

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2013 / 2014

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS** – CNPJ nº 46.106.779/0001-25 e Carta Sindical – Processo MTIC nº 5032/41, com sede na Rua Ferreira Penteadado, nº 895, Centro, Campinas-SP, representando os empregados no comércio de sua base territorial através do seu Presidente, Senhor **Aparecido Nunes da Silva**; e de outro, a empresa **COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.**, inscrita no CNPJ sob nº 45.987.005/0001-98, com sede na Av. Anton Von Zuben, nº 2155, Jardim São José, Campinas, Estado de São Paulo, CEP 13051-900, neste ato representada por **Cynthia Abrahão Pedroso**, Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais, inscrita no CPF nº 142.864.078-96 e RG.25.148.750-7, doravante denominada “EMPRESA”, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**01 – REAJUSTE SALARIAL** - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelo sindicato profissional acordante foram reajustados na data base da categoria profissional, 1º de Setembro de 2013, pela EMPRESA, aplicando-se o percentual de 6,07 % (seis vírgula zero sete por cento), correspondente ao INPC acumulado no período de setembro/2012 a agosto/2013 e acrescido de 2,43% (dois vírgula quarenta e três por cento), correspondente ao aumento real assim, o percentual de reajuste será de **8,5% (oito vírgula cinco por cento)**.

**Parágrafo Primeiro** - As diferenças referentes às verbas salariais e verbas rescisórias deverão ser pagas na folha de pagamento de **Abril de 2014**.

**Parágrafo Segundo** – Não fazem parte da presente cláusula os empregados contidos nas categorias funcionais “A” e “B”, objeto de negociação anterior.

**02 – REAJUSTAMENTO PARA EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2012** - O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos EMPREGADOS admitidos a partir de 01 de Setembro de 2012 serão reajustados, a partir de 1º de Setembro de 2013, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 01 de forma proporcional, correspondente a 1/12 avos (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão na EMPRESA.

**03 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “**REAJUSTE SALARIAL**” e “**REAJUSTAMENTO PARA EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2012 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2013**”, serão compensados automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2012 a 31/08/2013, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.



**04 – SALÁRIO NORMATIVO** – Fica estipulado como salário normativo, a vigor a partir de 01/09/2013, o valor de R\$ 1.008,00 (hum mil e oito reais) para os EMPREGADOS da empresa e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

**05 – GARANTIA DO COMMISSIONISTA:** Aos EMPREGADOS remunerados exclusivamente à base de comissão, percentual pré-ajustado sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de R\$ 1.177,00 (hum mil cento e setenta e sete reais) nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

**Parágrafo único:** Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**06 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS** - 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 artigo 6º, da Lei 605/49.

**07 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMMISSIONISTAS** - O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

**Parágrafo Único** - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário, será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**08 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** A EMPRESA, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, se obriga a descontar na folha de pagamento dos EMPREGADOS integrantes da categoria, a título de Contribuição Assistencial, o equivalente a 6,5% (seis e meio por cento) calculado sobre as remunerações individuais do mês de Abril de 2014 dos EMPREGADOS até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), limitado tal desconto individual o valor de R\$ 70,00 e para salário acima de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) o desconto individual fica limitado a R\$ 80,00. A contribuição deverá ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15/05/2014 e 1% (um por cento) para os demais meses, limitado a R\$ 30,00 o desconto por empregado, excluindo-se os meses de abril e março de 2014.

**Parágrafo Primeiro** – A contribuição de 1% (um por cento) referida nesta cláusula será descontado na forma acima especificada, devendo ser recolhida impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.

**Parágrafo Segundo** – Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no “caput” 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 - FECOMERCIÁRIOS. No



caso do recolhimento se der através da ficha de compensação, a empresa deverá preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

**Parágrafo Terceiro** – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços da entidade sindical profissional beneficiária.

**Parágrafo Quarto** – Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2013, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, sob o título de "Contribuição Assistencial Admissão 2013", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria, devendo o recolhimento ser feito até o dia (quinze) do mês seguinte ao desconto.

**Parágrafo Quinto** – O atraso no recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no "caput" será acrescido de correção monetária, calculada pela variação da TR (Taxa Referencial) mais juros e multas constantes no artigo 600 da CLT.

**Parágrafo Sexto** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, integrante da categoria. A oposição se for vontade do empregado, será manifestada por escrito, com entrega pelo próprio empregado junto ao respectivo sindicato profissional, que fornecerá protocolo de recebimento, em até 10 dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito à empresa no prazo máximo de 10 dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado além dos correspondentes acréscimos legais.

**09 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS** - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único** – Quando as horas extras diárias foram eventualmente superiores a 2 (duas), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao EMPREGADO que as cumprir.

**10 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS** - O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis.

**11 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO** - A prorrogação e a compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, 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) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que obedecidos às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, em

vigor e limitadas à compensação realizada no período de 60 (sessenta dias), contados a partir da data do trabalho extraordinário realizado. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula nominada "*Remuneração de Horas Extras*", sobre o valor da hora normal;

- c) 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, obedecidos, porém, o disposto no inciso I, do artigo 413, da CLT.

**12 – FERIADOS ABERTURA:** Na forma da Lei 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos seus empregados, nos feriados desde que obedecidas às cláusulas e demais condições a seguir:

**Parágrafo Primeiro** - A empresa somente poderá contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) hora, ficando vedada a jornada de trabalho até, desse limite, devendo, também, ser garantido o intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso.

**Parágrafo Segundo** - Pagamento de acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionista.

**Parágrafo Terceiro** - Concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana.

**Parágrafo Quarto** - A empresa fornecerá, á titulo de refeição e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

- a) **ALIMENTAÇÃO** – As empresas que tem cozinha e refeitório próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização, em dinheiro correspondente a seguinte importância:

- 1- Empresas com até 10 empregados – R\$ 15,00 (quinze reais).
- 2- Empresas com 11 a 20 empregados – R\$ 17,00 (dezesete reais)
- 3- Empresas acima de 20 empregados – R\$ 20,00 (vinte reais);

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

**Parágrafo Quinto-** Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

**Parágrafo Quinto** - O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nessa cláusula.

**Parágrafo Sexto** - O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo Sétimo** - Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem por escrito.

**Parágrafo Oitavo - FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO:**

AS empresas se obrigam a não exigir trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25 de Dezembro de 2.013;
- b) 01 de Janeiro de 2.014;
- c) 01 de Maio de 2.014;
- d) DOIS FERIADOS – MÓVEIS E FLEXÍVEIS – Ficam garantidos aos empregados, além, das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois FERIADOS no período de 01.09.2013 a 31.08.2014.

**Parágrafo Oitavo - FERIADO – DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA** - Independente das disposições acima fica autorizado para os empregados da Administração Central o trabalho no Dia da Consciência Negra, que será substituído por duas folgas concedidas no período de festas de final de ano.

**14 – TRABALHO AOS DOMINGOS:** A empresa deverá observar as novas regras dos trabalhos em domingos, conforme escala da Lei 11.603, de 5 de dezembro de 2007, que alterou o artigo 6º da Lei 10.101/00.

**15 - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS - FERIADOS** – Para os EMPREGADOS que compensam o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, tal prorrogação não será considerada como horas extraordinárias se algum feriado recair no sábado, assim como, não será exigido que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriados de segunda à sexta – feira.

**Parágrafo Único – COMPENSAÇÃO DA SEGUNDA-FEIRA DE CARNAVAL** – Os empregados lotados na Administração Central acrescerão à jornada 02 (dois) minutos diários para compensação da segunda-feira de carnaval, que não será trabalhada.



**16 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO** – Ficamos asseguradas aos **EMPREGADOS** em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188, do Decreto nº 3.048/99, garantia de emprego, como segue:

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

**Parágrafo Primeiro** - Para a concessão das garantias acima, o EMPREGADO deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130, do Decreto nº 6.722/08, que ateste o período faltante para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo EMPREGADO, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

**17 - ESTABILIDADE DA GESTANTE** - Ficam assegurada estabilidade provisória, de emprego ou salário à gestante, desde a confirmação da gravidez, até 75 (setenta e cinco dias) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a EMPREGADA deverá apresentar atestado médico comprobatório da gravidez emitido anteriormente ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito a estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco) dias prevista no “caput”, que não se confunde com a garantia estabilitaria descrita no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ata das Disposições Constitucionais Transitórias.

**18 – PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE** – A EMPRESA se compromete a, no prazo máximo de 30 dias, aderir ao Programa Empresa Cidadã, nos termos da Lei 11.770/08, prorrogando pelo período de 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal das suas EMPREGADAS gestantes, adotantes ou que obtenham guarda judicial.

**Parágrafo Primeiro** – Para fazer jus à prorrogação prevista no Caput, a EMPREGADA gestante deverá encaminhar pedido expresso, formalizado por escrito, à empregadora, até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo Segundo** - A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à EMPREGADA que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, que deverá formalizar por escrito o pedido de prorrogação juntamente com o termo de adoção ou guarda judicial.

**Parágrafo Terceiro** - No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta Lei, a EMPREGADA não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

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

**Parágrafo Primeiro** – Caso mãe e pai trabalhem na EMPRESA, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no “caput” desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica assegurado e estendido ao pai comerciário com a guarda do filho, os mesmos direitos e obrigações constantes no “caput” desta cláusula.

**20 - 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 à EMPRESA com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**21 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA** - Ao EMPREGADO afastado por motivo de doença ficam 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.

**22 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, prevalecendo a ordem de prioridade prevista no artigo 75, do Decreto 3.048/99.

**23 - FALECIMENTOS DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA** - No caso de falecimento do 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.

**24 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR -** Fica assegurada estabilidade provisória ao EMPREGADO em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do engajamento, desde que realizado no primeiro semestre em que o EMPREGADO complete 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** - Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**25 - DIA DO COMERCIÁRIO** - Em homenagem ao dia 30 de outubro - Dia do Comerciário - serão concedidos ao EMPREGADO do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em Outubro, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

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

**26 - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO** - A EMPRESA pagará aos EMPREGADOS, a cada cinco anos de trabalho, de uma única vez, em junho, uma gratificação por tempo de serviço, na ordem de três salários de referência da empresa, equivalente ao total R\$ 900,00 (novecentos reais) para cada 05 (cinco) anos trabalhados.

**27 - BENEFÍCIO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO** - A EMPRESA se compromete a oferecer gratuitamente seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivo, indistintamente a todos os EMPREGADOS, cobrindo morte e acidentes pessoais por invalidez, por um valor mínimo, em caso de morte, equivalente a 12 (doze) salários do EMPREGADO e reembolso de despesas com funeral, até o valor limite de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

**28 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA** - A EMPRESA proporcionará assistência médica e odontológica aos EMPREGADOS, dentro de critérios em que os mesmos paguem parte das despesas.

**29 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)** - A EMPRESA concederá no decorrer do mês um adiantamento de salário aos EMPREGADOS, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale compra" ou qualquer outro por ela concedido, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**30 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS** - A EMPRESA fica obrigada a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a sua identificação e a do EMPREGADO.



**31 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - Ficamos vedadas a celebração de contrato de experiência quando o EMPREGADO for readmitido para o exercício da mesma função na EMPRESA.

**32 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** - O EMPREGADO dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**33 - 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 a EMPRESA pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**34 - INÍCIO DAS FÉRIAS** - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Único** – As férias poderão ser gozadas em 02 (dois) períodos distintos, desde que haja necessidade do EMPREGADO e que este a manifeste através de pedido por escrito, sempre respeitando o período concessivo e o mínimo de quinze dias para cada período. No presente caso o empregado não poderá utilizar a faculdade prevista no artigo 143 da CLT.

**35 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO** - Fica facultado ao EMPREGADO gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da EMPRESA, por ela estabelecido, e comunicação com 60(sessenta) dias de antecedência.

**36 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES** - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança ou macacões especiais, for exigido pela EMPRESA, fica esta obrigada a fornecê-los gratuitamente aos EMPREGADOS, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**37 - CHEQUES DEVOLVIDOS** – É vedado à EMPRESA descontar do EMPREGADO as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e as 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.

**38 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** – Considerando que a EMPRESA não desconta de seus EMPREGADOS eventuais diferenças de caixa, não está sujeita ao pagamento de indenização referente à "Quebra de Caixa".



**39 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA** - 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.

**40 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA** - A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidão de nascimento, de casamento e atestados serão recebidos pela EMPRESA, contra recibo, em nome do EMPREGADO.

**41 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL** - A EMPRESA fica obrigada a fornecer refeição e transporte ao EMPREGADO que for chamado para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestava seus serviços.

**42 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS** – Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

**43 - MULTA** - Fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria vigente na época do evento, por EMPREGADO envolvido, pelo descumprimento das obrigações de fazer, contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**44 – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS** - Fica convencionado que, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nele não previstas.

**45 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL** - Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste Acordo, serão observadas as disposições constantes do artigo 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**46 - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Com base na Portaria nº 373 do MTE de 25 de fevereiro de 2011 a institui a todos os empregados da empresa, o sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O sistema de controle de jornada da Empresa acordante, em sua essência e na sua estrutura de programação técnica está em consonância com o disposto no art. 3º da Portaria 373/2011 não se admitindo:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- IV- alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.



**Parágrafo Segundo** - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

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** – Fica a empresa desobrigada de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio.

**Parágrafo Quarto** – A empresa fornecerá mensalmente aos empregados os registros diários do ponto eletrônico.

**47 – VIGÊNCIA** - O presente Acordo tem vigência de 12 meses, desde 1º de Setembro de 2013 até 31 de Agosto de 2014.

Campinas, 03 de Abril de 2.014.



**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPINAS**

**Aparecido Nunes da Silva**



**COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.**

**Cynthia Abrahão Pedroso**