

ADITAMENTO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

MUNICÍPIO DE MONTE MOR

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI**, inscrito no CNPJ 00.135.628/0001-02, com sede na Rua Ismael Bueno de Oliveira, nº 33, Jardim Eliza, Capivari-SP, CEP 13.360.152, neste ato representado por seu Presidente, Sra. Angela Maria Pereira da Silva, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ 46.107.462/0001-03, com sede na Rua General Osório, nº 883, 4º Andar, Centro, Campinas-SP, neste ato representado por sua Presidenta, Srª. Sanae Murayama Saito, neste ato fica estabelecido o ADITAMENTO à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023 para o MUNICÍPIO de **MONTE MOR**, mediante as seguintes cláusulas e condições, que reciprocamente aceitam e outorgam a saber:

Passam a ter a seguinte redação as Cláusulas abaixo mencionadas:

1 – REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenientes serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2022**, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito, oitenta e três por cento) sobre os salários vigentes em 01/01/2022.

Parágrafo 1º: Diante da instabilidade econômica e política financeira que passa o país e que permeiam a relação laboral, com a finalidade de auxiliar neste momento de dificuldades, as empresas que necessitarem, poderão solicitar o parcelamento do reajuste previsto no Caput desta cláusula, o que se dará somente mediante Acordo Coletivo específico firmado com o sindicato profissional com assistência do Sindicato Patronal.

Parágrafo segundo - Tendo em vista a data da assinatura do presente aditamento as diferenças referentes às verbas salariais poderão ser pagas em duas parcelas juntamente com as folhas de pagamento do mês de **outubro 2022**.

CLÁUSULA 2ª - EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2021 - o salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2022, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1ª, proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente

sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

CLÁUSULA 3ª - COMPENSAÇÃO - nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de setembro de 2022 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

CLÁUSULA 4ª- SALÁRIO NORMATIVO – Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigorar a partir de 01 de setembro de 2022, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

	SALÁRIO NORMATIVO	
a)	<u>SALÁRIO DE INGRESSO</u> <u>Empregados em Geral com até um ano de trabalho na empresa</u>	R\$ 1.499,00
b)	<u>SALÁRIO NORMATIVO</u> <u>Empregados em Geral com mais de um ano de trabalho</u>	R\$1.763,00
c)	<u>Office-Boys, Faxineiros, Copeiros e empacotadores</u>	R\$1.328,00
d)	<u>Auxiliar do comércio.....</u>	R\$1.328,00
e)	<u>Comissionista.....</u>	R\$2.200,00

Parágrafo 1º - O Salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item "a" da presente cláusula (Empregados em Geral) durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**, que será emitida pelo **SINDIVAREJISTA CAMPINAS em conjunto do o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI**, mediante a apresentação da cópia da RAIS e da comprovação do cumprimento integral desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Parágrafo 2º -Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho o direito a pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO 2022-2023.

Parágrafo 3º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas nos § 1º acima, os empregados deverão receber os salários como **NORMATIVO**.

Parágrafo 4º - O Salário **NORMATIVO** para a função de Empregados em Geral é devido para aqueles empregados com mais de um ano de contrato de trabalho na empresa.

Parágrafo 5º - Enquadra-se como auxiliar do comércio empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento com atividade comercial do empregador.

Parágrafo 6º - A função é restrita às empresas com até 5 (cinco) empregados, as quais poderão manter em seu quadro de empregado, no máximo 3 (três) empregados integrantes da mesma função, pelo período de um ano.

Parágrafo 7º - Os empregados exercentes de função específica como vendedor, balconista, auxiliar ou operador de caixa, auxiliar de escritório, auxiliar ou operador de crédito, auxiliar ou operador de cobrança, estoquista, repositor e vitrinista terão garantidos os seus atuais salários, incluindo o reajuste previsto na cláusula 1ª e obedecendo no mínimo o piso da categoria previsto no caput desta norma, sendo vedada sua substituição por outro de menor salário, sob pena da incidência de multa prevista no parágrafo 4º.

Parágrafo 8º - Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.

Parágrafo 9º - No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R\$ 1.463,00 (Um mil quatrocentos e sessenta e três reais.) por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

Parágrafo 10º: Diante da instabilidade econômica e política financeira que passa o país e que permeiam a relação laboral, com a finalidade de auxiliar neste momento de dificuldades, as empresas que necessitarem, poderão solicitar o parcelamento do piso reajustado previsto no Caput desta cláusula, o que se dará somente mediante Acordo Coletivo específico firmado com o sindicato profissional com assistência do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA 5ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA - aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01.09.2022, a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea "e" da cláusula 4ª, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia (e se cumprida integralmente a jornada de trabalho).

CLÁUSULA 6ª - CLÁUSULA 6ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Micro empresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

6.1) Considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa(ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais).

6.2)Para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão social, CNPJ, número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE- Capital social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2022/2023.
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção;

6.3) Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão estas, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data do recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhado da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

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

6.5) Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2022 até 31/08/2023, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na clausula 4 , conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista , como segue:

	SALÁRIO NORMATIVO	
a)	<u>SALÁRIO DE INGRESSO</u> Empregados em Geral com até um ano de trabalho na empresa	R\$ 1.375,00
b)	<u>SALÁRIO NORMATIVO</u> Empregados em Geral com mais de um ano de trabalho	R\$1.639,0
c)	Office-Boys, Faxineiros, Copeiros e empacotadores	R\$1.328,00
d)	Auxiliar do comércio.....	R\$1.328,00
e)	Comissionista.....	R\$2.077,00

6.6) Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.

6.7) as empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 6.2 poderão praticar os valores do REPIS 2022-2023 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na clausula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2022.

6.8) o prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 60(sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva.

6.9) em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho dá direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022-2023 a que se refere o item 6.5 desta cláusula.

6.10) nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para pagamento em até 10 (dez) dias.

6.11) a entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao Sindicato da categoria Profissional para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS 2022-2023.

6.12) Enquadram-se como "Auxiliar do Comércio", empregados com nenhuma qualificação ou conhecimento relacionado com a atividade do comércio varejista em geral.

6.13) As empresas poderão contratar e manter em seus quadros empregados na função de "Auxiliar do Comércio", observando e respeitando a seguinte proporção:

- Empresas com 2 a 3 funcionários: poderão ter 1(um) auxiliar do comércio
- Empresas com 4 a 5 funcionários: poderão ter 2(dois) auxiliares do comércio
- Empresas com 6 ou mais funcionários: poderão ter 3(três) auxiliares do comércio

6.14) O empregado que completar um ano na função de "Auxiliar do Comércio", na mesma empresa, passará a perceber o salário correspondente à função de "Empregados em Geral".

6.15) No descumprimento de quaisquer dispositivo desta cláusula incidirá uma multa de R\$ 1.204,00 (Um mil duzentos e quatro reais .) por empregado e por dispositivo descumprido cujo valor será revertido em benefício deste empregado.

6.16) Diante da instabilidade econômica e política financeira que passa o país e que permeiam a relação laboral, com a finalidade de auxiliar neste momento de dificuldades, as empresas que necessitarem, poderão solicitar o parcelamento do piso reajustado previsto no Caput desta cláusula, o que se dará somente mediante Acordo Coletivo específico firmado com o sindicato profissional com assistência do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA 7ª - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA - o empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal no valor de R\$ 96,00 (noventa e seis reais.), a partir de 01 de setembro de 2022.

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

Parágrafo 2º - As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula, desde que anotada na CTPS na data de sua admissão.

CLÁUSULA 8ª - MULTA -fica estipulada uma multa R\$ 92,90(noventa e dois reais e noventa centavos), a partir de 01 de setembro de 2022, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento a favor do prejudicado.

Parágrafo Único - a multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as outras multas previstas em outras cláusulas desta convenção coletiva.

CLÁUSULA 9ª -NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO -as garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 7 e 8 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

CLÁUSULA 10ª - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA e CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

I - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - As empresas assumem o compromisso e se obrigam a descontar MENSALMENTE em folha de pagamento de seus empregados ASSOCIADOS, e recolher ao Sindicato Profissional, a título de "MENSALIDADE ASSOCIATIVA", o VALOR FIXO e MENSAL de R\$ 15,00 (QUINZE REAIS) a ser recolhido em depósito bancário até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao da competência, mediante o encaminhamento de relações atualizadas dos associados pelo SECRC. Os Valores descontados individualmente deverão ser nominados e enviados pela empresa ao sindicato até o dia 20 de cada mês.

II-CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS -

As empresas como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal - Sindicato do Comércio Varejista de Campinas e Região - signatário da presente, assumem o compromisso e se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de todos os seus empregados ASSOCIADOS OU NÃO beneficiários da presente norma coletiva, a título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL", o equivalente a 1% (um por cento) do salário base mensalmente, e limitando-se tal desconto individual ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) qual haverá de ser recolhido em favor do SINDICATO PROFISSIONAL em depósito bancário até o décimo dia do mês de pagamento do salário, acompanhado do relatório individual de desconto.

§ 1º- O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado nesta cláusula será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

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

§ 3º - Esta cláusula vem em consonância com a:

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

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

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

"38 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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

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

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

O Sindicato Profissional da Categoria viabiliza o amplo acesso à Convenção Coletiva de Trabalho, por meio do link WWW.SECRC.COM.BR, não havendo necessidade de login ou senha.

§ 4º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado VIA SEDEX, com AR, ao sindicato profissional acompanhada a notificação da comprovação dos descontos, do efetivo recolhimento dos valores reclamados até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30(trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial.

CLÁUSULA 11ª - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS– Conforme deliberado na assembleia geral extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída a contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, em 3 (três) parcelas, cada uma nos valores da tabela abaixo:

EMPRESAS VAREJISTAS	VALOR
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R\$ 100,00
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 250,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 500,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 1.000,00

Parágrafo primeiro: O recolhimento da 1ª parcela do período 2022/2023 deverá ser efetuado até o dia 28/02/2023, da 2ª parcela até 30/05/2023 e da 3ª parcela até o dia 31/08/2023, respectivamente, exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo segundo: Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, o valor devido será acrescido da multa de dez inteiros percentuais (10%), além de juros de mora de um inteiro percentual (1%) ao mês.

Parágrafo terceiro: Referida contribuição é devida por cada um dos estabelecimentos varejistas, seja matriz ou filial, dentro da base territorial do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

CLÁUSULA 14ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo primeiro- A empresa comprovadamente aderente e participante do programa "Empresas cidadã" do Governo Federal estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o término da licença maternidade, prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo- No ato da dispensa imotivada ou do pedido de demissão, a empresa poderá oferecer a realização do teste de gravidez para a empregada, que terá a faculdade de aceita-lo ou não, cabendo a empresa ofertante as despesas de sua realização. Caso a empregada aceite e o exame tenha o resultado positivo será imediatamente reintegrada, caso negativo será mantida a dispensa imotivada ou o pedido de demissão.

CLÁUSULA 34ª - DIA DO COMERCIÁRIO - em homenagem ao dia 30 de outubro, Dia do Comerciário, será concedida ao empregado do comércio uma **indenização** em pecúnia, sem nenhuma tributação, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2022, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo Único - Em virtude da data de assinatura da presente Convenção, as empresas que ainda não efetuaram o pagamento do dia do comerciário, poderão efetuar o pagamento sem acréscimo até a folha de novembro/2022.

CLÁUSULA 42ª -SEGURO DE VIDA e AMPARO FAMILIAR -As empresas deverão contratar seguro de vida, diretamente com o Sindicato Patronal, sendo certo que o seguro contratado deverá atender as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A – relativas ao emprego titular:

- a.1-) R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de **morte**;

a.2-) R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**;

a.3-) R\$10.000,00 (dez mil reais) como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

a.4-) R\$300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) **cestas básicas** de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte e;

a.5-) Até R\$2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

B – relativas à família do empregado titular:

b.1-) **Cônjuge:** Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

b.2-) **Filhos:** Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;

b.3-) **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

b.4-) **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C – relativas à empresa empregadora:

c.1-) Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

D – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$5,21 (cinco reais e vinte e um centavos) por empregado beneficiado;

E – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

F – As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora;

G - Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro, com as seguintes exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;

Parágrafo Primeiro: Caso as empresas possuam seguro que abranja as coberturas constantes nessa cláusula, deverão solicitar a anuência do Sindivarejista Campinas para o não cumprimento dessa cláusula, com a apresentação das documentações necessárias que comprovem a igualdade de benefícios aqui determinados.

Parágrafo Segundo: No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrera uma multa no valor de R\$ 52,14 (Cinquenta e dois reais e quatorze centavos) por empregado, cuja o valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

Parágrafo terceiro: No caso de falecimento do funcionário, se a empresa não tiver realizado o seguro de vida de seu funcionário com as coberturas previstas nesta clausula, pagara em favor da família do empregado uma multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

CLÁUSULA 45ª – FERIADOS - TRABALHO – na forma da lei fica permitido o trabalho dos seus empregados, nos feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir:

I - DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS - A regulamentação para abertura das empresas varejistas nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

II- ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS: - Para o pleno exercício da Faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório a realização do Requerimento para Adesão a esta cláusula, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA), assumindo que obedecerá as disposições estabelecidas nesta convenção, e cujo modelo de Requerimento a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico (www.sindivarejistacampinas.org.br) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina e, que após realizado, necessitará obrigatoriamente de Expedição do Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados a ser emitido e que terá validade durante a vigência da CCT desde que a empresa cumpra integralmente o presente instrumento coletivo de trabalho. A expedição do Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados será emitido conjuntamente pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (**SECRC**) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA).

Parágrafo Primeiro – A empresa se obriga depois da expedição do Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados emitido pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo, afixar o termo de adesão em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

Parágrafo Segundo – O descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento coletivo revogará o Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados de adesão ao trabalho em feriados.

- III - CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS - Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais e municipais, terão garantidos os seguintes direitos:

a) Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 39 da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: As empresas que não tiverem emitido em seu favor o Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados previsto no item II desta cláusula, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, conseqüentemente criando a obrigação de adimplir os pagamento neste dia da seguinte forma:

a) Pagamento do acréscimo de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 39 da presente Convenção Coletiva de Trabalho,

b) valores em dobro constante V a) ALIMENTAÇÃO, abaixo

Parágrafo segundo: O pagamento dos itens da cláusula acima deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar do holerite do empregado.

IV -As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso.

V – A empresa fornecerá, a título de refeição e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

a-) ALIMENTAÇÃO: as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias ou, fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente à seguinte importância:

1-) EMPRESAS com até 10 EMPREGADOS = R\$ 25,00 (vinte e três reais);

2-) EMPRESAS com 11 a 20 EMPREGADOS = R\$ 27,00 (vinte e cinco reais);

3-) EMPRESAS acima de 20 EMPREGADOS = R\$ 30,00 (vinte e oito reais);

b-) TRANSPORTE: as empresas concederão Vale Transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias.

Parágrafo Único –o valor acordado na letra “a” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

VI – O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas em feriados não poderão ser substituídos pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

VII– O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa de satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

VIII – Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem por escrito.

IX – FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO - as empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciante, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

a-) NATAL 2022;

b-) ANO NOVO 2023 ;

c-) SEXTA-FEIRA SANTA 2023;

d-) - 1º DE MAIO 2023;

e-) DOIS FERIADOS – MÓVEIS E FLEXÍVEIS – fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois FERIADOS no período de 01.09.2021 a 31.08.2022 (na vigência 2021/2022) e de 01/09/2022 a 31/08/2023 (na vigência 2022/2023), conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa.

Parágrafo Primeiro – Fica estendida a autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para os feriados de 07/09/2023 e de 12/10/2023.

Parágrafo Segundo: Será facultado apenas às empresas do **COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, Mini, Super e Hipermercados** se utilizarem do trabalho de seus empregados no feriado previsto na letra "c" e "d", SEXTA-FEIRA SANTA e 1º DE MAIO, ficando mantida para as mesmas, contudo, a obrigatoriedade de conceder todos os benefícios e obrigações contidas nessa cláusula, sob pena de pagamento da multa por descumprimento desta cláusula.

Parágrafo Terceiro – Para que as empresas autorizadas pelo parágrafo anterior possam utilizar-se do trabalho de seus empregados, **DEVEM AS MESMAS PROCEDER AO PROTOCOLO DE REQUERIMENTO DE ADESÃO JUNTO AS ENTIDADES PROFISSIONAL E ECONÔMICA ESPECIFICAMENTE PARA O TRABALHO NOS FERIADOS DECLINADOS NA LETRA "C" E "D", SEXTA-FEIRA SANTA E 1º DE MAIO.**

Parágrafo Quarto - Em razão da exceção concedida no parágrafo primeiro ao **COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, Mini, Super e Hipermercados**, para o trabalho na SEXTA-FEIRA SANTA e no 1º DE MAIO, estas empresas se obrigam, além dos benefícios e obrigações, a compensarem estes feriados com o gozo de duas folgas em outros dois feriados no período de 01/09/2022 a 31/08/2023, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa.

X – CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS -a empresa deverá apresentar ao Sindicato Profissional, na sede ou por e-mail (secrc@secrc.com.br),

no prazo máximo de 30 (trinta) dias, duas relações: a primeira, com todos os empregados que laboram na empresa e a segunda, com todos os empregados que folgaram no respectivo FERIADO; de forma opcional, as empresas poderão obter MODELO junto ao sítio do Sindicato Profissional.

XI - PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS – as empresas se obrigam a dar ciência aos seus empregados, por escrito, de todo o conteúdo da sentença normativa versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

XII – HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2022 – as empresas varejistas não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 19 horas do dia 31 de dezembro de 2022, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18:00 horas.

Parágrafo Único - as empresas do **COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS** não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 21:00 horas do dia 31 de dezembro de 2022, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 20:00 horas.

XIII –MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA - no caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, fica estabelecida a multa, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

- a-) EMPRESAS ENQUADRADAS NA LEI COMPLEMENTAR 123/2006 = R\$ 1.026,00;
- b-) DEMAIS EMPRESAS = R\$ 1.770,00.

XIV - A presente cláusula somente terá a sua aplicação e eficácia em relação aos representados do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI e aos representados do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, para o Município de Monte Mor, sendo vedada e inválida a sua aplicação extensiva ou reflexa à qualquer outra entidade representativa de categoria econômica ou profissional, fora do âmbito da representação das entidades signatárias da presente convenção.

CLÁUSULA 46ª – FORNECIMENTO DO CARTÃO ALIMENTAÇÃO. As empresas concederão sem ônus ou descontos aos seus empregados, o CARTÃO ALIMENTAÇÃO.

Parágrafo Primeiro: O sindicato profissional fornecera o cartão alimentação à empresa, deverá ter registro no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), no valor líquido mínimo de R\$85,00 (oitenta e cinco reais);

Parágrafo Segundo: A empresa efetuara o pagamento do cartão alimentação até 5º dia útil de cada mês;

Parágrafo Terceiro: O Empregado que esteja em férias e qualquer benefício previdenciário, fará jus ao cartão alimentação;

Parágrafo Quarto: Todo empregado faz jus ao cartão alimentação integral independente da data de admissão;

Parágrafo Quinto: Em caso de descumprimento ou atraso no pagamento do cartão, será aplicada uma multa de R\$85,00 (oitenta e cinco reais); por dia de atraso, que será revertido em prol do empregado prejudicado.

Parágrafo Sétimo: As empresas que já concediam vale alimentação, antes do início da vigência da CCT 2021-2023, deverá reajustar, a partir de 1º de Setembro de 2022, com o índice de 8,83%, e o valor mínimo não poderá ser inferior a R\$ 85,00. Exime-se da obrigação desta cláusula as empresas que apresentarem o contrato com outra empresa que fornece o referido VALE, com a obrigatoriedade da anuência dos Sindicatos Patronal e Laboral até o dia 28 de Fevereiro de 2023.

Parágrafo Oitavo: Tendo em vista a data da assinatura do presente aditamento as diferenças referentes ao vale alimentação deverão ser pagas até o exercício do mês de janeiro de 2023.

CLAUSULA 57ª- TRABALHO AOS DOMINGOS - FACULDADE - Fica autorizado nas EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA o trabalho dos seus empregados, independente de sexo ou gênero, aos domingos, que se dará nos limites estabelecidos no artigo 6º, da Lei 10.101/2000.

Parágrafo único: Nos domingos do mês de dezembro, fica autorizado às empresas contar com o trabalho do empregado em até 3 (três) domingos consecutivos, com a ressalva de que o terceiro domingo trabalhado pelo empregado deverá ser remunerado em dobro nos termos da OJ 410 do TST.

CLAUSULA 58ª -VIGÊNCIA – O presente Aditamento à Convenção Coletiva de trabalho terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023 e se refere às cláusulas de conteúdo econômico, permanecendo inalteradas e em vigor as demais cláusulas constantes da Convenção Coletiva 2021/2023.

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

Monte Mor, 04 de outubro de 2022.

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

Sanae Murayama Saito
Presidente

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI

Angela Maria Pereira da Silva
Presidente