CONVENÇAO COLETIVA DE TRABALHO

COMERCIO EM EMGERAL E EMPRESAS ALIMENTICIAS

2.023 / 2.024

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BARRETOS, OLÍMPIA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau, com Registro Sindical sob o número MTB 005.133.02173-5 e no CNPJ/MF. sob n.º 52.381.761/0001-34, com sede na Avenida 13, nº 635 - Centro, Barretos-SP. – CEP: 14.780-270, neste ato representada por seu Presidente em exercício, ***Sr. Joel de Paula***, portador do CPF/MF nº 138.585.098-17, neste ato assistido pelo seu advogado *Dr. Antenor Monteiro Corrêa*, inscrito na OAB/SP. sob o nº 111.550 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BARRETOS, OLÍMPIA E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob nº 44.790.301/0001-31, e Registro Sindical – Processo MTb 19.226/44, SR-07381, com sede na Avenida: Nove, nº 721 – Centro – Barretos-SP., neste ato representado por seu Presidente em exercício, ***Sr. Roberto Arutim***, portador do CPF/MF.sob nº979.148.518-68, neste ato assistido pelo seu advogado *Dr. Custódio Sabino*, inscrito na OAB/SP. sob o nº 19.871, firmam a presente, ***tendo como base representativa em comum nas cidades de BARRETOS/SP., OLÍMPIA-SP., GUARACI-SP., SEVERÍNIA-SP., COLÔMBIA-SP., CAJOBI-SP. e ALTAIR-SP.***, firmam a presente ***CONVENÇAO COLETIVA DE TRABALHO de 2.023/2.024*** objetivando estabelecer as condições mínimas exigíveis para o trabalho de suas respectivas categorias, como segue:

1ª – REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos ou parte dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenientes serão reajustados à partir de 01 de Setembro de 2023, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de ***5% (cinco por cento)*** para os salários não reajustados, espontaneamente na data-base de 1º/SET/2.023, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2.022.

Parágrafo 1º - fica condicionado a todos empregadores em geral a opção em efetuar o pagamento das diferenças relativas aos meses de setembro, outubro, novembro, dezembro de 2.023, e janeiro , fevereiro de 2.024, na forma de reposição salarial em **03 (três) parcelas** de iguais valores , mensais e sucessivas , nos meses de competência março , abril e maio de 2.024.

Parágrafo 2º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

Parágrafo 3º - nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrem a partir da data da assinatura desta convenção coletiva de trabalho, quanto aquelas já processadas a partir de 1º setembro de 2.023, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo 1º deverão ser pagas, de uma única vez, juntamente com a rescisão do contrato de trabalho, compondo a base de cálculos das verbas rescisórias.

Parágrafo 4º– REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2.023 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2.024:O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme a tabela abaixo:

Admitidos no período de:	**Multiplicar o salário de admissão por:**
Até 15.09.22	1,0500
de 16.09.22 a 15.10.22	1,0458
de 16.10.22a 15.11.22	1,0417
de 16.11.22 a 15.12.22	1,0375
de 16.12.22 a 15.01.23	1,0333
de 16.01.23 a 15.02.23	1,0292
de 16.02.23 a 15.03.23	1,0250
de 16.03.23 a 15.04.23	1,0208
de 16.04.23 a 15.05.23	1,0167
de 16.05.23 a 15.06.23	1,0125
de 16.06.23a 15.07.23	1,0083
de 16.07.23 a 15.08.23	1,0042
A partir de 16.08.23	1,0000

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função ou ao salário mínimo se for o caso, conforme previsto nas cláusulas 3ª e 5ª.

2ª – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1ª e 2ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01.09.2.023 à 31.08.2.024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e termino de aprendizagem.

3ª – PISOS SALARIAIS: ficam estipulados os seguintes pisos salariais, ***a viger à partir de 01.09.2.023***, desde que cumprida a jornada legal de trabalho:

I – Empresas em Geral:

a) empregados em geral.....R$ 1.903,70
(Hum mil, novecentos e três reais e setenta centavos);

b) operador de caixa.....R$ 2.044,70
(Dois mil e quarenta e quatro reais e setenta centavos);

c) faxineiro e copeiro.....R$ 1.678,90
(Hum mil, seiscentos e setenta e oito reais noventa centavos);

d) office boy e empacotador.....R$ 1.412,00
(Hum mil, quatrocentos e doze reais);

e) garantia do comissionista.....R$ 2.233,30
(Dois mil, duzentos e trinta e três reais e trinta centavos)

II –feirantes e ambulantes:

a) empregados em geral.....R$ 1.903,70
(Hum mil novecentos e três reais e setenta centavos))

III –micro empreendedor individual- MEI:

a) piso de ingresso.....R$ 1.555,10
(Hum mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e dez centavos);

b) empregados em geral.....R$ 1.749,60
(Hum mil, setecentos e quarente e nove reais e sessenta centavos)

4ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA – Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima dos Pisos Salariais estipulados acima na cláusula 3ª, item "I", letra "e", nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo único – À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

5ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME's) e empresas de pequeno porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º -Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites:**Microempresa (ME)** a**Empresa de Pequeno Porte (EPP),** aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), e igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). E **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que viera alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados

Parágrafo 2º -Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de ***CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS,*** em até (90) noventa dias após a assinatura desta CCT, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como **MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/ 2022-2023;**

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 3º - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7(sete) dias úteis.

Parágrafo 4º -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 5º- Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/09/2.023 até 31/08/2.024, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3º, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)

a) piso salarial de ingresso .....R$ 1.638,60
(Hum mil, seiscentos e trinta e oito reais e sessenta centavos);

b) empregados em geral.....R$ 1.827,30
(Hum mil,oitocentos e vinte e sete reais e trinta centavos);

c) operador de caixa.....R$ 1.965,50
(Hum mil, novecentos e sessenta e cinco reais e cinquenta centavos);

d) faxineiro e copeiro.....R$ 1.608,40
(Hum mil,seiscentos e oito reais e quarenta centavos);

e) office boy e empacotador.....R$ 1.412,00
(Hum mil,quatrocentos e doze reais);

f) garantia do comissionista.....R$ 2.146,90
(Dois mil, cento e quarenta e seis reais e noventa centavos)

II – Microempresas (M.E)

a) piso salarial de ingresso. .....R$ 1.555,10
(Hum mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e dez centavos);

b) empregados emgeral.....R$ 1.749,50
(Hum mil, setecentos e quarenta e nove reais e cinquenta centavos);

c) operador de caixa.....R$ 1.902,30
(Hum mil, novecentos e dois reais e trinta centavos);

d) faxineiro e copeiro.....R$ 1.563,70
(Hum mil, quinhentos e sessenta e três reais e setenta centavos);

e) office boy e empacotador.....R$ 1.412,00
(Hum mil, quatrocentos e doze reais);

f) garantia do comissionista.....R$ 2.044,70
(Dois mil, quarenta e quatro reais e setenta centavos);

III –feirantes e ambulantes empresas de pequeno porte(EPP):

a) piso de ingresso.....R$ 1.638,60
(Hum mil, seiscentos e trinta e oito reais e sessenta centavos);

b) empregados em geral..... R$ 1.827,20
(Hum mil, oitocentos e vinte e sete reais e vinte centavos);

III – microempresas (M.E):

a) piso de ingresso.....R$ 1.555,30
(Hum mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais e trinta centavos);

b) empregados em geral..... R$ 1.749,60
(Hum mil, setecentos e quarenta e nove reais e sessenta centavos);

Parágrafo 6º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras *"d" (faxineiro e copeiro)* e *"e"(office boy e empacotador)*, dos incisos I e II, segundo com o enquadramento da empresa como **ME ou EPP.**

Parágrafo 7º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/.2023-2.024 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4ª, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2.023.

Parágrafo 8º - O prazo para renovação para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo 9º - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea "f" da cláusula 15. No entanto, a partir de eventual notificação pelas partes convenentes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 10º - A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2.023-2.024.

Parágrafo 11º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e Comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESAO AO REPIS 2.023-2.024** a que se refere o parágrafo 5°.

Parágrafo 12º- Nas homologações, eventuais diferenças nos pagamentos das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida ***REPIS***, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas nos termos de rescisão do contrato de trabalho.

6ª — INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por ***"quebra-de-caixa"*** mensal, no valor de ***R$ 97,30 (noventa e sete reais e trinta centavos)***, a partir de 01 de setembro de 2.023, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

Parágrafo 2° - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra - de caixa" prevista no caput desta cláusula.

7ª - JORNADA NORMAL DE TRABALHO – Atendido disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, **respeitado- se para este labor a leis Municipais de Barretos de nº 6.681, de 26/09/2023 e a de Olímpia de nº 4.037. de 05/11/2015, com a jornada máxima de 08:00 (oito horas), por dia, que poderá ser excedida em mais 02 (duas horas) – Extras/dia, conforme prevê a legislação do Trabalho em seus Artigos 58 e 59, da CLT, podendo assim, ser exigido pelo empregador o cumprimento da jornada até as 22:00 horas com a implantação facultativa de 02 (dois) turnos de trabalho.**

8ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo númerocorrespondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "C" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II — Quando o valor das comissões auferidas no mês for **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

9ª — REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DÓ COMISSIONISTA MISTO: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I — Cálculo da parte fixa do salário:

a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II — Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões:

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13ª. O resultado é o valor do acréscimo:

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

10ª — REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.° 6°, da Lei n° 605/49.

11ª — VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13° salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

12ª — NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4,5 e 6 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2.

13ª — REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

14ª — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.

b) na forma do disposto nos parágrafos 2° e 3° do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a (02) duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário.

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

e) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, inclusive em pendências decorrentes da aplicação do regime de compensação, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

f) para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação.

g) na rescisão contratual por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

Parágrafo 1º - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades

sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

Parágrafo 2º - A ausência do acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamentos previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "f" desta cláusula, implicará na suspensão do direito a compensação de horas.

Parágrafo 3º - A suspensão do direito a compensação previsto no parágrafo 2º, obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, a convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

15ª — CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional o percentual de 1,5% (um e meio por cento), a título de Contribuição Assistencial de sua respectiva remuneração mensal, limitado cada desconto ao valor de RS 40,00 (quarenta reais) por empregado, conforme aprovado na assembleia do Sindicato da categoria profissional que aprovou a pauta de reivindicações e autorizaram a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

Parágrafo 1° - O sindicato da categoria profissional deverá comunicar às empresas qual o percentual adotado, para que se possa proceder ao respectivo desconto, que somente será efetuado após comunicação de seu valor, sem acréscimos de qualquer natureza.

Parágrafo 2° - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada, mensalmente, por ocasião do pagamento do salário do mês subsequente a assinatura da convenção coletiva de trabalho e recolhida ao sindicato profissional, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de SP, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado com o Sindicato da categoria.

Parágrafo 3° - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 45ª deste instrumento.

Parágrafo 4° - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 2°, deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o Sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento

se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

Parágrafo 5° - As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de (05) cinco dias as guias de recolhimento da Contribuição Assistencial devidamente autenticada, pela agência bancária juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 6° - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 7° - Dos empregados admitidos à partir do mês de setembro. de 2023, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 8° - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 2°, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 9° - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 10° - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou sub-sedes do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 11° - A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva, no entanto, sendo mantida a oposição o comerciário ficará ciente de que não participará dos benefícios adquiridos pela entidade na respectiva norma coletiva.

Parágrafo 12° - Assim, no momento em que o comerciário apresentar a sua carta de oposição ao pagamento da respectiva contribuição assistencial, ficará ele ciente de que não poderá ser associado deste sindicato como os demais contribuintes, como também, não poderá usufruir dos seus benefícios contidos nos termos desta CCT.

16ª - CONTRIBUIÇÃ0 ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial, nos valores máximos, de conformidade com a seguinte tabela:

PORTE DA EMPRESA	VALOR
MICROEMPRESAS	R$419,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R$840,00
DEMAIS EMPRESAS	R$1.770,00
INTEGRANTES DA CATEGORIA DE FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES INSCRITOS SOMENTE NA PREFEITURA	R$204,00
MICRO EMPRESÁRIO INDIVIDUAL - MEI	ISENTO

OBS. MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS).

EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL SUPERIOR A R$ 360.000,00 (TREZENTOS E SESSENTA MIL REAIS) E IGUAL OU INFERIOR A R$ 3.600.000,00 (TRÊS MILHÕES E SEISCENTOS MIL REAIS).

Parágrafo 1° - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo, no qual constará a data do vencimento.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1°, será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º- A contribuição assistencial patronal é devida por todos os estabelecimentos, seja matriz ou filiais. Os valores a serem recolhidos obedecerão a tabela contida nesta clausula.

17ª — COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

18ª — CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado ás empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo único: A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

19ª — PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 60 (sessenta) minutos.

20ª — ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º, do Decreto 27.048/49 e entendimento da Súmula n.°15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único — Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão, sendo, a empresa obrigada a entregar o um protocolo do recebimento do respectivo atestado.

21ª — GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n° 3.048/99 (redação dada pelo Decreto no 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto n° 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante entregue pelo empregado, sendo a empresa obrigada a entregar um protocolo do recebimento do respectivo extrato previdenciário,limitada aotempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2° - A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa

causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

Parágrafo 3° - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4° - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

22ª — ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada Estabilidade Provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade já prevista em lei.

Parágrafo único — Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dia prevista no caput desta cláusula.

23ª — ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 01 de janeiro até 30 de abril do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único — Estarão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

24ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

25ª — DIA DO COMERCIÁRIO - Pelo Dia do Comerciário, comemorado em 30/10/2023,será concedida exclusivamente aos empregados contribuintes da categoria, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização para cada ano, no valor correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro dos respectivos anos, a ser paga conforme proporção abaixo.

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo 1° - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2° - A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

26ª — AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias, independente da indenização prevista pela lei 12.506/2011.

Parágrafo 1º- Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes, da mesma forma aplica-se em indenização o acréscimo do aviso prévio legal previsto e instituído pela lei 12.506/2011.

Parágrafo 2º - Nos casos de empregado com mais de (01) um ano de serviço prestado na mesma empresa, deverá ser aplicado no ato da dispensa o que disciplina o Aviso-Prévio proporcional ao tempo de serviço previsto na Lei Federal nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.

27ª — VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

28ª — INDENIZAÇÃO POR DISPENSA: Na hipótese de dispensa sem justa causa, fica condicionado exclusivamente aos contribuintes da categoria uma indenização em pecúnia correspondente a 01 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus, de acordo com o que estabelece a lei 12.506 de 11/10/2011.

29ª — FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

30ª — INICIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

31ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado aos empregados, gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

32ª — ASSISTÊNCIA JURIDICA: A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

33ª — ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 22, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência do presente Acordo.

Parágrafo único - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

34ª — ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

35ª — CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

36ª — ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

37ª — FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

38ª — AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as

empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4 e 6, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único — As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no "caput desta cláusula.

Parágrafo 2º. - As empresas poderão contratar seguro de vida facultativamente, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no caput desta cláusula. O seguro contratado deverá atender as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A- relativas ao empregado titular:

R$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de **morte;**

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

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

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

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

B- Relativas à família do empregado titular:

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

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

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

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

C- Relativas à empresas empregadora:

Reembolso à Empresa por rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora

receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente. à título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

D- O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado:

E- Não haverá limite de idade de ingresso do empregado:

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

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

Parágrafo 1º - As empresas poderão aderir à apólice estipuladas pelos Sindicatos representantes da categoria, mas estarão livres para contratação através de outro corretor ou seguradora respeitando a livre concorrência de mercado.

39ª — DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte exclusivamente aos empregados contribuintes que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

40ª — CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art.° 59, parágrafos 1º a 3°, e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e **legislação municipal LEI nº 6.681 , de 26 de setembro de 2.023** correspondente, respeitadas as convenções e/ou acordos coletivos existentes nas localidades, bem como o disposto no parágrafo 5° desta cláusula, ficam autorizados no seguinte calendário de datas especiais, sendo obrigatório estar em dia com as devidas contribuições dos sindicatos representantes e aprovado pelas entidades signatárias, obedecido o período de onze horas consecutivas para descanso

BARRETOS; conforme legislação municipal LEI nº 6.681, de 26 de setembro de 2.023, limitando ao trabalho de 8 horas diárias por dia e 44 horas semanais

a) semana do consumidor ou do freguês (uma semana por ano):

b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças: -

c) festas natalinas de 2.023:

- Exceções: nos sábados e nos domingos e na véspera de natal dia 24 de dezembro de 2.023 das 09:00 às 18:00 horas

Para as cidades de GUARACI – SP, SEVERINIA – SP, COLÔMBIA – SP, CAJOBI – SP E ALTAIR – SP ficam autorizado os horários de funcionamento do comercio em datas especiais

a) Semana do consumidor ou do freguês (uma semana por ano):

De segunda a sexta-feira das 09:00 as 22:00 horas aos sábados das 09:00 as 18:00

b) dia das mães, dia dos namorados, dia dos pais e dia das crianças:

DIA DAS MAES
- véspera 11/maio/2024 – das 09:00 as 22:00 horas
- anti – véspera 10/maio/2024 – das 09:00 as 22:00 horas

DIA DOS NAMORADOS
- véspera 11/junho/2024 – das 09:00 as 22:00 horas
- anti – véspera 10/junho/2024 – das 09:00 as 22:00 horas

DIA DOS PAIS
- véspera 10//agosto /2024 – das 09:00 as 22:00 horas
- anti – véspera 09/agosto/2024 – das 09:00 as 22:00 horas

DIA DAS CRIANÇAS
- véspera 11//outubro /2023 – das 09:00 as 22:00 horas
- anti – véspera 10/outubro/2023 – das 09:00 as 22:00 horas

c) festas natalinas de 2.023:

- Período 01 a 31 de dezembro de 2.023 das 09:00 as 22:00 horas

41ª – *CONDIÇÕES PARA O FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO NOS FERIADOS DE 2.023 e 2.024*: O funcionamento do comércio em geral, inclusive do Shopping, será "facultativo" e permitido nas datas determinadas abaixo, devendo para todos os efeitos legais obedecer ao estabelecido na Lei nº 10.101/00, conforme redação dada pela Lei nº 11.603/07 e respeitada a **legislação municipal vigenteLEI nº 6.681 , de 26 de setembro de 2.023**de

Barretos, e em cada município da base territorial, devendo as empresa estarem em dia com suas respectivas contribuições do sindicato dos empregadores e o sindicato dos empregados:

a) ***- Em 2.023 e 2.024 NÃOSERÁ PERMITIDO o trabalho nos Feriados dos dias:***

Legislação municipal vigenteLEI nº 6.681, de 26 de setembro de 2.023

Art. 2.º Excetuando- se os serviços e atividades essenciais, definidos leis Federal e Municipal, fica proibida a abertura do comercio nos seguintes feriados nacionais e municipal:

12 OUTUBRO 2023(Dia de Nossa Senhora Aparecida);

20 NOVEMBRO 2023 (Dia da Consciência Negra)

25 DEZEMBRO 2023(Natal);

01JANEIRO 2024 (Ano Novo);

01MAIO 2024 (Dia do Trabalho);

b) - Em 2.023 e 2.024 SERÁ PERMITIDO o trabalho nos Feriados dos

07 SETEMBRO 2023 (Independência);

15 NOVEMBRO 2023 (Proclamação da República)

29 MARÇO 2024 (sexta-feira santa da paixão)

21 ABRIL 2024 (Tiradentes);

30 MAIO 2024 (Corpos Christi)

09 JULHO 2024 (Soldado Constitucionalista);

25 AGOSTO 2024 (Aniversário da cidade de Barretos);

I- Obedecendo os seguintes critérios:

a) Ficam as empresas incumbidas de comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de (07) dias,para cada feriado, da intenção de

funcionamento e trabalho neste dia,apresentando ao referido sindicato a relação nominal de empregados.

b) O pagamento para cada empregado contribuinte da categoria,será de 100%, sobre o valor da hora normal trabalhada,mais indenização pecuniária dos seguintes valores:

1) **R$ 44,10 (quarenta e quatro reais e dez centavos)** para cada empregado, quando a empresa se enquadrar como **"M.E.I."** – Microempreendedor Individual e como **"M.E."** – Microempresa;

2) **R$ 74,00 (setenta e quatro reais)** para cada empregado, quando a empresa se enquadrar como **"E.P.P."** – Empresa de Pequeno Porte;

3) **R$ 173,90 (cento e sessenta e três reais e noventa centavos)** para cada empregado,quando a empresa se enquadrar como **"LTDA"** – Limitadas; **"S/A"** – Sociedade Anônimas e como **"Lojas de Rede em Geral"** (Estadual ou Nacional);

4) **R$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais)** paracada empregado de **Supermercados e Hipermercados** – empresas de grande portee quando a empresa se enquadrar como **"LTDA"** – Limitadasou **"S/A"** – Sociedade Anônimas.

c) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia de trabalho que deverá ser concedida no prazo máximo de 30 (trinta) dias, além de todas as vantagens e benefícios convencionais neste instrumento;

d) Pagamento do vale transporte conforme determinação legal;

e) O pagamento e a concessão de folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados.

42ª - Entende-se como semana do consumidor ou do freguês somente uma semana no ano de promoção de vendas do comércio, independente da denominação que se dê a nível local.

43ª - Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

44ª - tanto a abertura quanto o trabalho são facultativos, no caso do empregado este poderá optar pelo trabalho ou não, a recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer punição ao empregado.

Parágrafo Único: -. As empresas que por razões de mercado não se beneficiarem dos horários especiais previstos nesta CCT, ficam autorizadas a exigir o labor de seus funcionários nos horários previstos em seus respectivos Alvarás de Funcionamento, respeitada a jornada legal prevista e os benefícios da CCT bem como a legislação trabalhista.

45ª — MULTA: Fica estipulada a multa equivalente ao valor de **10% (dez por cento)**, do piso normativo da convenção coletiva da categoria, partir de 1º de setembro de 2.023, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente CCT, em favor da parte prejudicada.

Parágrafo único — A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas da respectiva Convenção Coletiva.

46ª — ACORDOS COLETIVOS: As partes convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, quando necessário, negociarão em conjunto para solucionar divergências que venham a surgir, seja de empresas associadas ou não, que integram a respectiva categoria econômica.

47ª — COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A parte representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

48ª — HOMOLOGAÇÃO: O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos o dia e hora designados pelo sindicato profissional dos empregados para a realização do ato, devendo as empresas neste ato serem assistidas pelos seus sindicatos de classe.

Parágrafo 1º - Fica estabelecido entre as partes que a respectiva Homologação da Rescisão Contratual deverá ser efetuada para todos os empregados demitidos com no mínimo (06) seis meses de registro em carteira (CTPS), na sede e nas respectivas sub-sedes do sindicato dos empregados;

Parágrafo 2º- As empresas que se utilizarem de pagamento de verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente/poupança, ordem bancária de pagamento ou de crédito, transferência eletrônica e crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos no parágrafo 6º do Artigo 477, da CLT, excepcionalmente, com a devida justificativa, poderão homologar os documentos rescisórios junto ao Sindicato da Categoria Profissional no máximo em até 10 (dez) dias corridos contados após o prazo legal para o pagamento, sendo que em caso de ser ultrapassado este prazo máximo, deverá ser aplicada a penalidade já prevista no artigo 477 da CLT.

49ª - TRABALHO EM DOMINGOS: -As empresas que desejarem abrir aos domingos deverão seguir conforme parágrafo abaixo:

Estancia turística de Olímpia conformea **LEI MUNICIPAL N.º4.037, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2.015,**

Estancia Turística de Barretos legislação municipal vigenteLEI nº 6.681, de 26 de setembro de 2.023

a) Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada;
b) Concessão de descanso, nesse caso o DOMINGO prevalecera como descanso semanal remunerado nos termos da legislação trabalhista;

c) independente da carga horária trabalhada pelos empregados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia com jornada normal de trabalho que deverá ser concedida no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento;

d) pagamento do vale transporte conforme determinação legal;

e) o pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em domingos e feriados não poderão ser substituídos pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;

f) fica proibido o trabalho dos menores e dasmulheres gestantes nos domingos, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

g) a recusa ao trabalho em domingos não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;

h) quando o domingo a ser trabalhado recair em feriados, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados;

Obs. -Desde já, fica considerada como sendo Empresas de Rede, aquelas que possuem o mesmo nome fantasia em mais de uma cidade e que se beneficia de ações coletivas, tais como mídia e compras.

Parágrafo 1° - Nos feriados eleitorais, observar-se-á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

Parágrafo 2º - Fica estipulado pelas partes que, em caso de descumprimento das jornadas especificadas no parágrafo acima, deverão as empresas serem penalizadas com a aplicação da Cláusula 45ª desta CCT.

50ª - ***TRABALHO AOS SÁBADOS*** – Aos sábados a jornada de trabalho dos comerciários seguirá a jornada da **legislação municipal vigenteLEI nº 6.681, de 26 de setembro de 2.023.**

51ª - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS: Fica estipulado que, após a data da assinatura desta CCT, deverá todo novo registro de empregado em empresas do comércio em geral, constar como Profissão a nominação de ***"COMERCIÁRIO"***, de acordo com a nova Lei Federal nº 12.790/2.013.

52ª – FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO NA CIDADE DE OLÍMPIA – O trabalho aos Domingos e Feriados realizados nas atividades comerciais e de serviços exercidas na Estância Turística de Olímpia fica disciplinado pelo disposto na Lei nº 605/49 e no Decreto nº 27.048/49 e a **LEI MUNICIPAL N.º4.037, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2.015, para o labor dos comerciários, observando-se e respeitando a Legislação Trabalhista e Previdenciárias pertinentes a espécie deverão ser observadas e respeitadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.**

Parágrafo 1º - Na Estância Turística de Olímpia, fica permitido o labor dos funcionários conforme legislação trabalhista.

Parágrafo 2º- **Aos Domingos o labor dos funcionários referidos no "caput" deste artigo será regido pelo estabelecimento da lei 10.101 de 19/12/2.000 e as alterações da lei 11.603 de 05/12/2.007e LEI MUNICIPAL N.º4.037, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2.015.**

53ª - VIGÊNCIA - A presente Convenção coletiva tem vigência partir de 1° de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024.

Parágrafo único: - Àexceção das condições econômicas, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, § 3º da CLT.

Barretos-sp., 16 de fevereiro de 2.024.

JOEL DE PAULA
Pres. do Sind. dos Comerciários
De Barretos/Olímpia e Região
CPF:- 138.585.098-17

Dr. Antenor Monteiro Corrêa
OAB/SP. 111.550

ROBERTO ARUTIM
Pres. doSind. doCom.Varejista
De Barretos/Olímpia e Região
CPF:- 979.148.518-68

Dr. Custódio Sabino
OAB/SP. 19.871