluntariamente pela empresa e ainda assim, não houver o cumprimento após ser devidamente notificada do descumprimento da presente cláusula, ficará sujeita a multa no valor equivalente a 01 (um) piso salarial em caso de R.A.I.S negativa, ou, em caso de R.A.I.S positiva não entregue ao sindicato profissional, a multa será de 01 (um) piso salarial por empregado, em favor da entidade prejudicada, ou seja, o sindicato da categoria profissional.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SETIMA – CARTÃO CONVÊNIO** – As empresas deverão conceder “**CARTÃO CONVÊNIO**” para seus empregados, sempre que solicitado por eles, ainda que individualmente. O cartão convênio não terá custo para as empresas, nem para os empregados.

§1º. As empresas deverão solicitar o Termo de Adesão junto ao Sindicato Patronal no qual apresentará 03 (três) empresas especializadas em administração de Cartões.

§2º. A empresa descontará da folha de pagamento dos empregados os valores utilizados no cartão convênio, ficando a empresa administradora do cartão contratada 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 à empresa administradora do cartão 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 deverá descontar os valores utilizados com o convênio.

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

§6º. O “**CARTÃO CONVÊNIO**” deverá obrigatoriamente ser retirado pessoalmente pelo empregado na sede do Sindicato dos Empregados do Comércio (profissional).

§ 7º. Na eventual hipótese de determinação judicial para devolução ou restituição dos valores descontados em folha de pagamento do “cartão convênio”, o Sindicato Patronal reembolsará à empresa, de forma imediata, bastando para tanto apresentar cópia da sentença e a certidão de trânsito em julgado.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DA RESCISÃO DO CONTRATO E TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES** – As empresas não mais serão obrigadas a fazer a HOMOLOGAÇÃO junto à

entidade profissional.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS – TAXA NEGOCIAL** – Fica estabelecido que as empresas pagarão ao Sindicato Profissional, independente do porte da empresa, o valor de R\$ 214,00 (duzentos e quatorze reais) anuais a título de “TAXA NEGOCIAL”.

§1º. A taxa pertinente ao período de 11/2021 a 10/2022 deverá ser recolhida em até 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva

§2º. O recolhimento deverá ser efetuado anualmente, exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical profissional correspondente.

§3º. As empresas sem empregados em cada um dos períodos previstos no §1º ficam isentas da taxa negociada para o lapso correspondente.

**PARAGRAFO UNICO:** As empresas que descontarem de todos os empregados ASSOCIADOS e NÃO ASSOCIADOS a contribuição Assistencial, estarão isentas ao pagamento desta Clausula.

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

**Parágrafo Único** - 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.

#### DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

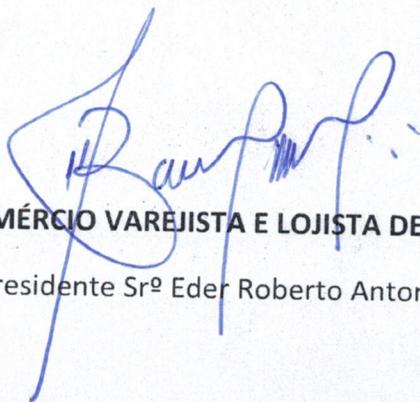
#### OUTRAS DISPOSIÇÕES

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO E DATA BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL** – O presente Aditamento à Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de Novembro de 2022 até 31 de Agosto de 2023, e se refere às cláusulas de conteúdo econômico, permanecendo inalteradas e em vigor as demais cláusulas constantes da Convenção Coletiva 2021/2023.

**CLAUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA:** As Entidades Sindicais declaram que todas as clausula aqui pactuadas tem prevalencia sobre a lei, nos termos do artigo 611- A da C.L.T. e demais inerentes ao

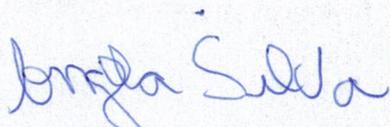
assunto.

E assim, plenamente de acordo firmam a presente à Convenção Coletiva de Trabalho para que produza seus legais e jurídicos efeitos.



**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO.**

Presidente Srº Eder Roberto Antonelli



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI.**

Presidente (em exercício) Srª Angela Maria Pereira da Silva

Capivari, 07 de novembro 2022.