

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000132/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/02/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006366/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.100878/2023-63
DATA DO PROTOCOLO: 28/02/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU, CNPJ n. 10.080.158/0001-72, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SIMONE CORDEIRO DE SA e por seu Presidente, Sr(a). ALINE SIMAO DE MELO e por seu Tesoureiro, Sr(a). ERIVALDO FRANCISCO DA SILVA;

E

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CARUARU, CNPJ n. 24.301.814/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AUGUSTO CESAR COSTA e por seu Procurador, Sr(a). KILMA GALINDO DO NASCIMENTO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio varejista**, com abrangência territorial em **Caruaru/PE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA E ADESÃO À COBERTURA INTEGRAL DA NORMA COLETIVA

Os direitos e obrigações contidos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 serão estendidos aos **EMPREGADOS** da categoria associados **em dia** e não associados, da seguinte forma: os empregados associados **em dia** terão cobertura integral de todos os benefícios e conquistas da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024. No entanto, os **empregados inadimplentes e não associados** que quiserem ter cobertura integral aos direitos e conquistas na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024 terão a opção de contribuir espontaneamente com o pagamento apenas da Contribuição Assistencial profissional 2023 prevista no presente Instrumento Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que tiver interesse em aderir à Cobertura Integral da CCT 2023/2024 deverá apresentar **AUTORIZAÇÃO FORMAL, EXPRESSA E INDIVIDUAL** perante seu EMPREGADOR, durante a vigência da norma coletiva, sobre o seu interesse de realizar o desconto referente a Contribuição Assistencial profissional 2023 em sua folha de pagamento, devendo o empregador comunicar formalmente ao SINDECC sobre a referida autorização, sendo tais direitos

concedidos a partir do mês subsequente à data da comprovação de entrega desta autorização ao empregador. Ressalvando-se que fica determinado que, em razão do fechamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho no mês de fevereiro/2023, **os empregados que autorizarem o desconto da Contribuição Assistencial 2023 até 31/03/2023 terão direito à Cobertura Integral da CCT 2023/2024 com data retroativa a janeiro/2023, inclusive os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos até 31/03/2023.**

PARÁGRAFO SEGUNDO –As empresas terão até a data do fechamento da folha salarial correspondente ao mês de março de 2023 para adequar os pisos salariais e demais normas previstas nesta convenção, sem aplicação de multa. Cabendo às mesmas formalizarem sua adesão e adesão dos trabalhadores às cláusulas previstas neste Instrumento Coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os direitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho restritos à cobrança de taxas de custeio, revertidas ao sindicato patronal, somente serão estendidos sem a referida taxa às EMPRESAS da categoria do Comercio filiadas, que usufruirão dos benefícios conquistados pelo Sindicato, com o pagamento unicamente da mensalidade sindical, desde que estejam regulares.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL

Fica garantido aos trabalhadores (empregados) abrangidos por esta norma Coletiva, o Piso Salarial/Salário Normativo abaixo, em conformidade com a adesão do trabalhador à Cobertura Integral da CCT 2023/2024:

1. COMPOSIÇÃO SALARIAL PARA EMPREGADOS QUE ADERIRAM À COBERTURA INTEGRAL DA CCT

1.1. Comerciais em geral

a) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS: R\$ 1.327,00 (mil trezentos e vinte e sete reais) + R\$ 100,00 (cem reais) de Abono Assistencial Normativo + R\$ 20,00 (vinte reais) de Benefício Abono Saúde = R\$ 1.447,00 (mil quatrocentos e quarenta e sete reais);**

b) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa NÃO enquadrada no REPIS: R\$ 1.350,00 (mil trezentos e cinquenta reais) + R\$ 120,00 (cento e vinte reais) de Abono Assistencial Normativo + R\$ 20,00 (vinte reais) de Benefício Abono Saúde = R\$ 1.490,00 (mil quatrocentos e noventa reais);**

1.2. Operador de Caixa que recebe quebra de caixa (20%)

a) Operadores de Caixa que recebem adicional de quebra de caixa, contratados por **empresa enquadrada no REPIS: Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.363,20 (mil trezentos e sessenta e três reais e vinte centavos) + 20% de adicional de quebra de caixa (R\$ 272,64) + R\$ 20,00 (vinte reais) de Benefício Abono Saúde = R\$ 1.655,84 (mil seiscientos e cinquenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos);**

b) Operadores de Caixa que recebem adicional de quebra de caixa (20%), contratados por **empresa NÃO enquadrada no REPIS: Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.380,24 (mil trezentos e oitenta reais e vinte e quatro centavos) + 20% de adicional de quebra de caixa (R\$ 276,05) + R\$ 20,00 (vinte reais) de Benefício Abono Saúde = R\$ 1.676,28 (mil seiscientos e setenta e seis reais e vinte e oito centavos);**

1.3. Operadores de Caixa (Empregados de empresas que NÃO pagam a quebra de caixa por não realizarem descontos de diferença de caixa)

a) Operadores de Caixa que **NÃO** recebem adicional de quebra de caixa, em razão das empresas não realizarem descontos de diferença de caixa, contratados por **empresas enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.363,20 (mil trezentos e sessenta e três reais e vinte centavos) + R\$ 100,00 (cem reais) de Abono Assistencial Normativo + R\$ 20,00 (vinte reais) de Benefício Abono Saúde = R\$ 1.483,20 (mil quatrocentos e oitenta e três reais e vinte centavos);**

b) Operadores de Caixa que **NÃO** recebem adicional de quebra de caixa, em razão das empresas não realizarem descontos de diferença de caixa, contratados por **empresas NÃO enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.380,24 (mil trezentos e oitenta reais e vinte e quatro centavos) + R\$ 120,00 (cento e vinte reais) de Abono Assistencial Normativo + R\$ 20,00 (vinte reais) de Benefício Abono Saúde = R\$ 1.520,24 (mil e quinhentos e vinte reais e vinte e quatro centavos);**

1.4. Empregados Comissionistas (Mistos e Puros):

a) Empregados cujas comissões não atingiram o valor do piso salarial, contratados por **empresas enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.363,20 (mil trezentos e sessenta e três reais e vinte centavos), ressaltando-se que por terem um piso salarial diferenciado terão direito ao complemento do Abono Assistencial Normativo e do Benefício Abono Saúde, cuja soma da remuneração mensal total (Piso Salarial + Abono Assistencial Normativo + Benefício Abono Saúde) não poderá ser inferior ao valor de R\$ 1.447,00 (mil quatrocentos e quarenta e sete reais);**

b) Empregados cujas comissões não atingiram o valor do piso salarial, contratados por **empresas NÃO enquadradas no REPIS: Terão direito ao recebimento do Piso Salarial/Salário Normativo de R\$ 1.380,24 (mil trezentos e oitenta reais e vinte e quatro centavos), ressaltando-se que por terem um**

piso salarial diferenciado terão direito ao **complemento do |Abono Assistencial Normativo e do Benefício Abono Saúde**, cuja soma da remuneração mensal total (Piso Salarial + Abono Assistencial Normativo + Benefício Abono Saúde) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.490,00 (mil quatrocentos e noventa reais)**.

1.5. Comerciais que recebem salário acima do piso

a) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui salário **acima de R\$ 1.347,00 (mil trezentos e quarenta e sete reais)**, em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022;**

b) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até de R\$ 1.347,00 (mil trezentos e quarenta e sete reais)** em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022, não podendo ser inferior a soma do Piso Salarial + Abono Assistencial Normativo + Benefício Abono Saúde = R\$ 1.447,00 (mil quatrocentos e quarenta e sete reais);**

c) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO enquadrada no REPIS** e que possui salário **acima de R\$ 1.387,00 (mil trezentos e oitenta e sete reais)**, em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6% (quinze) sobre o salário de dezembro/2022;**

d) **Piso Salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até de R\$ 1.387,00 (mil trezentos e oitenta e sete reais)** em dezembro/2022: **Reajuste salarial de 6% (seis por cento) sobre o salário de dezembro/2022, não podendo ser inferior a soma do Piso Salarial + Abono Assistencial Normativo + Benefício Abono Saúde = R\$ 1.490,00 (mil quatrocentos e noventa reais).**

1.6. Também estão enquadrados como comerciais que recebem acima do piso, para fins de recebimento do piso normativo previsto no item 1.5., aqueles que recebem o piso, acrescido de gratificação de função, outras gratificações, adicional de insalubridade e de periculosidade.

CLÁUSULA QUINTA - DO PISO SALARIAL E DA QUEBRA DE CAIXA PARA O OPERADOR DE CAIXA

Com o fim de garantir a equivalência e piso salarial não inferior aos demais empregados, fica estabelecido **PISO SALARIAL DIFERENCIADO**, conforme valores previstos na **CLÁUSULA QUARTA**, para os empregados que exerçam efetivamente a função de Operadores de Caixa e o **ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA DE 20%** (vinte por cento) sobre o piso salarial, condicionando o pagamento deste adicional ao desconto pela empresa empregadora das diferenças de caixa porventura ocorridas e a Adesão do empregado à Cobertura Integral dos direitos previstos na CCT 2023/2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O adicional de quebra de Caixa de 20% (vinte por cento), por se tratar de conquista sindical, somente será concedido ao empregado que aderir à Cobertura Integral da CCT 2023/2024. Ademais, ficam desobrigadas do pagamento deste adicional, as empresas que não descontarem dos seus empregados as diferenças que ocorram no caixa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados que exercem efetivamente a função de operadores de caixa, que **recebem o adicional de 20%** (vinte por cento), **não terão direito** ao recebimento do **abono assistencial normativo**, mesmo que tenham aderido à Cobertura integral da CCT 2023/2024. No entanto, se a empresa optar pelo **não pagamento do adicional** de quebra de caixa de 20% (vinte por cento), por não haver desconto de diferença de caixa, deverá pagar aos empregados que **aderiram à Cobertura Integral** da CCT 2023/2024, o respectivo **abono assistencial normativo**, juntamente com o piso salarial diferenciado, conforme pisos previstos na CLÁUSULA QUARTA.

CLÁUSULA SEXTA - DA ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecendo os Microempreendedores Individuais (MEI), as empresas de pequeno porte (EPP) e microempresas (ME) conceituadas na Lei Complementar nº 123/2006 e 125/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS para que as empresas possam efetuar pagamento do piso salarial diferenciado aos seus empregados, nos termos das cláusulas, constante nesta norma coletiva, referentes aos reajustes salariais, que se regerá pelas normas e condições contidas neste instrumento, a partir de 1º DE JANEIRO DE 2023 até o dia 31 DE DEZEMBRO DE 2023, em conformidade com os pisos previstos nesta CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS à sua entidade patronal – SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CARAURU - SINDLOJA, com validade para atos homologatórios ou comprovações administrativas ou judiciais, cujo modelo será fornecido pelo sindicato patronal, devendo estar assinado pelo representante legal da empresa ou por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), contendo as seguintes informações:

a) Razão Social; CNPJ para comprovação de enquadramento como MEI, ME ou EPP; endereço completo; identificação do representante legal; dados do contabilista responsável;

b) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

c) Pagamento da TAXA ÚNICA ANUAL, para empresas não filiadas ao SINDLOJA, a título de ENCARGO OPERACIONAL PATRONAL, em favor do SINDILOJA - SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DE CARUARU, a qual será efetuada no momento do Requerimento de Adesão ao REPIS, conforme o número de empregados da empresa, comprovado por meio do CAGED referente ao mês da adesão, de acordo com a tabela a seguir:

Empresas que possuem até 5 empregados	R\$ 462,00
Empresas que possuem de 6 a 10 empregados	R\$ 561,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 646,80
Empresas que possuem mais de 30 empregados	R\$ 957,00

PARÁGRAFO SEGUNDO – A taxa administrativa para adesão ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) poderá ser efetuada em parcela única ou em até 06 (seis) parcelas iguais e sem juros, caso sejam pagas nos respectivos vencimentos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

PARÁGRAFO QUARTO - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal SINDLOJA, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, denominado CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir desta autorização e dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a prática de pisos salariais com valores diferenciados.

PARÁGRAFO QUINTO – O NOVO PISO SALARIAL tem caráter de transação livremente pactuada, baseada no permissivo constante do art. 10 da Lei n. 10.192/2001.

PARÁGRAFO SEXTO - As empresas que DESCUMPRIREM A PRESENTE CLÁUSULA, inclusive efetuando pagamento do PISO SALARIAL ESPECIAL aos seus empregados, SEM O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, pagarão o valor correspondente a respectiva Contribuição Administrativa, por trabalhador, acrescido de MULTA referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas em outras cláusulas descumpridas, bem como pelas multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - EMPRESAS NÃO ENQUADRADAS OU QUE NÃO ADERIRAM AO REPIS

As empresas do comércio Varejista de Caruaru – PE que não estejam enquadradas como MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI), as EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME) ou que mesmo enquadradas nestes regimes, não ADERIRAM ao Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, deverão efetuar pagamento de salário diferenciado aos seus empregados, conforme previsto na CLÁUSULA QUARTA, a **partir de 1º DE JANEIRO DE 2023 ATÉ O DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2023.**

PARÁGRAFO ÚNICO – O presente piso salarial, fixado para as empresas não atingidas pelo REPIS, caso seja pago ao trabalhador, não pode ser reduzido pela empresa, sob a hipótese de requerimento posterior para enquadramento ao Regime Especial de Piso Salarial.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

As empresas do comércio varejista de Caruaru deverão efetuar o pagamento das diferenças salariais e encargos sociais porventura existentes, referentes ao reajuste salarial 2023 do comércio, do abono assistencial normativo e das diferenças salariais relativas às ajudas de custo pagas pelos domingos e feriados trabalhados, **até o fechamento da folha salarial do mês de março/2023.**

CLÁUSULA NONA - DOS VALES E ADIANTAMENTOS

Os descontos por adiantamento salarial ou “vales” somente terão validade, se forem emitidos em duas vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, contendo a importância antecipada, origem do pagamento e mês respectivo.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA DÉCIMA - DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do pagamento dos repousos semanais remunerados e feriados, aos comissionistas, sobre a média das comissões recebidas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DESCONTOS POR PREJUÍZOS CAUSADOS PELOS EMPREGADOS

Fica estabelecido que os descontos pelos prejuízos causados pelos empregados observarão o disposto no artigo 462, da CLT, ou seja, quando causado por culpa do empregado, o desconto será possível desde que haja previsão contratual e, por dolo, independentemente de previsão contratual.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO DE INGRESSO

Os empregados novos admitidos no primeiro emprego ou egressos de categoria profissional não comerciária, contratados mediante contrato de experiência perceberão, durante a vigência do referido contrato o salário de ingresso da categoria profissional, correspondente a um **salário mínimo nacional.**

PARÁGRAFO ÚNICO – Para efeitos desta convenção, consideram-se empregados novos, admitidos no primeiro emprego, aqueles que nunca realizaram atividades na categoria do comércio varejista, bem como aqueles egressos de categoria profissional não comerciária, na qual exerceu função diversa daquela para a qual está sendo contratado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá comprovantes de pagamentos de salários em formulários próprios, contendo a identificação do empregador, nome e função do empregado, indicando detalhadamente as importâncias pagas, descontos efetivados e montantes das contribuições recolhidas ao FGTS e INSS, nas formas das disposições legais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO ATÉ O 5º DIA ÚTIL

As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme disposto no § 1º, do Art. 459, da CLT. Em sendo ultrapassada a data limite acima mencionada, incidirá, sobre o valor a ser pago, o índice de correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, até o momento do efetivo pagamento, conforme determinado na Súmula 381 do TST.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

No ato da concessão de férias o empregado fará jus a 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que solicite por escrito, no prazo estipulado por lei.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA QUEBRA DE CAIXA

O empregado no exercício da função de operador de caixa receberá a título de quebra de caixa o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria profissional, condicionando este pagamento ao desconto, pela empresa empregadora, de diferença de caixa porventura ocorrido.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A empresa que descontar as diferenças de caixa comunicará por escrito aos exercentes da função de caixa, os quais tomarão ciência da responsabilidade que assumem por tais diferenças e que perceberão a verba citada nesta cláusula, enquanto estiver no exercício da referida função.

PARÁGRAFO SEGUNDO - DA CONFERÊNCIA DE CAIXA – Fica assegurado, ao empregado na função de operador de caixa, o direito de assistir a conferência de caixa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Nos casos em que, por rotina da empresa, ou impedimento da mesma, o empregado não puder acompanhar a conferência, o mesmo estará isento do pagamento de quaisquer diferenças posteriormente alegadas pelo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITO

É vedado à empresa descontar dos salários dos seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que os empregados tenham cumprido as normas da empresa, quando do recebimento do cheque e dos cartões de créditos, respeitadas as condições do art. 462, da CLT.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HORAS EXTRAS

A jornada extraordinária de trabalho de segunda feira a sábado será paga com base na remuneração integral, com o adicional de 70% (setenta por cento), com exceção da jornada extraordinária realizada em dias de domingo e feriado, que será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurado o direito à prorrogação da jornada normal de trabalho, nos termos do caput do artigo 59 da CLT, sem prejuízo da cláusula que trata ‘DOS EMPREGADOS ESTUDANTES’.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno previsto no parágrafo 2º, do art. 73 da CLT será pago com adicional de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o valor da hora normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL DO COMMISSIONISTA E DO CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

O calculo das verbas rescisórias do empregado comissionista, incluindo o aviso prévio, como também o pagamento do 13º salário e das férias, durante o contrato de trabalho, terão como base a média dos últimos 12 meses corrigidos com base no INPC acumulado ao mês anterior ao evento, ou outro índice que venha a substituí-lo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ABONO ASSISTENCIAL NORMATIVO

Obrigam-se as empresas integrantes da categoria do comércio varejista de Caruaru, a fornecer até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, a **TODOS OS EMPREGADOS QUE RECEBEM O VALOR REFERENTE A UM PISO SALARIAL** e que Aderiram à Cobertura Integral da CCT 2023/2024, a importância de **R\$100,00 (cem reais) por mês de Abono Assistencial Normativo para as empresas enquadradas no REPIS e, a importância de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por mês de Abono Assistencial Normativo para as empresas NÃO enquadradas no REPIS**, a título de benefício conquistado, com o fim de auxílio nos custos pelo trabalho, sem prejuízo das demais cláusulas que

tratam da ajuda de custo, fornecimento de lanches quando houver trabalho extraordinário, bem como de fornecimento de refeição gratuita para os empregados que gozarem de 01h de intervalo para alimentação/descanso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O presente Abono Assistencial Normativo deverá ser pago mensalmente, devidamente discriminado no contracheque do empregado e não terá natureza salarial, por se tratar de conquista da categoria e benefício concedido a título de bonificação, sendo verba indenizatória, e, por tal razão, não pode integrar o salário para qualquer fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O abono assistencial normativo, por não ter natureza salarial, não integrará a base de cálculo de 1/3 das Férias, de 13º Salário, de Aviso Prévio, de recolhimento de FGTS e de INSS;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O abono assistencial normativo não será pago no período em que o empregado estiver afastado por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias, inclusive em razão de recebimento de auxílio doença/auxílio doença acidentário, pelo INSS, sendo normalizado o seu pagamento quando do retorno do empregado ao trabalho. No entanto, no caso de afastamento de empregada que estiver de licença maternidade, o referido auxílio deverá ser pago normalmente;

PARÁGRAFO QUARTO - O empregado que recebe o piso salarial, acrescido de horas extras, adicional noturno, comissões e gratificações, cujo valor dessas verbas não ultrapasse a quantia de **R\$ 100,00 (cem reais) para empresas enquadradas no REPIS ou a quantia de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) para empresas não enquadradas no REPIS**, terá direito ao recebimento do **complemento do abono assistencial normativo no referido mês**, cuja soma da remuneração mensal não poderá ser inferior à soma do piso salarial + abono assistencial normativo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO FORNECIMENTO DE LANCHES

As empresas fornecerão “lanches” aos seus empregados, gratuitamente, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário, por período superior a 01 (uma) hora, em caráter excepcional, sendo este lanche fornecido entre a primeira e a segunda hora.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO VALE TRANSPORTE

É obrigatório o fornecimento de vale transporte aos empregados no comércio de Caruaru que optarem por tal benefício, para a utilização efetiva do deslocamento residência trabalho e vice-versa, como também seu deslocamento para intervalo do almoço/descanso.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO BENEFÍCIO ABONO SAÚDE

DA PARTICIPAÇÃO À PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA (DO SERVIÇO ASSISTENCIAL DE SAÚDE) - Visando garantir melhores condições de assistência social e de saúde aos trabalhadores do comércio varejista de Caruaru que aderirem a esta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes convenientes decidem garantir ao empregador a possibilidade de conceder benefícios que não tenham natureza salarial a **TODOS OS EMPREGADOS QUE RECEBEM O VALOR REFERENTE A UM PISO SALARIAL**, por meio de descontos para utilização dos serviços de saúde abaixo relacionados, cujas condições e valores estipulados passarão a vigorar até 31 de dezembro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O serviço assistencial de auxílio saúde, também pode ser denominado de “Cartão Saúde” e corresponde a benefício conquistado pela categoria, para concessão de descontos em serviços médicos, odontológicos e laboratoriais a todo trabalhador que tenha feito a opção formal pelos benefícios da CCT 2023/2024, ficando à cargo do empregador arcar com o pagamento mensal, constante na **FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL DO TRABALHADOR**, independentemente de concessão de outros benefícios análogos ao trabalhador, por se tratar de condições e contrapartidas negociadas para composição financeira e de benefícios para categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas ficam obrigadas a contribuir mensalmente, para seu custeio, concedendo a todos seus empregados, que aderirem à cobertura integral da CCT 2023/2024, um benefício referente a descontos especiais por rede credenciada e gerido por empresa conveniada, **SYSTEM PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARTÕES DE BENEFÍCIOS LTDA ME**, com sede na Rua Saldanha Marinho, 480 - Maurício de Nassau - Caruaru/PE - CEP: 55014-330, inscrito no CNPJ nº 20.054.143/0001-93, Fone: 0800-944 1441.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Caberá ao empregador fornecer os dados de seus trabalhadores admitidos e demitidos, beneficiários dos serviços, que fizeram a opção formal pela adesão à Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, por meio de transmissão eletrônica do documento de declaração do trabalhador, pelo sistema de gestão sindical, disponível na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal) a qual dará acesso à gestora dos serviços de saúde para confirmação eletronicamente.

PARÁGRAFO QUARTO - Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão à empresa conveniada, por meio de boleto expedido pelo sistema de gestão sindical, disponível na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), o valor de **R\$ 20,00 (vinte reais) por mês**, que deverá constar e ser **DISCRIMINADO NO CONTRACHEQUE DO TRABALHADOR**, sem qualquer incidência de natureza salarial, podendo ser gerado como “Abono Saúde” para que não seja descontado na remuneração do empregado, a fim de que seja comprovada a concessão e adimplemento do benefício pago pelo empregador.

PARÁGRAFO QUINTO - O recolhimento do valor estabelecido na cláusula anterior deverá ser efetuado até o dia 10 de cada mês, tomando por base os empregados que aderiram à CCT 2023/2024, passando os empregados, a terem direito ao benefício no prazo de até 30 (trinta) dias seguintes após o envio das informações e pagamento pelo empregador.

PARÁGRAFO SEXTO - O valor previsto no parágrafo quarto não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração, nem se constituindo em base de incidência para cálculo do INSS e FGTS ou composição de verbas indenizatórias e de cunho rescisório.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Cabe à empresa conveniada, gerenciadora do cartão de benefício (SYSTEM), disponibilizar para todos os interessados informações referentes aos serviços prestados, os percentuais de descontos com a rede de serviços de saúde, bem como as condições para os beneficiários terem acesso e usufruírem os serviços contratados, por meio de materiais de divulgação físicos, eletrônicos ou orientações pessoais em sua sede.

PARÁGRAFO OITAVO - O procedimento para encaminhamento, agendamento, marcações de consultas e acesso aos serviços de Saúde, será realizado por meio de atendimento presencial, na sede da empresa gerenciadora do benefício (SYSTEM), ou por meio eletrônico (<https://systemsaude.com.br/>), Fone: 0800-944 1441, inclusive podendo receber os valores remanescentes, diretamente efetuado pelos trabalhadores beneficiários, em caso de prestação de serviços que contenham condições especiais de descontos para os serviços de saúde.

PARÁGRAFO NONO - Por força desta norma, todos os empregados que aderirem à CCT 2023/2024 e que seus empregadores estiverem em dia com o pagamento do benefício, terão direito à descontos para os seguintes serviços:

a) Serviços Odontológicos: consulta e prevenção; aplicação de flúor; remoção de tártaro; restauração em resina; extrações e cirurgias; tratamento de gengiva; tratamento de canal, de acordo com o rol da ANS do produto SMART, bem como atendimentos de médicos, dentistas e psicólogos em 24h no aplicativo Clin;

b) Consultas de Telemedicina com descontos através do aplicativo systemsaude, de acordo com os parceiros médicos credenciados no aplicativo;

c) Consultas médicas e exames laboratoriais com descontos em toda rede médica credenciada pela System Saúde do Agreste ao Sertão;

d) Auxílio funeral individual de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), sendo fornecidos os item de urna de madeira com ou sem visor, livro de presença ou folha para assinatura, atendimento social à família durante o velório, registro em cartório com guia e certidão, taxas de sepultamento e exumação no final do período de locação do jazigo, duas coroas de flores, ornamento da urna, capela para o velório, véu, preparação do corpo, carro fúnebre, jogo de paramentos e traslado do corpo para Brasil ou Exterior; tais serviços deverão ser acionados através do telefone 0800-551-640 (24h), mediante apresentação do número da Apólice, nome e CPF do participante do seguro;

e) Seguro de acidentes pessoais com capital individual de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); e Invalidez Permanente, Total ou Parcial por Acidente com capital individual indenizatório de até R\$ 10.000,00 (dez

mil reais) a depender do grau de invalidez atestado por meio de laudo médico;

f) Cobertura de exame admissional de acordo com a rede credenciada pela System Saúde, disponibilizada através do 0800 9441-441.

PARÁGRAFO DÉCIMO - As empresas que tiverem empregados que aderiram à CCT 2023/2024, sendo beneficiários dos serviços acima destacados, que não pagarem ou não estiverem em dia com o pagamento do valor relativo ao benefício saúde, ficarão obrigadas a concederem indenização de 50% (cinquenta por cento) dos benefícios referentes a Auxílio Funeral e Seguro de Acidentes Pessoais, em caso de necessidade do empregado, por se tratar de benefício conquistado para toda categoria.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - A rescisão do contrato de trabalho implica no imediato desligamento do empregado à percepção do auxílio saúde e na consequente desobrigação da empresa em mantê-lo posteriormente.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Eventual inadimplência ou mora por parte do empregador, quanto ao recolhimento mensal do Benefício Abono Saúde, impedirá que o trabalhador tenha acesso aos atendimentos e descontos relativos aos serviços que lhes são devidos, cabendo à aquele a inteira responsabilidade pelo benefício a que o trabalhador faça jus, podendo a entidade sindical realizar a cobrança pela inadimplência.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - A empresa gestora do desconto aos serviços de saúde poderá suspender o atendimento e utilização dos serviços previstos nesta cláusula, caso o empregador esteja inadimplente há mais de 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento da obrigação.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Os sindicatos convenientes fiscalizarão as condições para concessão do benefício aos trabalhadores que aderiram à CCT 2023/2024, comprometendo-se, conjuntamente, a promoverem as ações necessárias para garantir as condições estabelecidas e o cumprimento por parte das empresas, não respondendo, contudo, por falhas na prestação dos serviços e/ou descumprimento por obrigações financeiras inadimplidas pelas empresas empregadoras.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO - Os sindicatos poderão tomar medidas administrativas e extrajudiciais para cobrança ou ajuizar ação de cumprimento, na hipótese de descumprimento da presente cláusula, ficando estipulada multa de 2% (dois por cento) sobre o montante devido, incidência de juros de 1% ao mês e correção monetária, contados da data do inadimplemento, devendo a entidade sindical repassar o valor devido à entidade gestora/conveniada do benefício, no prazo de até 72h após o pagamento, sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento da presente cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO – Caso o trabalhador tenha interesse em incluir dependentes (cônjuge, filhos, pais e mães) para usufruir dos benefícios referentes a Plano Odontológico, Descontos em telemedicina, consultas médicas e exames laboratoriais, descritos nas alíneas “a”, “b” e “c”, do Parágrafo Nono, desta cláusula, deverá requerer por escrito ao empregador, a inclusão dos mesmos, para respectivo desconto em sua folha de pagamento, ficando este encargo sob inteira responsabilidade do trabalhador, no importe de R\$ 16,90 (dezesesseis reais e noventa centavos) por dependente.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

Constará na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS a função efetivamente exercida pelo comerciário, sendo que, no caso de comissionista, será anotada a forma de remuneração, ficando o empregador impedido de solicitar trabalho diverso do ajustado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO

Na extinção do contrato de trabalho do empregado, a empresa deverá realizar, no prazo de 10 (dez) dias contados do término do contrato, a entrega ao empregado de todos os documentos relativos à Rescisão Contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Por ocasião do desligamento de seus empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, as empresas da categoria terão a OPÇÃO de realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho dos empregados associados em dia, no SINDECC, quando solicitado por estes.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa no ato da homologação, no sindicato profissional apresentará a seguinte documentação:

- 01) Requerimento para o ato de homologação;
- 02) Termo de Rescisão do Contrato do Trabalho em 03 vias;
- 03) Termo de Homologação em 05 vias;
- 04) Apor carimbo de Identificação do Empregador no TRCT;
- 05) Relatório da GRRF p/ trabalhador;
- 06) Extrato analítico atualizado de conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constam no extrato;

- 07) Guia de recolhimento dos 40% sobre o saldo do FGTS;
- 08) A chave de identificação da Conectividade Social;
- 09) Comunicado de dispensa - CD - para fins de habilitação ao Seguro Desemprego;
- 10) Livro ou Folha de Registro de Empregados;
- 11) Carta de PREPOSIÇÃO (ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação);
- 12) Carteira de Trabalho e previdência Social, rigorosamente em dia constando todas as anotações;
- 13) Atestado de Saúde Ocupacional - ASO - Demissional;
- 14) Comprovante de Aviso Prévio, ou, Pedido de Demissão em sendo o caso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA CARTA DE REFERÊNCIA

Fica assegurada ao empregado a expedição de Carta de Referência, por parte da empresa, quando solicitado por aquele, sobre sua conduta profissional, exceto no caso de demissão por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A empresa quando dispensar o seu empregado deverá informá-lo, por escrito, motivo, se houver, dia, hora e local onde deverá comparecer para receber os valores de suas verbas rescisórias, após confirmação do órgão competente para a homologação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA DISPENSA ANTES DA DATA-BASE

De acordo com a Lei N° 7.238/84, artigo 9º, todos os empregados no comércio de Caruaru, dispensados nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base, terão direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, além do complemento das verbas rescisórias quando da celebração de CCT, exceto em casos de contratos por tempo determinado, inclusive, nos casos de contratos de experiência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado da empresa e no cumprimento do aviso prévio, se comprovadamente conseguir outro emprego, ficará dispensado do cumprimento do restante do aludido aviso, contudo perceberá apenas os dias trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica proibido às empresas determinar o cumprimento do aviso prévio em casa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado que pedir demissão e tiver menos de doze meses de serviços prestados na mesma empresa, receberá as férias proporcionais ao tempo de serviço.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR AO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Fica assegurado aos empregados do comércio varejista de Caruaru, com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e que tenham sido dispensados sem justa causa, o pagamento do valor correspondente ao limite de 60 (sessenta dias), a título de indenização complementar aos dias de aviso prévio proporcional assegurados por meio da Lei nº 12.506/2011, tendo como base de cálculo o salário para fins rescisórios, da seguinte forma:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado que tiver assegurada situação mais benéfica por meio da Lei nº 12.506/2011, com período de aviso prévio proporcional superior a 60 (sessenta dias), não fará jus a qualquer pagamento a título de indenização complementar, conforme previsto no *caput* da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O pagamento da indenização complementar do aviso prévio proporcional previsto no *caput* da presente cláusula terá natureza indenizatória, sem qualquer repercussão no tempo de serviço ou incidência nas verbas salariais ou rescisórias, ou ainda, em contribuições sociais a qualquer título.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para os empregados dispensados sem justa causa e que tenham menos do que o período assinalado no “*caput*” ou no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, ficam asseguradas as garantias contidas na Lei nº 12.506/2011.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS NORMAS GERAIS SOBRE AVISO PRÉVIO

Sem prejuízo das demais garantias previstas na legislação vigente, fica assegurado aos trabalhadores do comércio de Caruaru, no que se refere ao aviso prévio, o seguinte:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos, nos termos da Súmula 348, do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO – É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias, nos termos da Instrução Normativa nº. 15, do MTE.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes, em conformidade com a Súmula 230, do TST.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso o empregador não permita que o empregado permaneça em atividade no local de trabalho durante o aviso prévio, deverão ser obedecidas as mesmas regras do aviso prévio indenizado, sobretudo o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia da notificação da dispensa, conforme OJ 14, SDI 1, do TST e Instrução Normativa nº. 15, do MTE.

PARÁGRAFO QUINTO - O aviso prévio proporcional é direito exclusivo do empregado dispensado imotivadamente, não podendo o empregador exigir o cumprimento por prazo superior a 30 dias, sob pena de pagamento dos dias excedentes trabalhados.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica **suspense** durante o afastamento do empregado por auxílio doença concedido pela Previdência Social, dando-se continuidade à contagem do prazo acordado no contrato de experiência.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Os integrantes da categoria profissional e da categoria econômica aceitam e concordam em adotar o **CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO**, que será formalmente realizado entre empregado e empregador, conforme a Lei nº 9.601/98, em qualquer atividade desenvolvida pelos mesmos.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas representadas, abrangidas neste instrumento e nas condições aqui pactuadas, poderão contratar empregados para prestarem seus **SERVIÇOS EM TEMPO PARCIAL**, conforme previsto no Art. 58-A da CLT, entendendo-se como tal, aquele cuja duração não exceda a **26h (vinte e seis horas) semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais**, ou, ainda, aquele cuja duração **não exceda a 25h (vinte e cinco horas) semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 3h (três horas) suplementares semanais, seja para atuais empregados que passem a aderir a tal jornada ou para os novos empregados já contratados com regime de tempo parcial**, desde que respeitem as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de **TEMPO PARCIAL** será com base no valor do salário hora, referente ao piso previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa interessada em **ADERIR** ao **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**, para regime de 25h (vinte e cinco horas) semanais, com possibilidade de prorrogação por

mais 3h (três horas) ou com regime de 26h (vinte e seis horas) semanais, sem possibilidade de prorrogação, nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverá se manifestar por escrito em correspondência dirigida ao SINDLOJA (fone: 3722-4070), no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação da jornada especial, para recebimento do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL, cabendo ao sindicato patronal encaminhar a entidade profissional, a relação das empresas interessadas.

PARÁGRAFO QUARTO - A ADESÃO ao Contrato por Tempo Parcial será válida até **31 de dezembro de 2023**, ou seja, por um ano de vigência desta norma. Em caso de descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula incidirá o prazo prescricional de cinco anos para cobrança dos direitos.

PARÁGRAFO QUINTO - CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL – Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL, revertida em favor da ENTIDADE PATRONAL – SINDLOJA, paga por estabelecimento comercial que optar pela adoção do CONTRATO POR TEMPO PARCIAL, conforme tabela abaixo:

CATEGORIA	TAXA ÚNICA DE IMPLANTAÇÃO DO CONTRATO A TEMPO PARCIAL
Empresas com 01 a 05 empregados	R\$ 305,47
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 326,37
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 493,35
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 619,85
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 739,75
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 948,75
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 1.201,75

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO EMPREGADO SUBSTITUTO

O empregado substituto receberá salário igual ao percebido pelo empregado substituído, sem considerar as vantagens pessoais, conforme legislação vigente, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, nos termos da Súmula 159, do TST.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de substituição eventual, o empregado substituto, enquanto perdurar tal substituição, receberá um abono equivalente a 20% (por cento) do salário do substituído.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do salário na forma da Lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica vedada a dispensa da comerciária gestante, desde a confirmação de sua gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto, com comprovação médica.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A gravidez, ainda que no prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado garante à empregada gestante à estabilidade provisória, nos termos do Art. 391-A, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A empregada gestante também tem direito à garantia provisória de emprego na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, inclusive, contrato de experiência, momento em que a contagem do prazo ficará suspensa até o fim da estabilidade.

PARÁGRAFO QUARTO – Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado o direito à estabilidade provisória a quem detiver a guarda do seu filho, nos termos da Lei Complementar nº. 146/2014.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantida aos comerciários, por motivo de nascimento de seu filho, a licença remunerada de 05 (cinco) dias, imediatamente após o nascimento, desde que, seja apresentado o respectivo comprovante.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO À PATERNIDADE

Institui-se a garantia de emprego de 30 (trinta) dias, para o comerciário que vir a se tornar pai por nascimento ou adoção de criança independentemente da idade da criança, durante a vigência deste instrumento, excetuando-se as demissões por justa causa, devendo o empregado apresentar à empresa os documentos comprobatórios.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DO EMPREGO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que esteve em gozo de auxílio-doença, após a cessação do benefício previdenciário e por ocasião do seu retorno ao trabalho, não poderá ser dispensado sem justa causa por período igual a 60 (sessenta) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi inferior a 02 (dois) meses, e de 120 (cento e vinte) dias, se o período em que passou de auxílio-doença foi igual ou superior a 60 (sessenta) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA/ APOSENTADORIA

O empregado com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa gozará de estabilidade no emprego durante os 12 (doze) meses, imediatamente anteriores à implementação do tempo de serviço para aposentadoria integral pela Previdência Social, salvo em caso de dispensa por justa causa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO SERVIÇO DE LIMPEZA

As empresas que tiverem mais de 20 (vinte) empregados, terão empregado específico para serviços inerentes às funções de limpeza em geral e outros pequenos serviços.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA RESPONSABILIDADE DAS VENDAS A PRAZO

O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento dos devedores das empresas nas vendas a prazo, não podendo, as empresas reterem, portanto, as suas comissões, desde que as referidas vendas tenham sido efetivadas no cumprimento das normas estabelecidas pelo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS ANOTAÇÕES DA CTPS

Para a realização de anotações na CTPS, preceituadas nos artigos 25 e 29, da CLT, terá o empregador o prazo de 05 (cinco) dias úteis.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a entrega e devolução da CTPS, objeto da presente cláusula, terá que ser efetuada mediante recebido ou protocolo.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho determinada aos empregados do comércio de Caruaru será de segunda- feira a sábado, respeitando-se para tanto a jornada semanal prevista na Constituição Federal, no limite de 44h (quarenta e quatro horas) semanais, com intervalo de mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas para refeição e repouso, conforme os casos apresentados abaixo, e nos domingos conforme as normas da Cláusula específica da presente CCT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas que adotarem o sistema de 01h para refeição e repouso,

ficam obrigadas a **fornecer refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e sem nenhum custo aos seus empregados.**

PARÁGRAFO SEGUNDO – O quadro do turno de revezamento será afixado junto ao quadro de horário na respectiva empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O horário de funcionamento das farmácias será regido em conformidade com as Leis específicas, não estando assim condicionada a presente cláusula de abertura e fechamento do comércio, respeitando-se, no entanto, obrigatoriamente para os empregados a jornada semanal de trabalho prevista na Constituição Federal das 44h semanais e concessão do RSR.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que exercerem as funções relacionadas com limpeza, conservação, segurança desarmada (fiscal de loja), vigilância eletrônica e casos específicos previstos nesta norma coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA ESCALA DE TRABALHO DE 12H X 36H

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, **para os empregados que fazem parte da categoria prevista nesta norma coletiva**, desde que devidamente AUTORIZADA pela entidade patronal (SINDLOJA), conforme determinação prevista no inciso I, artigo 611-A, da CLT, respeitando as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO da escala de revezamento de 12x36h, para todo quadro funcional ou parcialmente, nos termos do que dispõe art. 59-A, da CLT, deverão fazer por Ofício ao Sindicato Patronal SINDLOJA, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, de antecedência da implantação, com o pagamento da CONTRIBUIÇÃO PATRONAL, prevista no parágrafo 5º, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar a entidade Profissional a relação das empresas interessadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de necessidade de prorrogação da jornada, o intervalo interjornada ou intrajornada será indenizado, com adicional de 70%, apenas do período suprimido.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados que trabalham sob o regime de escala de revezamento não poderão ter sua jornada alterada, salvo mediante acordo escrito entre empregado e empregador;

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas de Caruaru/PE poderão determinar escalas de revezamento de 12x36h, aos empregados com jornadas diárias não superiores a 8h e 44h semanais, excepcionalmente nos casos de **EVENTOS PROMOCIONAIS** que justifiquem a necessidade de alteração da jornada, desde que respeitadas às condições desta cláusula referente a taxa administrativa e ao comunicado ao SINDLOJA.

PARÁGRAFO QUINTO – DA TAXA ADMINISTRATIVA PARA ADESÃO À ESCALA DE 12X36
 – Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL, revertida em favor da ENTIDADE PATRONAL – SINDLOJA, paga por estabelecimento comercial que optar pela adoção do DA ESCALA DE JORNADA 12x36, conforme tabela abaixo:

CATEGORIA	TAXA ÚNICA DE IMPLANTAÇÃO DA ESCALA DE 12X36H
Empresas com 01 a 05 empregados	R\$ 305,47
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 326,37
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 493,35
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 619,85
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 739,75
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 948,75
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 1.201,75

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS

A jornada de trabalho para os empregados que trabalham nas lojas estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas de Caruaru, (Ex. Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e outros) será realizada de segunda a domingo, respeitando-se para tanto, o sistema de **02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga**, conforme cláusula específica, bem como, a carga semanal de trabalho de até 44 horas semanais, prevista na Constituição Federal, com revezamento de turmas e intervalo de no máximo 02h para refeições e repouso, ou poderão as empresas, ainda, adotar o sistema de no mínimo 01h para refeição e repouso, ficando obrigadas, no caso de concessão de 1h de intervalo, a fornecerem aos empregados uma refeição digna ou ajuda de custo para refeição, sem natureza salarial e nenhum custo aos seus empregados.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SISTEMAS DE COMPENSAÇÕES DE JORNADA – BANCO DE HORAS

Fica estabelecida para o comércio varejista de Caruaru a garantia de implantar o sistema de BANCO DE HORAS, com fundamento no artigo 59, §2o, da CLT, com a nova redação dada pela lei 13.467/2017, que estabelece que o excesso de horas de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia qualquer, EXCETO em DOMINGOS E FERIADOS, mediante ainda as condições aqui pactuadas, devendo essa compensação ser concretizada no **prazo de máximo de 01 (um) ano, a partir da data da sua realização**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO COMUNICADO - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO do Banco de Horas ou compensação das horas extraordinárias trabalhadas em determinado dia por correspondente diminuição de horas trabalhadas em outro dia qualquer, nos termos do que dispõe art. 59, da CLT, deverão comunicar ao SINDLOJA, por meio de transmissão eletrônica disponível no sistema de gestão sindical, na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação, do BANCO DE HORAS, obrigando-se a Entidade Patronal de

enviar mensalmente ao Sindicato Profissional a relação das empresas interessadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DA PRORROGAÇÃO - Fica estabelecido que as horas excedentes provenientes da prorrogação da jornada de trabalho serão lançadas no BANCO DE HORAS, sendo considerada a proporção de 01 h (uma hora) X 01 h (uma hora), ou seja, para cada hora de labor extraordinário, uma hora de folga compensatória.

PARÁGRAFO TERCEIRO– DO PRAZO DE COMPENSAÇÃO - As horas em excesso que forem lançadas no BANCO DE HORAS serão compensadas mediante concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, no prazo máximo de 12 (doze) meses, subsequentes a jornada extraordinária laborada, desde que possua autorização, respeitada a vigência da norma coletiva (01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024)

PARÁGRAFO QUARTO - DO LIMITE MÁXIMO DIÁRIO DE HORAS EXCEDENTES – Sabendo que a jornada normal de trabalho é de até 08h (oito horas) por dia e 44h (quarenta e quatro horas) semanais, fica proibido o labor excedente de 2h (duas horas) da jornada normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO – DOS DOMINGOS E FERIADOS - Domingos e Feriados não serão computados para efeito do BANCO DE HORAS.

PARÁGRAFO SEXTO – DAS FUNÇÕES EXCLUÍDAS DO BANCO DE HORAS - Ficam excluídos da presente cláusula relativa ao BANCO DE HORAS, os empregados que se enquadrarem no disposto do artigo 62 da CLT, assim como aqueles que exercerem função de vendedor comissionista.

PARÁGRAFO SÉTIMO – DO DESLIGAMENTO - Os empregados dispensados e/ou que pedirem demissão durante a vigência do referido BANCO DE HORAS e que tiverem saldo de horas a compensar, terão as referidas horas devidamente pagas com o adicional de horas extras no percentual de 70% (setenta por cento), por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO OITAVO – DO CONTROLE E FISCALIZAÇÃO – A empresa adotará mecanismo de controle escrito que permita mensalmente o acompanhamento do BANCO DE HORAS, por parte do trabalhador.

PARÁGRAFO NONO – DA NÃO COMPENSAÇÃO NO PRAZO – Na hipótese de impossibilidade da empresa cumprir o prazo estabelecido no “PARÁGRAFO TERCEIRO”, para compensação mediante a concessão de folgas ou redução da jornada normal de trabalho, esta se obriga ao pagamento das horas trabalhadas acrescidas do adicional de horas extras no percentual de 70% (setenta por cento).

PARÁGRAFO DÉCIMO – DA PENALIDADE – A empresa que não realizar o pagamento do saldo de horas não compensadas, no limite do prazo máximo de 12 (doze) meses ou por ocasião do

desligamento da empresa serão compensadas, no limite do prazo, ficará obrigada a fazê-lo com adicional de horas extras de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL - Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL, revertida em favor da ENTIDADE PATRONAL – SINDLOJA e ENTIDADE PROFISSIONAL – SINDECC que receberá 10% sobre o valor da contribuição, a ser repassado pelo SINDLOJA, após o efetivo pagamento da empresa e após requerimento formal do SINDECC ao SINDLOJA, paga **por estabelecimento comercial** que optar pela adoção do BANCO DE HORAS, conforme tabela abaixo:

CATEGORIA	TAXA ÚNICA DE IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS
Empresas com 01 a 05 empregados	R\$ 305,47
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 326,37
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 493,35
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 619,85
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 739,75
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 948,75
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 1.201,75

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS - O Banco de Horas poderá ser requerido durante a vigência da presente norma coletiva (**01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024**), devendo ser renovado, para compensação da jornada extraordinária, pelo prazo de **até 12 (doze) meses após a autorização fornecida pelo SINDLOJA**, sob pena da empresa arcar com o pagamento das horas extras aos empregados, independentemente das multas pelo descumprimento desta norma.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – As empresas do comércio varejista, estabelecidas no município de CARUARU - PE que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula pagarão tal encargo, acrescido de multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO

Considerando o estabelecido na Constituição Federal em seu Artigo 7º, Inciso XXVI, o qual garante o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, bem como o previsto na Portaria nº 373, de 25 de Fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho em Emprego, fica autorizada a adoção pelas empresas do Comércio varejista de Caruaru do “Sistema Alternativo Eletrônico” de Controle de Jornada de Trabalho, previsto no art. 2º, da Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, o que na prática se traduz na manutenção do atual sistema eletrônico de registro de ponto utilizado para os mensalistas operacionais (atividades produtivas), sem qualquer modificação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Conforme estabelecido no art. 3º, da Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, o “Sistema Alternativo Eletrônico”, a ser implantado não admitirá:

- I - restrições a marcação do ponto;
- II - marcação automática de ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Conforme § 1º, do art. 3º, da Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, adicionalmente o “sistema alternativo eletrônico” para fins de fiscalização deverá:

- I - estar disponível no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado;
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado;

PARÁGRAFO TERCEIRO – DO COMUNICADO - As empresas que OPTAREM PELA ADOÇÃO DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO, deverão fazer por Ofício encaminhado ao Sindicato Patronal SINDLOJA, **apresentando minuta com as informações sobre o sistema alternativo de jornada que desejam utilizar, para devida homologação sindical**, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da implantação, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar ao Sindicato Profissional a relação das empresas interessadas, conforme modelo anexo a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL - Fica instituída uma CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA ANUAL SINDICAL, revertida em favor da ENTIDADE PATRONAL – SINDLOJA, paga **por estabelecimento comercial** que optar pela adoção do SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO, conforme tabela abaixo:

CATEGORIA	TAXA ÚNICA DE IMPLANTAÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO
Empresas com 01 a 05 empregados	R\$ 305,47
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 326,37
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 493,35
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 619,85
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 739,75
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 948,75
Empresas com mais de 250 empregados	R\$ 1.201,75

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas do comércio varejista, estabelecidas no município de CARUARU – PE, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula, pagarão tal encargo, acrescido de multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, além de juros, correção monetária e encargos previstos no Estatuto. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ADAPTAÇÃO AO TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE/TELETRABALHO)

Para fins do disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, considera-se Teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços preponderantes ou não, realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A adoção do regime de trabalho de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As responsabilidades pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito firmado entre o empregado e empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

a) O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial;

b) Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata a alínea “a” o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, devendo os gastos extraordinários do empregado relativos a realização a prestação do teletrabalho serem suportados pelo empregador.

PARÁGRAFO QUINTO - O contrato de trabalho em regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá ser contratado por jornada, por produção ou por tarefa, ficando excluídos de controle de jornada as hipóteses de contrato por produção ou por tarefa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização do livro, cartão ou controle mecanizado de ponto, para o efetivo controle de horário de trabalho das empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados, observado o disposto no Parágrafo Segundo, do Artigo 74, da CLT e Súmula 338, do TST.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

Fica permitida a determinação de jornada de trabalho nos DOMINGOS e FERIADOS abaixo descritos, mediante prévia autorização das entidades convenientes, em conformidade com o disposto na Lei 10.101/2000 alterada pela Lei 11.603/2007 e incisos I e XI, Art. 611-A, da CLT, nos termos e condições abaixo estabelecidos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA JORNADA ESPECIAL NOS FERIADOS - Fica garantida, para o **COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL**, a prática de jornada de trabalho, excepcional nos seguintes feriados: **06/03/2023, 21/04/2023, 18/05/2023, 29/06/2023, 07/09/2023, 15/09/2023, 12/10/2023, 02/11/2023, 15/11/2023, 06/03/2024, 21/04/2024, 18/05/2024, 29/06/2024, 07/09/2024, 15/09/2024, 12/10/2024, 02/11/2024, 15/11/2024**, desde que respeitadas as condições previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para as empresas da categoria do **COMÉRCIO VAREJISTA** estabelecidas **NOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS** (Ex.: Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e todos os demais), fica permitida jornada de trabalho em todos os feriados, **EXCETO** nos dias 1º de janeiro de 2023/2024, Terceira segunda-feira de outubro de 2023/2024 (Dia do Comerciante), e 25 de dezembro de 2023/2024 (NATAL), desde que respeitadas as condições previstas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para as empresas da categoria do comércio varejista de **MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO E HOME CENTER'S** fica permitida jornada de trabalho **em todos os feriados do ANO DE 2023**, **EXCETO** nos dias 1º de janeiro, 1º de maio (Dia do Trabalho), terceira segunda-feira do mês outubro (Dia do Comerciante) e 25 de dezembro (NATAL), desde que respeitadas as condições previstas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO – DO SISTEMA DE TRABALHO AOS DOMINGOS - Em relação à jornada de trabalho determinada aos domingos, **para todas as empresas do COMÉRCIO VAREJISTA DE CARUARU**, poderá haver trabalho desde que o regime de trabalho dos empregados obedeça ao **sistema de 02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga**, bem como, respeitem a jornada semanal de trabalho de 44h semanais, prevista na Constituição Federal.

PARÁGRAFO QUINTO – Os empregados das empresas estabelecidas no comércio em geral, **exceto os empregados das lojas estabelecidas nos CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS e nas empresas do ramo de MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO E HOME CENTER'S**, que trabalharem aos sábados integralmente ficarão impedidos de laborar nos domingos imediatos, entretanto, os que trabalharem no expediente da manhã do sábado poderão trabalhar no domingo.

PARÁGRAFO SEXTO - DA AJUDA DE CUSTO PARA DOMINGOS E FERIADOS - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas neste instrumento, será paga uma AJUDA DE CUSTO, pelo trabalho realizado nos DOMINGOS e FERIADOS, nos valores abaixo discriminados, **EXCETO** com relação a ajuda de custo para as empresas estabelecidas nos **CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS que pagarão o valor da ajuda de custo de R\$ 49,00 (quarenta e nove reais), POR DOMINGO TRABALHADO**. Para os feriados nos Centros Comerciais de Vendas, exceto no Feriado do Dia do trabalho que terá uma ajuda de custo diferenciada em cláusula específica, e para as empresas do comércio em geral, o valor da ajuda de custo será determinado com base no porte da empresa, o qual será verificado por meio da apresentação de documento comprobatório do número de empregados (CAGED ou GFIP):

NÚMERO DE EMPREGADOS NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO EM GERAL	VALOR DA AJUDA DE CUSTO DO FERIADO
20 empregados	RS 51,00 (cinquenta e um reais)
21 a 50 empregados	RS 53,00 (cinquenta e três reais)
51 a 130 empregados	RS 55,00 (cinquenta e cinco reais)
131 a 200 empregados	RS 70,00 (setenta reais)
201 a 300 empregados	RS 82,00 (oitenta e dois reais)
mais de 300 empregados	RS 94,00 (noventa e quatro reais)

NÚMERO DE EMPREGADOS NAS EMPRESAS DO COMÉRCIO EM GERAL	VALOR DA AJUDA DE CUSTO DO DOMINGO
20 empregados	RS 51,00 (cinquenta e um reais)
21 a 50 empregados	RS 53,00 (cinquenta e três reais)
51 a 130 empregados	RS 55,00 (cinquenta e cinco reais)
131 a 200 empregados	RS 70,00 (setenta reais)
201 a 300 empregados	RS 82,00 (oitenta e dois reais)
mais de 300 empregados	RS 94,00 (noventa e quatro reais)

a) Os **empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas nos domingos e feriados**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo das ajudas de custo previstas nas tabelas acima as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado;

b) Os **empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem nos domingos e feriados, receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho** e caso não consigam atingir o valor mínimo das ajudas de custo previstas nas tabelas acima as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico ao empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO – DO INTERVALO INTRAJORNADA NOS DOMINGOS E FERIADOS
- As empresas que determinarem a prática de jornada nos DOMINGOS e FERIADOS deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, **em caso de jornada acima de 6h**, sendo no caso de intervalo de 1h, com a refeição custeada pela empresa, sem nenhum ônus para os empregados, além de fornecer vale transporte ou o equivalente em dinheiro, **caso seja optante**,

desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno a sua casa.

PARÁGRAFO OITAVO - FOLGA REMUNERADA SEMANAL NOS DOMINGOS -Será OBRIGATÓRIO o repouso semanal remunerado, na forma prevista nas disposições legais, devendo o empregado que trabalhar no DOMINGO, obter o respectivo descanso, de segunda à sexta-feira, na mesma semana do trabalho no DOMINGO, desde que respeitado o limite de concessão do repouso semanal remunerado até o 7º dia consecutivo de trabalho, sob pena de pagamento em dobro, nos termos da OJ 410, da SD11, do TST, além do pagamento da repercussão das comissões e horas extras se houver.

PARÁGRAFO NONO - FOLGA COMPENSATÓRIA DOS FERIADOS - As EMPRESAS concederão aos seus empregados 01 (uma) FOLGA COMPENSATÓRIA por cada feriado trabalhado, a ser concedida no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do dia seguinte ao feriado efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Não haverá a prática de jornada de trabalho, EM TODOS OS SEGUIMENTOS DO COMÉRCIO DE CARUARU, no domingo que antecede dia do comerciário, **exceto nos CENTROS DE COMPRAS.**

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - DOS FERIADOS QUE COINCIDEM COM DIAS DE DOMINGO – As empresas poderão determinar prática de jornada de trabalho nos feriados autorizados e descritos no presente Instrumento Coletivo. **Entretanto, para os feriados que coincidem com dias de domingos,** deverão respeitar a folga compensatória referente ao repouso semanal remunerado e a folga compensatória referente ao feriado trabalhado no prazo de 30 (trinta) dias, bem como deverão respeitar as condições acima estabelecidas para a determinação de jornada nos feriados, **arcando com o valor de uma única ajuda de custo prevista nesta Cláusula.**

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Ficam excluídos do pagamento do valor da ajuda de custo, pelos domingos ou feriados trabalhados, os empregados contratados, devidamente registrados, com remuneração fixada por hora ou dia que coincidam com o domingo ou feriado e que não trabalhem a semana integralmente.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – DO PRAZO PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho nos dias de DOMINGOS e FERIADOS deverão se manifestar por escrito, nos dias de expediente dos sindicatos patronal e profissional, impreterivelmente, nos seguintes prazos:

a) Para as **empresas FILIADAS ao SINDLOJA:** até 02 (dois) dias úteis antes do DOMINGO; e, para as **empresas NÃO filiadas** ao SINDLOJA: até 05 (cinco) dias úteis antes do DOMINGO;

b) Para as **empresas FILIADAS ao SINDLOJA:** até 02 (dois) dias úteis antes do FERIADO; e, para as **empresas NÃO filiadas** ao SINDLOJA: até 05 (cinco) dias úteis antes do FERIADO;

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho nos dias de DOMINGOS e FERIADOS deverão requerer ao SINDLOJA e ao SINDECC, eletronicamente, exclusivamente, por meio da plataforma “E-SIND” indicando o dia em que pretender funcionar, com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das respectivas folgas, cabendo o cumprimento dos requisitos abaixo:

a) O Requerimento para Autorização de jornada em Domingos e Feriados deve conter autorização das duas entidades sindicais (SINDECC e SINDLOJA), de forma eletrônica, por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

b) Para requerer a autorização, por meio da plataforma E-SIND, as empresas filiadas e não filiadas ou seus contadores deverão localizar a aba de “domingos e feriados”. Caso a empresa seja associada deve digitar o nome do funcionário para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização. Caso a empresa não seja associada ao Sindloja poderá se associar e a partir do primeiro pagamento já usufruirá dos benefícios da CCT 2023/2024, caso não queira se associar, deverá recolher a taxa administrativa para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar nos referidos domingos e/ou feriados para análise e autorização dos sindicatos, por meio da mesma plataforma.

c) a Comprovação de AUTORIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS E/OU FERIADOS é exigível nos termos deste Instrumento Coletivo apenas para as EMPRESAS atingidas por este instrumento coletivo, documento este, INDISPENSÁVEL quando estas optarem pela jornada de trabalho dos empregados nos DOMINGOS e FERIADOS, conforme previsto no subitem anterior, devendo a mesma ficar disponível para exibição, se necessário, em caso de FISCALIZAÇÃO das entidades sindicais e do Ministério do Trabalho/PE.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA TAXA ADMINISTRATIVA PATRONAL

DA TAXA ADMINISTRATIVA PATRONAL PARA AUTORIZAÇÃO DA JORNADA EM DOMINGOS E FERIADOS - As empresas do COMÉRCIO EM GERAL não filiadas, que vierem requerer autorização para determinar jornada de trabalho aos seus empregados, em dias DOMINGOS E/OU FERIADOS e as empresas dos CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS que vierem requerer autorização para determinar jornada de trabalho aos seus empregados em dias FERIADOS deverão recolher a CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL, conforme tabela abaixo, em favor do SINDLOJA, devendo ser recolhida no momento do Comunicado/Requerimento ao SINDLOJA, o valor correspondente por estabelecimento comercial, através de depósito bancário ou boleto bancário fornecido pela entidade, sob pena de multa equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINDLOJA).

CATEGORIA	TAXA POR FERIADO
Empresas com até 05 empregados	R\$ 126,50
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 164,45

Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 215,05
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 328,90
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 480,70
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 613,52
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 752,67

CATEGORIA	TAXA POR DOMINGO
Empresas com até 05 empregados	R\$ 60,00
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 70,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 85,00
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 145,00
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 225,00
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 275,00
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 339,00

a) Para fixação da CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL, as empresas que desejem determinar jornada de trabalho em domingos ou feriados aos seus empregados devem apresentar ao SINDLOJA documento comprobatório do número de empregados (CAGED, GRF, Lista E-Social), no ato do requerimento da autorização, referente ao mês da competência que desejem receber a autorização, a fim de comprovarem o enquadramento na tabela acima;

b) As empresas do comércio varejista estabelecidas no município de CARUARU – PE, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula (Ausência de comunicação, descumprimento do prazo, supressão dos benefícios aos trabalhadores, ausência de pagamento, etc.) pagarão a Contribuição Administrativa, por cada domingo ou feriado violado, acrescida de multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO DIA DO COMERCIÁRIO

Em face da Lei Municipal N° 2.820 de 10.11.85, que institui o Dia do Comerciário, fica determinada sua comemoração na 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro dos anos de 2023 e de 2024, data em que não poderá ser determinada a prática de jornada de trabalho para os empregados das empresas do comércio varejista, inclusive para os empregados das empresas estabelecidas em todos os Centros Comerciais de Vendas, não estando abrangidas as empresas localizadas no Parque 18 de maio, diante de cláusula específica.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os empregados que trabalharem nas farmácias não estarão condicionados à presente cláusula, uma vez que o horário de funcionamento das farmácias é regido em conformidade com Leis específicas, no entanto, obrigatoriamente para aqueles empregados a jornada semanal de trabalho prevista na Constituição Federal é de 44h semanais, com concessão do RSR.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA JORNADA DE TRABALHO PARA AS EMPRESAS ESTABELECIDAS NO PARQUE 18 DE MAIO

A jornada de trabalho para os empregados que trabalham nas lojas estabelecidas no Parque 18 de Maio, inclusive nos Centros Comerciais de Vendas, será realizada de segunda a domingo respeitando-se para tanto, **o sistema de 02 (dois) domingos trabalhados por 01 (um) domingo de folga**, bem como, a carga semanal de trabalho de até 44 horas semanais, prevista na Constituição Federal, com revezamento de turmas e intervalo de no máximo 02h para refeições e repouso, ou poderão as empresas, ainda, adotar o sistema de 1h, sendo neste último com a refeição custeada pela empresa, sem nenhum ônus para os empregados, desde que observadas às condições previstas na cláusula específica dos domingos e feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA JORNADA EM FERIADOS QUE COINCIDAM COM O DIA DA FEIRA DA SULANCA- As lojas estabelecidas no Parque 18 de Maio poderão determinar jornada de trabalho aos seus empregados nos feriados que coincidirem com o dia da feira, ficando autorizadas a determinar jornada de trabalho no DIA DO COMÉRCIÁRIO, desde que respeitem as condições e benefícios garantidos na cláusula específica referente a jornada em FERIADOS, bem **como as condições abaixo descritas:**

PARÁGRAFO SEGUNDO - DA JORNADA DE TRABALHO NO DIA DO COMÉRCIÁRIO PARA O PARQUE 18 DE MAIO - Para os anos de 2023/2024, caso não haja alteração do dia de realização da Feira da Sulanca por parte do Município, as lojas estabelecidas apenas no Parque 18 de Maio poderão determinar jornada de trabalho aos seus empregados no DIA DO COMÉRCIÁRIO.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Considera-se Parque 18 de Maio, para efeitos das garantias previstas nesta cláusula, as seguintes ruas, travessas e avenidas, ao redor da Feira: São Sebastião, Luiz Paes, Limeira Rosal, Lourival José da Silva, Gregório de Matos, Capitão Zezé, Samuel Campelo, Paulino Câmara, Alzira Vidal, Miguel de Sena, João de Barros, Azevedo Coutinho, Raul Leone Boa Ventura, Capitão Lima dos Reis e demais ruas que venham a ser delimitadas pelo Município, desde que haja alteração das referidas ruas por decreto da Prefeitura, motivo pelo qual poderá ser feito um aditamento ao presente parágrafo.

PARÁGRAFO QUARTO - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas nesta CCT, pelo trabalho realizado no Dia do Comerciante será paga uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria, ficando esclarecido que a AJUDA DE CUSTO mencionada no referido parágrafo não possui natureza salarial para nenhum fim de direito.

a) Os empregados comissionistas receberão **20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas no dia do comerciante**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo de R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado;

b) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem no dia do Comerciante, receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho e caso não consigam atingir o valor

mínimo de R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico ao empregado.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas que determinarem a prática de jornada no DIA DO COMERCÁRIO (16/10/2023 e 21/10/2024) concederão a folga compensatória durante a semana correspondente ao Dia do Comerciário Trabalhado, ou seja, da terça a sexta-feira, para garantir a folga compensatória aos seus empregados, além da garantia do Repouso Semanal Remunerado.

PARÁGRAFO SEXTO – As empresas que determinarem a prática de jornada no DIA DO COMERCÁRIO deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, caso trabalhem em jornada superior a 6h, sendo no caso de intervalo de 1h, a refeição custeada pela empresa, sem natureza salarial e nenhum ônus para os empregados, além de fornecer vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso seja optante e desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno a sua casa.

PARÁGRAFO SÉTIMO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA NO DIA DO COMÉRCIÁRIO PARA PARQUE 18 DE MAIO – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho no dia do comerciário, deverão requerer ao SINDLOJA e SINDECC, eletronicamente, exclusivamente, por meio da plataforma “E-SIND” indicando o dia em que pretender funcionar, com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das respectivas folgas, cabendo o cumprimento dos requisitos abaixo:

a) O Requerimento para Autorização de jornada em Domingos e Feriados deve conter autorização das duas entidades sindicais (SINDECC e SINDLOJA), por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

b) Para requerer a autorização, por meio da plataforma SINDLOJA DIGITAL, as empresas filiadas e não filiadas ou seus contadores deverão localizar a aba de “domingos e feriados”. Caso a empresa seja associada deve digitar o nome do funcionário para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização. Caso a empresa não seja associada ao Sindloja, poderá se associar e a partir do primeiro pagamento já usufruirá dos benefícios da CCT 2023/2024 ou, caso não queira se associar, deverá recolher a taxa administrativa para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar nos referidos domingos e/ou feriados para análise e autorização dos sindicatos, por meio da mesma plataforma.

PARÁGRAFO OITAVO - DA TAXA ADMINISTRATIVA PATRONAL PARA AUTORIZAÇÃO DA JORNADA NO DIA DO COMERCÁRIO PARA PARQUE 18 DE MAIO - As empresas do COMÉRCIO EM GERAL não filiadas, que vierem requerer autorização para determinar jornada de trabalho aos seus empregados, no dia do comerciário, deverão recolher a CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL, conforme tabela abaixo, em favor do SINDLOJA, devendo ser recolhida no momento do Comunicado/Requerimento ao SINDLOJA o valor correspondente por estabelecimento comercial, através de depósito bancário ou boleto bancário fornecido pela entidade, sob pena de multa equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINDLOJA).

CATEGORIA	TAXA POR FERIADO
Empresas com até 05 empregados	R\$ 126,50
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 164,45
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 215,05
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 328,90
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 480,70
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 613,52
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 752,67

a) Para fixação da CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL, as empresas que desejem determinar jornada de trabalho no dia do comerciário aos seus empregados devem apresentar ao SINDLOJA documento comprobatório do número de empregados (CAGED, GRF, Relação de Empregados no E-Social), no ato do requerimento da autorização, referente ao mês da competência que desejem receber a autorização, a fim de comprovarem o enquadramento na tabela acima;

b) As empresas do comércio varejista, estabelecidas no município de CARUARU – PE, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula (Ausência de comunicação, Ausência de apresentação do modelo de sistema alternativo de jornada, descumprimento do prazo, etc.) pagarão a Contribuição Administrativa, acrescida de multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO NOS CENTROS DE COMPRAS NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2023

Para as empresas da categoria do COMÉRCIO VAREJISTA estabelecidas **exclusivamente NOS CENTROS COMERCIAIS DE VENDAS** (Ex.: Caruaru Shopping, Shopping Difusora, Polo Comercial, Centro de Compras, Fábrica da Moda e todos os demais), fica permitida a determinação de jornada de trabalho no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO, desde que respeitem as condições e benefícios garantidos na cláusula específica referente a jornada em FERIADOS, **bem como as condições abaixo descritas:**

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Sem prejuízo das demais vantagens asseguradas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, pelo trabalho realizado no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO será paga uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria, ficando esclarecido que a AJUDA DE CUSTO mencionada no referido parágrafo não possui natureza salarial para nenhum fim de direito.

a) Os empregados comissionistas receberão **20% (por cento) de acréscimo nas comissões calculadas sobre as vendas realizadas no Feriado de 1º de maio de 2023**, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo de R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico para o empregado;

b) Os empregados que recebem acima do piso, quando trabalharem no Feriado de 1º de maio de 2023, receberão a ajuda de custo equivalente a 1 dia de trabalho e caso não consigam atingir o valor mínimo de R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais), as empresas complementarão o referido valor, quando for mais benéfico ao empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO (segunda) deverão conceder a folga compensatória referente ao feriado trabalhado no prazo de 30 (trinta) dias, bem como deverão respeitar as condições acima estabelecidas para a determinação de jornada nos feriados.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas que determinarem a prática de jornada no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO deverão garantir aos empregados o intervalo intrajornada de no máximo 2h ou de no mínimo 1h, caso trabalhem em jornada superior a 6h, sendo no caso de intervalo de 1h, a refeição custeada pela empresa, sem natureza salarial e nenhum ônus para os empregados, além de fornecer vale transporte ou o equivalente em dinheiro, caso seja optante e desde que possibilite a locomoção do empregado à empresa e retorno a sua casa.

PARÁGRAFO QUARTO – DOS REQUISITOS PARA AUTORIZAÇÃO DE JORNADA NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2023 (DIA DO TRABALHO) – As empresas que pretenderem determinar jornada de trabalho no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO deverão requerer ao SINDLOJA e ao SINDECC, eletronicamente, exclusivamente, por meio da plataforma “E-SIND” indicando o dia em que pretender funcionar, com a listagem dos empregados que irão trabalhar, acompanhada das respectivas folgas, cabendo o cumprimento dos requisitos abaixo:

a) O Requerimento para Autorização de jornada em Feriado deve conter autorização das duas entidades sindicais (SINDECC e SINDLOJA), por meio eletrônico disponível na plataforma do E-SIND (www.e-sind.com.br/portal).

b) Para requerer a autorização, por meio da plataforma SINDLOJA DIGITAL, as empresas filiadas e não filiadas ou seus contadores, deverão localizar a aba de “domingos e feriados”. Caso a empresa seja associada deve digitar o nome do funcionário para os sindicatos autorizarem a emissão da autorização. Caso a empresa não seja associada ao Sindloja poderá se associar e a partir do primeiro pagamento já usufruirá dos benefícios da CCT 2023/2024 ou, caso não queira se associar, deverá recolher a taxa administrativa para autorização, na aba emitir boleto para domingo e feriado e incluir os nomes dos empregados que irão trabalhar no feriado para análise e autorização dos sindicatos, por meio da mesma plataforma.

PARÁGRAFO QUINTO - DA TAXA ADMINISTRATIVA PATRONAL PARA AUTORIZAÇÃO DA JORNADA NO FERIADO DE 1º DE MAIO DE 2023 (DIA DO TRABALHO) - As empresas do COMÉRCIO EM GERAL não filiadas, que vierem requerer autorização para determinar jornada de trabalho aos seus empregados no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO deverão recolher a CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL, conforme tabela abaixo, em favor do SINDLOJA, devendo ser recolhida no momento do Comunicado/Requerimento ao SINDLOJA, o valor correspondente por estabelecimento comercial, através de depósito bancário ou boleto bancário

fornecido pela entidade, sob pena de multa equivalente a um piso da categoria vigente, revertida ao sindicato patronal (SINDLOJA).

CATEGORIA	TAXA POR FERIADO
Empresas com até 05 empregados	R\$ 126,50
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 164,45
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 215,05
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 328,90
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 480,70
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 613,52
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 752,67

a) Para fixação da CONTRIBUIÇÃO ADMINISTRATIVA PATRONAL, as empresas que desejem determinar jornada de trabalho no Feriado de 1º de maio de 2023 - DIA DO TRABALHO aos seus empregados devem apresentar ao SINDLOJA documento comprobatório do número de empregados (CAGED, GRF, Relação de Empregados no E-Social), no ato do requerimento da autorização, referente ao mês da competência que desejem receber a autorização, a fim de comprovarem o enquadramento na tabela acima;

b) As empresas do comércio varejista, estabelecidas no município de CARUARU – PE, que descumprirem as condições estabelecidas na presente cláusula (Ausência de comunicação, Ausência de apresentação do modelo de sistema alternativo de jornada, descumprimento do prazo, etc.) pagarão a Contribuição Administrativa, acrescida de multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal. A referida multa será cobrada sem prejuízo das multas devidas aos empregados e ao Sindicato Profissional (SINDECC) pelo Descumprimento das Cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Nos termos do artigo 373A, da CLT, é vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO INTERVALO ESPECIAL PARA AMAMENTAÇÃO

Fica estabelecido que para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos especiais diários de 30 minutos cada, **salvo ajuste escrito entre empregado e empregador, com a manutenção do tempo diário de intervalo.**

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES

As reuniões, quando o comparecimento for exigido pelo empregador, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho, ou se fora dela, mediante a devida compensação ou do pagamento das horas extras aos empregados participantes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica vedada a prorrogação do horário de trabalho aos empregados estudantes ou mudança no escalonamento que venha prejudicar a frequência às aulas, salvo se isto ocorrer em período de recesso escolar, com acordo por escrito dos empregados, que deverão ser assistidos pelo seu órgão de classe, exceto nas ocorrências de ordem excepcional.

PARÁGRAFO ÚNICO – DO ABONO DE FALTAS DO ESTUDANTE – O empregado que se submeter a exames supletivos ou vestibulares para ingressar em universidades terá suas faltas abonadas nos dias de prova, desde que comprove o comparecimento nos dias das provas e comunique o afastamento ao empregador com 72h (setenta e duas horas) de antecedência.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que pedir demissão, e tiver menos de doze meses de serviços prestados na mesma empresa, receberá as férias proporcionais ao tempo de serviço.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a manterem assentos para seus empregados, nos termos da Portaria nº. 3.214/79, do MTE.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DO LOCAL PARA LANCHES

As empresas providenciarão bebedouros ou filtros e local para realização do lanche de seus empregados.

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORME

As empresas que exigirem o uso de uniformes e/ou instrumentos de trabalho deverão fornecê-los, sem

ônus para os seus empregados, independentemente de constar nome do empregador ou sua logomarca.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DO ATESTADO MÉDICO OCUPACIONAL

As empresas se obrigam a fornecer o exame médico aos seus empregados, em conformidade com as disposições do art. 168, CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela entidade sindical, havendo convênio com o INSS, serão aceitos pela empresa, sem a obrigatoriedade do CID, para todos os efeitos legais, e ainda, observadas as disposições da portaria nº. 3.291/84 do INSS, ressalvando-se os casos em que a empresa tenha serviço médico odontológico próprio ou conveniado.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Os empregados no comércio de Caruaru poderão deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seu(s) filho(s) menor (es) de 10 (dez) anos, inválido(s) ou incapaz(es), comprovando com atestado médico até 72 (setenta e duas) horas após a falta, uma vez por semestre e terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de 05 (cinco) dias, as quais serão compensadas no Banco de Horas ou com redução de 01 (uma) hora em horário de almoço.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAR ASCENDENTE ENFERMO

Os empregados no comércio de Caruaru poderão deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de ascendente (pai, mãe, avô e avó), desde que o ascendente não tenha nenhum outro descendente ou cônjuge/companheiro para acompanhá-lo, apresentando a devida comprovação de acompanhamento até 72 (setenta e duas) horas após a falta, uma vez por semestre e terá suas faltas abonadas, até o limite máximo de 03 (três) dias, as quais serão compensadas no Banco de Horas ou no Acordo de Compensação de Jornada firmado para este fim.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DO ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAR ESPOSA/COMPANHEIRA GESTANTE EM CONSULTAS

Os empregados no comércio de Caruaru poderão deixar de comparecer ao serviço em até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, conforme inciso X, do artigo 473, da CLT, incluído pela Lei nº 13.257 de 2016.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS DO COMISSIONISTA PURO

As ausências justificadas dos empregados comissionistas puros serão devidamente abonadas mediante apresentação de atestado médico e remuneradas com base na média da comissão do mês.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DOS SERVIÇOS DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas deverão estar equipadas em seus estabelecimentos com material necessário à prestação dos primeiros socorros, conforme NR 7, da Portaria nº. 3.214/78.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DO QUADRO DE AVISOS

Para as empresas que dispuserem de quadro de aviso em suas dependências fica garantida ao Sindicato Profissional a entrega ao gerente ou encarregado da empresa dos avisos de interesses dos empregados, para orientação e comunicação da classe comercial, ficando vedada a publicação de material político partidário ou ofensivo.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas asseguram o afastamento do empregado membro da Diretoria do Sindicato da Categoria Profissional, sem prejuízo de sua remuneração, quando houver imprescindível necessidade de sua participação em reunião, seminários, congressos, dentre outras atividades similares relacionadas à atividade sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO – Cada permissão ocorrerá em decorrência de solicitação por escrito do Sindicato da Categoria Profissional, com 48 (quarenta e oito) horas, no mínimo de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL (CRSS)

Para a utilização do REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), Banco de Horas, Regime de Trabalho a Tempo Parcial e para a determinação de jornada de trabalho aos empregados do comércio varejista de Caruaru nos feriados e domingos para comércio em geral (exceto Centros Comerciais de Vendas), as empresas do comércio varejista de Caruaru deverão estar regulares com os sindicatos, devendo requerer a emissão do **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL (CRSS)**, documento a ser emitido pelos SINDICATOS PATRONAIS E PROFISSIONAL, em relação à Contribuição ao efetivo pagamento da Contribuição Assistencial, Contribuição Confederativa e da Taxa de Sócio, relativas aos últimos 5 (cinco) anos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DO DIREITO À COBERTURA INTEGRAL DA CCT 2023/2024

Fica esclarecido para efeito desta Cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária, na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou que as empresas do comércio varejista de Caruaru ficarão obrigadas a descontar, **somente de seus empregados associados ao SINDECC**, a título de **Contribuição Assistencial 2023 o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2023, limitando-se ao valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, a qual deverá ser recolhida em favor do Sindicato Profissional (SINDECC), mediante desconto realizado pela empresa em sua folha salarial até 15 (quinze) dias corridos contados do depósito da Convenção Coletiva no Ministério da Economia, devidamente autorizado pelo trabalhador, cujo valor deverá ser recolhido pela empresa, em favor da entidade profissional, até 10 (dez) dias corridos, após o desconto realizado, na seguinte conta bancária: **Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0051, Conta Corrente nº 1252-4, Operação 003, CHAVE PIX: sindecc.tesouraria03@gmail.com**; Fica esclarecido que o desconto da Contribuição Assistencial 2023 deverá ser feito pela empresa na folha de pagamento do trabalhador ou poderá, excepcionalmente, ser feito pelo trabalhador, caso este prefira, o que deverá ser efetuado diretamente na sede do SINDECC, mediante comprovação junto a empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA CONTRIBUIÇÃO ESPONTÂNEA DOS EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS AO SINDICATO PROFISSIONAL – Esclarece-se, para efeito deste parágrafo, que a Assembleia Geral Extraordinária, na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou que em respeito ao TAC firmado perante o Ministério Público do Trabalho em Caruaru, **os empregados não associados poderão efetuar o pagamento ESPONTÂNEO**, a título de **Contribuição Assistencial 2023, do percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2023, limitando-se ao valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**, a qual deverá ser recolhida em favor do Sindicato Profissional, mediante desconto realizado pela empresa em sua folha salarial até 15 (quinze) dias corridos contados do depósito da Convenção Coletiva no Ministério da Economia, devidamente autorizado pelo trabalhador, cujo valor deverá ser recolhido pela empresa, em favor da entidade profissional, até 10 (dez) dias corridos, após o desconto realizado, na seguinte conta bancária: **Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0051, Conta Corrente nº 1252-4, Operação 003, CHAVE PIX: sindecc.tesouraria03@gmail.com**. Fica esclarecido que o desconto da Contribuição Assistencial 2023 deverá ser feito pela empresa na folha de pagamento do trabalhador ou poderá, excepcionalmente, ser feito pelo trabalhador, caso este prefira, o que deverá ser efetuado diretamente na sede do SINDECC, mediante comprovação junto a empresa.

I – Conforme previsto na Cláusula Terceira, da CCT 2023/2024, os empregados que não quiserem contribuir espontaneamente com a Contribuição Assistencial profissional acima descrita **não terão direito à Cobertura Integral da CCT 2023/2024**, vez que estarão renunciando expressamente à **Cobertura Integral dos direitos contidos na norma coletiva acima citadas**, desobrigando o empregador do cumprimento das conquistas e dos benefícios previstos nas mesmas.

II - O empregado que não aderiu à cobertura Integral da CCT 2023/2024, no prazo estabelecido, e não efetuou o recolhimento da contribuição assistencial profissional 2023, caso queira **obter a Cobertura Integral de todas as conquistas e os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024**, poderá encaminhar requerimento por escrito, à sua empresa, devendo neste caso o empregador comunicar formalmente ao SINDECC sobre a referida autorização, ou o empregado poderá autorizar diretamente no SINDECC, para que seja realizado o desconto e o repasse da Contribuição Assistencial profissional 2023 em favor do Sindicato Profissional, em sua próxima folha de pagamento, momento em que passará a ter os benefícios das normas coletivas acima citadas.

III - No mês de desconto da Contribuição Assistencial 2023, as empresas ficam obrigadas a enviar a RE da GFIP e a relação de empregados associados que efetuaram o recolhimento da contribuição acima citada, bem como dos empregados não associados que quiseram contribuir espontaneamente e dos empregados não associados que não quiseram contribuir espontaneamente, devendo a referida relação vir acompanhada da qualificação pessoal dos empregados com nome completo, data de admissão, função, salário e nº da CTPS.

IV – Os empregados, associados e não associados que quiserem Aderir à cobertura integral da CCT 2023/2024, admitidos após o prazo de recolhimento da Contribuição Assistencial 2023, poderão ter descontado de seu salário no mês seguinte ao de sua admissão o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2023, limitando-se ao valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), relativo à Contribuição Assistencial profissional 2023, desde que efetue o requerimento previsto nesta Cláusula, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida por ambos os sindicatos convenientes, cujo valor deverá ser recolhido pela empresa, em favor da entidade profissional, até 10 (dez) dias corridos, após o desconto realizado, na seguinte conta bancária: Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0051, Conta Corrente nº 1252-4, Operação 003, CHAVE PIX: sindecc.tesouraria03@gmail.com.

V - O recolhimento da Contribuição Assistencial 2023 efetuado fora dos prazos mencionados acima terá o acréscimo de multa de 5% (cinco por cento) incidente sobre o valor principal devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

VI – Nos casos de recusa pelas empresas de realizar o desconto, quando expressamente autorizado pelos empregados, da Contribuição Assistencial 2023, serão propostas as competentes ações de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, independentemente de queixa criminal, nos casos em que o empregador efetuar o desconto da Contribuição Assistencial 2023 e não repassar à entidade profissional, por configurar crime de apropriação indébita.

VII - Em jornal de circulação local e nas redes sociais (blog, site, instagram e WhatsApp) o SINDECC realizará a publicação do Edital de Divulgação do Registro e Arquivamento do presente instrumento convencional na SRTE/PE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, e no jornal informativo da Entidade Sindical, publicará a presente cláusula da Convenção Coletiva na íntegra, para dar publicidade ao recolhimento da verba a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2023, em cumprimento ao Art. 5º, § 6º, da Lei 7.347, de 24 de julho de 1985 c/c o Art. 876, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, no prazo de 10 dias, nos termos da Lei.**

VIII- DAS GARANTIAS SOCIAIS CONCEDIDAS AOS EMPREGADOS QUE EFETUAREM O PAGAMENTO ESPONTÂNEO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2023 - Os empregados que efetuarem o pagamento espontâneo da Contribuição Assistencial 2023 poderão se associar ao SINDECC sem pagamento de qualquer outra taxa sindical, devendo apenas preencher o formulário de sócio fornecido pela entidade sindical profissional, passando a ter direito a todos os serviços e benefícios sociais disponibilizados pelo SINDECC, tais como: direito a realização de cálculos trabalhistas; direito a homologação de rescisão contratual; direito a voto em assembleias; direito a participação no processo eleitoral do sindicato com voto, assim como formação de chapa; direito a

participação em eventos promovidos pelo SINDECC com sorteio de brindes; direito a participação em minicursos com certificado de horas aula; direito a frequentar os espaços do refeitório do sindicato para almoço e descanso; direito a descontos em convênios médicos (descontos em consultas e exames com diversas especialidades), descontos em estabelecimentos conveniados e direito a atendimento médico na sede do SINDECC, com consultas com preços reduzidos e acessíveis aos associados.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA FILIAÇÃO AO SINDICATO PATRONAL (SINDLOJA)

As empresas filiadas e que se filiarem ao SINDLOJA pagarão a título de mensalidade sindical, os valores constantes abaixo, ficando isentas das demais taxas e contribuições fixadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, passando a receber assistência sindical e usufruir de benefícios ofertados pelo SINDLOJA, arcando com o pagamento de mensalidades com os seguintes valores:

CATEGORIA	MENSALIDADE
Microempreendedores Individuais (MEI)	R\$ 33,00
Empresas com até 02 empregados	R\$ 53,90
Empresas com até 05 empregados	R\$ 75,90
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 88,50
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 113,85
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 189,75
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 328,90
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 480,70
Empresas que possuem mais de 250	R\$ 607,20

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os filiados poderão se utilizar dos benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, arcando somente com as mensalidades sindicais, bem como passarão a usufruir dos serviços ofertados pelo SINDLOJA, em conformidade com os contratos e parcerias celebrados, tais como:

- a) Utilização da plataforma digital E-SIND (www.e-sind.com.br/portal), para envios de comunicados, recebimento de autorizações, informações de interesse da categoria, etc.;
- b) Consultoria trabalhista, por meio de orientações sobre a CCT;
- d) Cursos e capacitações para qualificação do filiado e seus colaboradores;
- e) Banco de currículos;
- f) Benefícios e condições diferenciadas apresentadas pelo SINDLOJA;
- g) Descontos ofertados por empresas e instituições parceiras.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os serviços prestados por Parceiros ou Prestadores de serviços contratados podem ser extintos, alterados ou ampliados, em conformidade com contratos firmados entre os Parceiros e a entidade sindical, bem como podem ser oferecidos por meio da cobrança de taxas com valores diferenciados, que serão objeto de prévia análise e contratação com o filiado, ficando tais

contratos à disposição dos associados e interessados em receber os benefícios ofertados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresas que se filiaem ao SINDLOJA ficarão isentas das taxas fixadas nesta norma coletiva, desde que efetuem em dia, o pagamento das mensalidades sindicais, com valores reduzidos em comparação às demais receitas sindicais.

PARÁGRAFO QUARTO - Para concessão das conquistas e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive a isenção das taxas de custeio fixadas nesta CCT (REPIS, Implantação de Jornada por tempo parcial, implantação da escala de 12x36, Autorização para jornada em domingos e feriados, Implantação e Banco de Horas, Jornada por Tempo Parcial e outros) as empresas necessitam permanecer filiadas pelo prazo de 12 (doze) meses subsequentes a concessão da autorização, sob pena de arcarem com o pagamento das taxas respectivas, prevista nas Cláusulas desta CCT, caso tenham interesse em aderir aos benefícios e não tenham interesse em se filiaem ou se manterem filiadas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSITENCIAL PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Bens e Serviços de Caruaru – SINDLOJA, realizada no dia 30/11/2022, devidamente convocada por meio do Edital publicado no Jornal Folha de Pernambuco, em 24/11/2022, de acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, que todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia 01/04/2023 a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será cobrada apenas uma vez por ano e atrelada à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada, da seguinte forma:

CATEGORIA	MENSALIDADE
Empresas com até 05 empregados	R\$ 91,08
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 106,26
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 136,62
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 227,70
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 394,68
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 576,84
Empresas que possuem mais de 250	R\$ 728,64

PARÁGRAFO SEGUNDO - Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

PARÁGRAFO QUARTO - O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado via e-mail, sistema eletrônico de comunicação ou diretamente, com prazo de pagamento até 01/04/2023.

PARÁGRAFO QUINTO - Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

PARÁGRAFO SEXTO - As empresas constituídas após a assinatura da presente Convenção recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DAS DIVERGÊNCIAS

Fica convencionado entre as partes da presente Convenção Coletiva de Trabalho que os conflitos porventura surgidos, relativos à aplicação das normas contidas no presente Instrumento Coletivo, serão dirimidos pelo Juízo competente da Comarca de Caruaru, ou ainda, pela Procuradoria do Trabalho / Ministério Público do Trabalho de Caruaru.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DAS PENALIDADES

As empresas do comércio de Caruaru, por ocasião de descumprimento as disposições ora acordadas, depois de notificadas pelo sindicato da categoria profissional, ficarão sujeitas a multa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial revertida em favor de cada um dos empregados prejudicados e igual valor em favor do Sindicato Profissional, por cada empregado prejudicado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As obrigações previstas na presente norma coletiva poderão ser exigidas e cobradas pelas entidade sindicais, no prazo de até 05 (cinco) anos, através de medida extrajudicial ou por meio de Ação de Cumprimento, conforme prazo prescricional próprio dos créditos trabalhistas, previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de descumprimento das Cláusulas referentes as taxas ou contribuições fixadas em favor do Sindicato Patronal, o SINDLOJA poderá optar em resolver a controvérsia através de medidas extrajudiciais ou judiciais, realizadas por sua Assessoria Jurídica

(mouraegalindoadv@gmail.com), quando as empresas terão a oportunidade de buscar cumprimento/enquadramento das condições previstas neste instrumento coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O SINDICATO PROFISSIONAL deverá fornecer ao SINDICATO PATRONAL a lista das empresas que eventualmente descumprirem a norma coletiva, desde que requerida formalmente pela Entidade Patronal, a fim de que as mesmas regularizem e sejam orientadas, pela entidade patronal, a não reincidirem no descumprimento dos direitos trabalhistas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REVISÃO DA CONVENÇÃO

Em caso de alteração relevante na política econômica e salarial do país durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica convencionado entre as partes que poderá haver revisão fora da data-base, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será acompanhado pelas entidades convenentes, em conjunto ou unilateralmente, e fiscalizado pela Procuradoria Regional do Trabalho e GRTE – Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Caruaru.

}

**SIMONE CORDEIRO DE SA
PROCURADOR
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**ALINE SIMAO DE MELO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**ERIVALDO FRANCISCO DA SILVA
TESOUREIRO
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CARUARU**

**AUGUSTO CESAR COSTA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CARUARU**

**KILMA GALINDO DO NASCIMENTO
PROCURADOR
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CARUARU**

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DO SINDECC

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - PROCURAÇÃO SINDECC

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - CARTA SINDICAL SINDECC

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - PROCURAÇÃO SINDLOJA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO 2023

[Anexo \(PDF\)](#)

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