

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000177/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/02/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005103/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.100441/2021-68  
DATA DO PROTOCOLO: 22/02/2021

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 Procurador, Sr(a). KILMA GALINDO DO NASCIMENTO e por seu Presidente, Sr(a). JOSE MANOEL DE ALMEIDA SANTOS;

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 2021 a 31 de dezembro de 2022 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 2021/2022 serão estendidos aos **EMPREGADOS** da categoria associados **em dia e não associados**, da seguinte forma: os **empregados associados em dia** terão cobertura integral a todos os benefícios e conquistas da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022. No entanto, os **empregados inadimplentes e não associados** que quiserem ter cobertura integral aos direitos e conquistas na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022 terão a opção de contribuir espontaneamente com o pagamento apenas da Contribuição Assistencial profissional 2021 prevista no presente Instrumento Coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado que tiver interesse em aderir à Cobertura Integral da CCT 2021/2022 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 2021 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 no mês de fevereiro/2021, os empregados que autorizarem o desconto da Contribuição Assistencial 2021 até fevereiro/2021 terão direito à Cobertura Integral da CCT 2021/2022 com data retroativa a janeiro/2021, inclusive os empregados demitidos em janeiro/2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - PARÁGRAFO ÚNICO** – Os direitos previstos nesta CCT restritos à cobrança de taxas de custeio, revertidas ao sindicato patronal, somente serão estendidos sem a referida taxa às EMPRESAS da categoria do Comércio 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**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/12/2021**

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 2021/2022 e a adesão da empresa ao REPIS:

#### **1. PISO 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\$ 1.145,00 (mil, cento e quarenta e cinco reais) + R\$ 90,00 (noventa reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.235,00 (mil duzentos e trinta e cinco reais);**

b) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa NÃO enquadrada no REPIS: **R\$ 1.170,00 (mil, cento e setenta reais) + R\$ 90,00 (noventa reais) de Abono Assistencial Normativo = R\$ 1.260,00 (mil duzentos e sessenta 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\$ 1.182,00 (mil cento e oitenta e dois reais) + 20% de adicional de quebra de caixa;**

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\$ 1.197,00 (mil cento e noventa e sete reais) + 20% de adicional de quebra de caixa;**

## 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\$ 1.182,00 (mil cento e oitenta e dois reais) + R\$ 90,00 (noventa reais) de Abono Assistencial Normativo;**

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\$ 1.197,00 (mil cento e noventa e sete reais) + R\$ 90,00 (noventa reais) de Abono Assistencial Normativo;**

## 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\$ 1.182,00 (mil cento e oitenta e dois reais)**, ressalvando-se que por terem um piso salarial diferenciado terão direito ao **complemento do abono assistencial normativo**, cuja soma da remuneração mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.235,00 (mil duzentos e trinta e cinco 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\$ 1.197,00 (mil cento e noventa e sete reais)**, ressalvando-se que por terem um piso salarial diferenciado terão direito ao **complemento do abono assistencial normativo**, cuja soma da remuneração mensal total (piso salarial + abono assistencial normativo) não poderá ser inferior ao valor de **R\$ 1.260,00 (mil duzentos e sessenta reais)**;

#### **1.5. Comerciantes 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\$ 1.171,00 (mil cento e setenta e um reais)**, em dezembro/2020: **Reajuste salarial de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) sobre o salário de dezembro/2020**;

b) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por **empresa enquadrada no REPIS** e que possui salário de **até de R\$ 1.171,00 (mil cento e setenta e um reais)** em dezembro/2020: **Reajuste salarial de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) sobre o salário de dezembro/2020, não podendo ser inferior a soma do piso + abono = R\$ 1.235,00**;

c) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO** enquadrada no REPIS e que possui salário **acima de R\$1.195,00 (mil cento e noventa e cinco reais)**, em dezembro/2020: **Reajuste salarial de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) sobre o salário de dezembro/2020**;

d) **Piso salarial/Salário Normativo** para empregado contratado por empresa **NÃO** enquadrada no REPIS e que possui salário de **até de R\$ 1.195,00 (mil cento e noventa e cinco reais)** em dezembro/2020: **Reajuste salarial de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) sobre o salário de dezembro/2020, não podendo ser inferior a soma do piso + abono = 1.260,00**;

**1.6. Também estão enquadrados como comerciantes 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 noturno, adicional de insalubridade e de periculosidade;**

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/12/2021**

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, constantes nesta norma coletiva, referentes aos reajustes salariais, que se regerá pelas normas e condições contidas neste instrumento, a partir de 1º DE JANEIRO DE 2021 até o dia 31 DE DEZEMBRO DE 2021, 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 e conter 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\$ 50,00
Empresas que possuem de 6 a 10 empregados	R\$ 60,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 85,00
Empresas que possuem mais de 30 empregados	R\$ 120,00

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

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que efetuarem pagamentos do PISO SALARIAL ESPECIAL aos seus empregados, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, SEM O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ficam sujeitas à multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, referente aos custos operacionais cobrados pela assessoria jurídica do SINDLOJA, pelas medidas judiciais cabíveis para recuperação do crédito, além de pagamento retroativo, dos valores pagos em desconformidade com a CCT. 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 SEXTA - DAS EMPRESAS QUE NÃO ADERIRAM AO REPIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/12/2021**

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 2021 ATÉ O DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2021.**

**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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DO PISO SALARIAL E DA QUEBRA DE CAIXA PARA O OPERADOR DE CAIXA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/12/2021**

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 2021/2022.

**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 2021/2022. 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 normativo**, mesmo que tenham aderido à Cobertura integral da CCT. 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 2021/2022, o respectivo **abono normativo de R\$ 90,00 (noventa reais)**, juntamente com o piso salarial diferenciado, conforme pisos previstos na CLÁUSULA QUARTA.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA OITAVA - DO PRAZO PARA PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

As empresas do comércio varejista de Caruaru poderão realizar o cadastro no REPIS no SINDLOJA, bem como efetuar **o pagamento das diferenças salariais e encargos sociais porventura existentes, referentes ao reajuste salarial 2021 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 fevereiro/2021.**

## **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 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO – 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.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 2021/2022, a importância de **R\$ 90,00 (noventa reais) por mês**, a título de **Abono Assistencial Normativo**, 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 Férias, de 13º Salário, de Aviso Prévio, 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\$ 90,00 (noventa reais)** 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 - 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 PRIMEIRA - 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 Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa pagará a título de auxílio funeral, no caso de falecimento do empregado que tenha mais de 03 (três) anos de atividade na mesma empresa, a importância equivalente ao piso salarial da categoria.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA RETENÇÃO DA CTPS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para a entrega e devolução da CTPS, objeto da presente cláusula,

terá que ser efetuada mediante recebido ou protocolo.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL DO COMISSIONISTA E DO CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO**

O cálculo 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 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 à 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.

## Aviso Prévio

### 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.

### 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.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica **suspenso** 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 **26:00h (vinte e seis horas) semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais**, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a **25:00h (vinte e cinco horas) semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 3:00h (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 proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções no tempo integral ou 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 25:00h (vinte e cinco horas) semanais, com possibilidade de prorrogação por mais 3:00h (três horas) ou com regime de 26:00h (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 2021**, 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.

## **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 comerciaria 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 Portadores Doença Não 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 À 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.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 44 (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 SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO 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 01h para refeição e repouso, ficando neste último caso obrigadas a fornecer 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 OITAVA - 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 fazer por **Ofício encaminhado ao Sindicato Patronal SINDLOJA**, no prazo máximo de 15 (quinze) dias de antecedência da

implantação do BANCO DE HORAS, obrigando-se a Entidade Patronal de enviar ao Sindicato Profissional a relação das empresas interessadas, conforme modelo anexo a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ou eletronicamente, por meio do aplicativo SINDLOJA DIGITAL;

**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 2021 a 31 de dezembro de 2022);

**PARÁGRAFO QUARTO - DO LIMITE MÁXIMO DIÁRIO DE HORAS EXCEDENTES** – Sabendo que a jornada normal de trabalho é de até 08:00h (oito horas) por dia e 44:00h (quarenta e quatro horas) semanais, fica proibido o labor excedente de 2:00h (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 o requerimento formal do SINDECC ao SINDLOJA, paga **por estabelecimento comercial** que optar pela adoção do BANCO DE HORAS, conforme tabela abaixo:

<b>CATEGORIA</b>	<b>TAXA ÚNICA DE IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS</b>
Empresas com 01 a 05 empregados	R\$ 198,00
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 258,00
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 390,00
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 490,00
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 585,00
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 750,00
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 950,00

**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 2021 a 31 de dezembro de 2022**), 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, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, referente aos custos operacionais cobrados pela assessoria jurídica do SINDLOJA pelas medidas extrajudiciais ou judiciais cabíveis para recuperação do crédito. 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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:

<b>CATEGORIA</b>	<b>TAXA ÚNICA DE IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS</b>
Empresas com 01 a 05 empregados	R\$ 198,00
Empresas com 06 a 10 empregados	R\$ 258,00
Empresas com 11 a 30 empregados	R\$ 390,00
Empresas com 31 a 50 empregados	R\$ 490,00
Empresas com 51 a 150 empregados	R\$ 585,00
Empresas com 151 a 250 empregados	R\$ 750,00
Empresas com mais de 250 empregados	R\$ 950,00

**PARAGRAFO 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 honorários de 20% sobre o valor do débito, referente aos custos operacionais cobrados pela assessoria jurídica do SINDLOJA pelas medidas extrajudiciais ou judiciais cabíveis para recuperação do crédito. 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 - 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 PRIMEIRA - 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: **06/03/2021, 21/04/2021, 18/05/2021, 07/09/2021, 15/09/2021, 12/10/2021, 02/11/2021, 15/11/2021, 21/04/2022, 18/05/2022, 29/06/2022, 07/09/2022, 15/09/2022, 12/10/2022, 02/11/2022 e 15/11/2022**, 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 2021/2022, 1º de maio de 2021/2022 (DIA DO TRABALHO), Terceira segunda-feira de outubro de 2021/2022 (Dia do Comerciarío), e 25 de dezembro de 2021/2022 (NATAL), desde que respeitadas as condições previstas nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – 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, respeite a jornada semanal de trabalho de 44h semanais, prevista na Constituição Federal.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os empregados das empresas estabelecidas no comércio em geral, exceto os empregados das lojas estabelecidas nos Centros Comerciais de Vendas, 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 QUINTO - 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\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), POR DOMINGO TRABALHADO**. Para os feriados nos Centros Comerciais de Vendas e para as empresas do Comércio em geral, bem como para os domingos trabalhados nas 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).

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS NAS EMPRESAS</b>	<b>VALOR DA AJUDA DE CUSTO DOS DOMINGOS E FERIADOS</b>
<b>Até 20 empregados</b>	<b>R\$ 46,00 (quarenta e seis reais)</b>
<b>21 a 50 empregados</b>	<b>R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)</b>
<b>51 a 130 empregados</b>	<b>R\$ 50,00 (cinquenta)</b>
<b>131 a 200 empregados</b>	<b>R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais)</b>
<b>201 a 300 empregados</b>	<b>R\$ 75,00 (setenta e cinco reais)</b>
<b>mais de 300 empregados</b>	<b>R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais)</b>

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 para os que recebem o piso da categoria, ou o equivalente a (01) um dia de trabalho para os que recebem acima do piso, quando for mais benéfico ao empregado, as empresas complementarão o referido valor. Fica esclarecido que a AJUDA DE CUSTO mencionada no referido parágrafo não possui natureza salarial para nenhum fim de direito.

**PARÁGRAFO SEXTO – 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 SÉTIMO - 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 OITAVO - 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 NONO** - Não haverá a prática de jornada de trabalho, EM TODOS OS SEGUIMENTOS DO COMÉRCIO DE CARUARU, no domingo que antecede dia do comerciário.

**PARÁGRAFO DÉCIMO - 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 PRIMEIRO** – 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 SEGUNDO – 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 TERCEIRO – 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 SINDECC, eletronicamente, exclusivamente, por meio da plataforma “SINDLOJA DIGITAL” 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 do “SINDLOJA DIGITAL”.

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 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.

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 SEGUNDA - TAXA ADMINISTRATIVA PATRONAL PARA 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).

<b>CATEGORIA</b>	<b>TAXA POR FERIADO</b>
Empresas com até 05 empregados	R\$ 100,00
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 130,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 170,00
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 260,00
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 380,00
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 485,00
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 595,00

<b>CATEGORIA</b>	<b>TAXA POR DOMINGO</b>
Empresas com até 05 empregados	R\$ 28,00
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 30,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 38,00
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 65,00
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 100,00
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 120,00
Empresas que possuem mais de 250 empregados	R\$ 150,00

**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), 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, acrescido de multa referente a um piso salarial, juros de 1% ao mês e correção monetária, revertido ao sindicato patronal, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, referente

aos custos operacionais cobrados pela assessoria jurídica do SINDLOJA pelas medidas extrajudiciais ou judiciais cabíveis para recuperação do crédito. 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 TERCEIRA - 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 2021 e de 2022, 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 QUARTA - 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 2021 e 2022, 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 neste instrumento, pelo trabalho realizado no Dia do Comerciário será paga uma AJUDA DE CUSTO no valor de **R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais)**, para os empregados que recebem o piso da categoria ou o valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho, para os empregados que recebem acima do piso salarial, quando for mais benéfico ao empregado. Os empregados comissionistas receberão 20% (por cento) de acréscimo nas comissões das vendas nos feriados, caso os comissionistas não consigam atingir o valor mínimo de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) para os que recebem o piso da categoria, ou o equivalente a (01) um dia de trabalho para os que recebem acima do piso, quando for mais benéfico ao empregado, as empresas complementarão o referido valor. Fica esclarecido que a AJUDA DE CUSTO mencionada no referido parágrafo não possui natureza salarial para nenhum fim de direito.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As empresas que determinarem a prática de jornada no DIA DO COMERCÁRIO (18/10/2021 e 17/10/2022) **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 “SINDLOJA DIGITAL” 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 do “SINDLOJA DIGITAL”.**

**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 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 COMERCÍARIO 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).

<b>CATEGORIA</b>	<b>TAXA</b>
Empresas com até 05 empregados	R\$ 100,00
Empresas que possuem de 06 a 10 empregados	R\$ 130,00
Empresas que possuem de 11 a 30 empregados	R\$ 170,00
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 260,00
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 380,00
Empresas que possuem acima de 150	R\$ 495,00

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), 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, além de honorários de 20% sobre o valor do débito, referente aos custos operacionais cobrados pela assessoria jurídica do SINDLOJA pelas medidas extrajudiciais ou judiciais cabíveis para recuperação do crédito. 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - DO ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a manterem assentos para seus empregados, nos termos da Portaria n°. 3.214/79, do MTE.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO LOCAL PARA LANCHES**

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

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEXAGÉSIMA OITAVA - DOS SERVIÇOS DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas deverão manter em seus estabelecimentos, equipamentos de primeiros socorros com materiais para atendimento a acidentados, não podendo constar qualquer tipo de medicamentos, ou ter convênio com ambulatório médico, conforme NR 7, da Portaria nº. 3.214/78.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO QUADRO DE AVISOS**

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

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 Sindical do ano de 2015 até o ano de 2017, ao efetivo pagamento da Contribuição Assistencial, Contribuição Confederativa e da Taxa de Sócio, relativas aos últimos 5 (cinco) anos.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2021**

**DO DIREITO À COBERTURA INTEGRAL DA CCT 2021/2022 - DO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PELOS BENEFÍCIOS E CONQUISTAS ASSEGURADOS NA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - 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 2021** o **percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2021, 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; Fica esclarecido que o desconto da Contribuição Assistencial 2021 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 2021, do percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2021, 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. Fica esclarecido que o desconto da Contribuição Assistencial 2021 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 presente CCT, os empregados que não quiserem contribuir espontaneamente com a Contribuição Assistencial profissional acima descrita **não terão direito à Cobertura Integral desta norma coletiva**, vez que estarão renunciando expressamente **à Cobertura Integral dos direitos contidos na norma coletiva acima citada**, desobrigando o empregador do cumprimento das conquistas e dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022.

**II** - O empregado que não aderiu à cobertura Integral da CCT 2021/2022, no prazo estabelecido, e não efetuou o recolhimento da contribuição assistencial profissional 2021, caso queira **obter a Cobertura Integral de todas as conquistas e os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022**, 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 2021 em favor do Sindicato Profissional, em sua próxima folha de pagamento, momento em que passará a ter os benefícios da presente norma coletiva.

**III** - No mês de desconto da Contribuição Assistencial 2021, 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 2021/2022, **admitidos após o prazo de recolhimento da Contribuição Assistencial 2021**, poderão ter descontado de seu salário no mês seguinte ao de sua admissão o **percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salário base referente ao exercício 2021, limitando-se ao valor máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), relativo à Contribuição Assistencial profissional 2021**, 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.

**V** - O recolhimento da Contribuição Assistencial 2021 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 2021, 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 2021 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 2021**, 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.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA TAXA DE SÓCIO ANUAL 2021 PARA OS EMPREGADOS**

## ASSOCIADOS AO SINDECC

Fica esclarecido, para efeito desta Cláusula, que a Assembleia Geral Extraordinária, na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou que **SOMENTE OS EMPREGADOS ASSOCIADOS AO SINDECC**, ficarão obrigados a realizar o pagamento da **TAXA DE SÓCIO ANUAL 2021**, por meio de desconto em sua folha de pagamento ou na sede do SINDECC, a qual poderá ser paga da seguinte forma e nos seguintes valores: **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**, em parcela única (se o pagamento for realizado por meio de desconto em sua folha de pagamento ou for efetuado diretamente na sede do SINDECC), **até o fechamento da folha salarial de junho de 2021 ou em 6 (seis) parcelas de R\$ 10,00 (dez reais) a serem pagas nos meses de junho/2021 até dezembro/2021 (se o pagamento for efetuado exclusivamente na sede do SINDECC).**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados, associados, **admitidos após o prazo de recolhimento da Taxa de Sócio Anual 2021**, poderão realizar o pagamento da **TAXA DE SÓCIO ANUAL 2021**, exclusivamente na sede do SINDECC, no valor de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O recolhimento da Taxa de Sócio Anual 2021 efetuado fora dos prazos mencionados acima terá o acréscimo de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Pelo pagamento da TAXA DE SÓCIO ANUAL os empregados associados ao SINDECC terão direito aos seguintes serviços e benefícios: 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) e descontos em estabelecimentos conveniados.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 **TAXA DE SÓCIO ANUAL 2021**, 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.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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:

<b>CATEGORIA</b>	<b>MENSALIDADE</b>
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\$ 90,00
Empresas que possuem de 31 a 50 empregados	R\$ 150,00
Empresas que possuem de 51 a 150 empregados	R\$ 260,00
Empresas que possuem de 151 a 250 empregados	R\$ 380,00
Empresas que possuem mais de 250	R\$ 480,00

**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, “SINDLOJA DIGITAL”, 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

**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 filiarem 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) 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 filiarem ou se manterem filiadas.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2021**

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Bens e Serviços de Caruaru – SINDLOJA, realizada no dia 10/12/2020, devidamente convocada por meio do Edital publicado no Jornal Folha de Pernambuco, em 03/12/2020, 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 01/03/2021 a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2021.

**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:

- I – Empresas que possuam até 05 funcionários = R\$ 72,00 (setenta e dois reais);
- II - Empresas que possuam de 06 até 10 funcionários = R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais);
- III - Empresas que possuam de 11 a 30 funcionários = R\$ 108,00 (cento e oito reais);
- IV - Empresas que possuam de 31 a 50 funcionários = R\$ 180,00 (cento e oitenta reais);
- V - Empresas que possuam de 51 a 150 funcionários = R\$ 312,00 (trezentos e doze reais);
- VI - Empresas que possuam de 151 a 250 funcionários = R\$ 456,00 (quatrocentos e cinquenta e seis reais);

VII - Empresas que possuam mais de 250 funcionários = R\$ 576,00 (quinhentos e setenta e seis reais).

**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 (ou outra forma deliberada na CCT), com prazo de pagamento até 01/03/2020.

**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 SEXTA - 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 SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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 SEPTAGÉSIMA NONA - DA FISCALIZAÇÃO**

O cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho será acompanhado pelas

entidades convenientes, 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

KILMA GALINDO DO NASCIMENTO  
Procurador  
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CARUARU

JOSE MANOEL DE ALMEIDA SANTOS  
Presidente  
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE CARUARU

**ANEXOS**  
**ANEXO I - AGE - SINDECC**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - PROCURAÇÃO SINDECC**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - PROCURAÇÃO SINDLOJA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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