



Sindicato do Comércio  
Varejista e Lojista de  
Capivari e Região

Trabalhando por um comércio mais forte.



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

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, com sede na Rua Ismael Bueno de Oliveira, nº 33, Jardim Eliza, Capivari-SP, CEP 13.360.152, neste ato representado por seu Presidente, Sr.<sup>a</sup> **Angela Maria Pereira da Silva**, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIÃO**, CNPJ n. **06.885.159/0001-17**, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **EDER ROBERTO ANTONELLI**, neste ato fica estabelecido **À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025** 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 2023 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** – A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) 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 31/10/2023 nas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão **corrigidos a partir de 01 de novembro de 2023**, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial **5% (cinco inteiros por cento)**, deverão ser pagas **até a folha de pagamento referente ao mês de novembro de 2023, sem nenhum acréscimo**.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** – A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Comércio Varejista em Geral, Lojista e Atacadistas, com abrangência territorial em

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

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

**TABELA SALARIAL.**

<b>CBO</b>	<b>FUNÇÕES</b>	<b>SALÁRIO E.G.P</b>	<b>SALÁRIO E.P.P</b>	<b>SALÁRIO ME/MEI</b>
2525.25	ANALISTA DE CRÉDITO	1.807,05	1.571,85	1.571,85
8485-10	AUXILIAR DE AÇOUGUEIRO	1.807,05	1.571,85	1.571,85
521140	ATENDENTE DE LOJAS E MERCADOS	1.807,05	1.571,85	1.571,85
5211.10	AUXILIAR DE VENDAS	1.807,05	1.571,85	1.571,85
8485.15	AÇOUGUEIRO	2.086,35	1.660,05	1.571,85
5211.10	BALCONISTA	1.807,05	1.571,85	1.571,85
5211.10	COMISSIONISTA	2.086,35	1.666,35	1.571,85
4211.25	CAIXA	2.086,35	1.666,35	1.571,85
4211.10	CAIXA/ REPOSITOR DE MERCADORIA (EXERCE DUAS FUNÇÕES)	2.167,20	1.666,35	1.571,85
5134.25	COPEIRO (A)	1.807,05	1.571,85	1.571,85
1423.05	ENCARREGADO	2.702,70	2.010,75	1.571,85
7841.05	EMPACOTADOR	1.807,05	1.571,85	1.571,85
5142.10	FAXINEIRA (O)	1.807,05	1.571,85	1.571,85
5211.10	FISCAL DE LOJA	2.116,80	1.688,40	1.571,85
4211.25	FISCAL DE CAIXA	2.378,25	1.901,55	1.571,85
1423.20	GERENTE	3.985,80	3.187,80	2.773,05
		1.899,45	1.571,85	1.571,85
7741.05	MONTADOR DE MOVEIS			
7741.05	MONTADOR DE MOVEIS (EXTERNO)	1.899,45	1.571,85	1.571,85
4122.5	OFFICE-BOY	1.807,05	1.571,85	1.571,85
5211.10	PROMOTORA DE VENDAS	2.144,10	1.715,70	1.571,85
5211.25	REPOSITOR DE MERCADORIAS	1.807,05	1.571,85	1.571,85
4221.05	RECEPCIONISTA	1.799,70	1.571,85	1.571,85
5201.10	SUPERVISOR	5.390,70	4.303,95	3.744,30
1414.15	SUBGERENTE	2.665,95	2.147,25	1.837,95
5211.10	VENDEDOR	2.083,20	1.666,35	1.571,85
5211.10	VENDEDOR EXTERNO	2.242,80	1.801,80	1.571,85

**CLÁUSULA QUINTA – 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\$ 93,45 (noventa e três reais).

**CLÁUSULA SEXTA – 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.

**CLÁUSULA SÉTIMA – 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 OITAVA – PAGAMENTO DE SALÁRIO 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 NONA – 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA – 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DIA DO COMERCIARIO** - 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 **2024 e 2025**, quitada juntamente com a remuneração de novembro, 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 / ADICIONAL NOTURNO/ ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA – 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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%.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA– 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/ AUXÍLIO TRANSPORTE**

**CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA –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 contração e emissão do cartão alimentação, e o Sindicato Profissional arcará com as despesas e custo de

confeccões e entrega do referido cartão.

**§3º** O valor líquido mínimo do cartão no período será de **R\$ 170,00 (cento e setenta 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 **5% (cinco inteiros por cento)**.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 / AVISO PRÉVIO**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRATO DE EXPERIENCIA** - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias, admitindo-se uma prorrogação no mesmo período.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AVISO PRÉVIO LEI 12.506/2011** - 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.

#### **ESTABILIDADES EM GERAL / TRANSFERÊNCIA SETOR / EMPRESA**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONTRATAÇÃO DOS AUXILIARES DE VENDA E DE ATENDENTE DE LOJAS E MERCADOS-** Veda-se a contratação de auxiliares de venda e de Atendente de lojas e mercados além do número de funcionários contratados para os mesmos cargos em 31/10/2023, 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 31/10/2023.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

#### **CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DO TRABALHO/ INTERVALOS PARA DESCANSO/ FALTAS**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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\$ 17,00 (dezesete reais) por dia efetivamente trabalhado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- 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, elas 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 \$ 24,15 (vinte e quatro reais e quinze centavos), 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\$ 35,70 (trinta e cinco reais e setenta centavos), 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: **25 DE DEZEMBRO de 2023 /2024 (NATAL) 01 de JANEIRO de 2024/2025 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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.

**Parágrafo Único:** Fica autorizado às empresas a realização de acordo individual com o empregado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA – 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.

**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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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.

**Parágrafo Único:** Fica autorizado às empresas a realização de acordo individual com o empregado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 QUADRAGÉSIMA – 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS** – Fica autorizada a abertura do comércio nas datas abaixo discriminadas:

I – Dia das Mães, Dia dos Namorados, Dia dos Pais e das Crianças:

- Antevéspera e véspera das 08:00 às 22:00 horas, salvo se recair aos sábados, quando o horário será até às 18:00 horas.

II - Festas Natalinas

- Período de 01 a 31 de dezembro, das 08:00 às 22:00 horas;

- Exceções: nos sábados do mês de dezembro das 08:00 às 18:00 horas;

- Nos dias 24 e 31 de dezembro a jornada se encerra às 21:00 horas.

**§ 1º** - Fica proibida a compensação de horas ou o cômputo em banco de horas das horas extras realizadas nesses dias.

**§ 2º** - As horas extras realizadas serão remuneradas, conforme cláusulas 13 -14 da presente sentença normativa;

**§ 3º** - Fica proibido o trabalho de **menores e mulheres gestantes nos dias discriminados no presente artigo**, salvo se os próprios manifestarem, por escrito, interesse em sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal

**§ 5º** - O presente calendário terá vigência até 01 de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA– 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.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES –** À empregada (o) 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/ CIPA/ GARANTIAS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA – 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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 / CONTRIBUIÇÕES

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA- CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA/ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS I -CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA -** As empresas assumem o compromisso e se obrigam a descontar MENSALMENTE em folha de pagamento de seus empregados ASSOCIADOS DO SINDICATO, e recolher ao Sindicato Profissional, a título de "MENSALIDADE ASSOCIATIVA", o VALOR FIXO e MENSAL de R\$ 20,00 (VINTE REAIS) a ser recolhido em depósito bancário até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao da competência.

**II-CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS ASSOCIADOS OU NÃO ASSOCIADOS DO SINDICATO BENEFICIÁDOS PELA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 01.11.2023 A 31.10.2025 – AUTORIZAÇÃO LEGAL – TEMA 935 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF) § 1º - DA OBRIGAÇÃO DO PERÍODO DA EMPRESA EM REALIZAR O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE TODOS OS SEUS EMPREGADOS – ASSOCIADOS OU NÃO ASSOCIADOS FAVORECIDOS PELA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO –** As EMPRESAS como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal – SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIAO – signatário da presente, **DURANTE A VIGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO COLETIVA de 01/11/2023 a 31/10/2025,** assumem o compromisso e se **OBRIGAM a DESCONTAR em folha de pagamento de TODOS os seus EMPREGADOS ASSOCIADOS OU NÃO ASSOCIADOS DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL** e beneficiários da presente norma coletiva, a título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**", o equivalente a **1% (um por cento) do salário base MENSALMENTE, limitando o desconto ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês.**

§ 2º - **DO RECOLHIMENTO E PRAZO DO VALOR DESCONTADO** A empresa fica OBRIGADA a enviar ao SINDICATO SIGNATÁRIO da CATEGORIA PROFISSIONAL favorecido, o valor recolhido INTEGRALMENTE, mediante depósito bancário **até o décimo dia do mês subsequente ao desconto,** O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias. 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.

§ 4º - **DO DIREITO DO EMPREGADO APRESENTAR OPOSIÇÃO QUANTO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** - Fica aberto o prazo para os empregados beneficiários desta convenção coletiva apresentar a **OPOSIÇÃO quanto ao desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** prevista nesta cláusula. § 5º **DO PRAZO/HORÁRIO/FORMA E LOCAL DO EMPREGADO APRESENTAR REQUERIMENTO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** - O período para apresentação quanto a oposição do parágrafo anterior, se inicia no dia da assinatura desta convenção coletiva, ou seja em **07 de novembro de 2023 até 31 de Janeiro de 2024, nos dias úteis, de segunda a sexta feira das 10:00 AS 12:00 das 13:00 as 16:00 horas.** O

empregado DEVERÁ de forma **presencial e PESSOAL** na **sede do sindicato LOCALIZADA NA RUA ISMAEL BUENO DE OLIVEIRA, Nº33, BAIRRO:JARDIM ELIZA – CAPIVARI/SP**, mediante apresentação do **requerimento de oposição escrito e assinado de próprio punho**, apresentar a Carteira Profissional de Trabalho e ou outro documento que comprove o vínculo de emprego da categoria profissional.

§ 6º - **DO COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL JUNTO A EMPRESA QUANTO AO DESCONTO E REPASSE DOS VALORES DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL** - Ocorrendo demanda judicial em que seu objeto envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado VIA SEDEX, com AR, ao sindicato profissional acompanhada a notificação da comprovação dos descontos, do efetivo recolhimento dos valores reclamados até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial.

§ 7º **DA DIVULGAÇÃO QUANTO A OPOSIÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL:** O Sindicato Profissional da Categoria viabiliza o amplo acesso à Convenção Coletiva de Trabalho, seus benefícios, bem como a íntegra desta Convenção Coletiva de Trabalho, com as informações dos prazos, local, horário e forma para apresentação da OPOSIÇÃO ao DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL, por meio do link [WWW.SECRC.COM.BR](http://WWW.SECRC.COM.BR), não havendo necessidade de login ou senha. § 8º - **DO FUNDAMENTO LEGAL DA OBRIGATORIEDADE DO DESCONTO** – Em recente DECISÃO do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - TEMA 935 do STF, ADMITIU JUDICIALMENTE que é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SETIMA** – 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 MICROEMPRESA** no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

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

§ 1º - 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.

§ 2º. 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).

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA– 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 NONA – ENTREGA R.A.I.S- REMESSA ANUAL AO SINDICATO** -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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA – 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA – NOVA POLÍTICA 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.

### Descumprimentos

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO E DATA BASE DA CATEGORIA PROFISSIONAL** – A presente Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 12 meses, para as cláusulas econômicas, contados a partir de 1º de novembro de 2023 até 31 de outubro de 2024, e de 24 meses para as demais cláusulas sociais, com vigência de 1º de novembro de 2023 até 31 de outubro de 2025.

**CLAUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA: OUTRAS DISPOSIÇÕES**- 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.

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

Presidente Sr.ª Angela Maria Pereira da Silva

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA E LOJISTA DE CAPIVARI E REGIAO**

Presidente Sr.º Eder Roberto Antonelli