COMERCIÁRIOS CAMPINAS

Sindilojas Campinas e Região

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CAMPINAS, PAULINIA E VALINHOS 2023/2024

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF com o nº 46.106.779/0001-25, Rua Lusitana nº 839, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente, Aparecido Nunes da Silva, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO,** entidade sindical patronal, CNPJ 46.106.712/0001-90, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º Andar, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente Carlos Augusto Gobbo, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

01 REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos até **15/8/2023** nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo serão corrigidos a partir de 1º/9/2023, data-base da categoria profissional, pelo percentual de 5% (cinco inteiros percentuais) que incidirá sobre os salários vigentes em 1º/9/2022.

02 EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2022

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos entre **1º/9/2022** e **15/8/2023** serão corrigidos a partir de 1º/9/2023 mediante a aplicação do percentual previsto na cláusula denominada "***Reajuste Salarial***", de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado e a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será havida como mês integral, como segue:

Período de Admissão	**Reajuste em 1º/9/2022**
até 15/9/2022	5%
de 16/9/2022 a 15/10/22**(11/12)**	4,58%
de 16/10/22 a 15/11/22**(10/12)**	4,20%
de 16/11/22 a 15/12/22**(9/12)**	3,78%
de 16/12/22 a 15/1/22**(8/12)**	3,36%
de 16/1/23 a 15/2/23**(7/12)**	2,94%
de 16/2/23 a 15/3/23**(6/12)**	2,52%
de 16/3/23 a 15/4/23**(5/12)**	2,10%
de 16/4/23 a 15/5/23**(4/12)**	1,68%
de 16/5/23 a 15/6/23**(3/12)**	1,26%
de 16/6/23 a 15/7/23**(2/12)**	0,84%
de 16/7/23 a 15/8/23**(1/12)**	0,42%
a partir de 16/8/23	sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas "***Reajustamento Salarial***" e "***Empregados Admitidos após a data-base de 1º/9/2022***" serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2022; salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá resultar inferior ao salário normativo ou do piso salarial da função, conforme previstos nas cláusulas que definem os valores dos salários normativos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

04 SALÁRIOS NORMATIVOS

Ficam estabelecidos para os empregados da categoria, a vigerem a partir de **1º/9/2023,** na condição de que seja cumprida integralmente a jornada mensal de duzentos e vinte (220) horas de trabalho, os seguintes salários normativos:

Função	Valor em 1º/9/2022
a) Empregados em Geral	**R$ 1.888,00**
b) Copeiros, Empacotadores, Faxineiros e Office-boys	**R$ 1.587,00**
c) Comissionistas	**R$ 2.206,00**

§1º: Os empregados exercentes de funções específicas como vendedor, balconista, auxiliar ou operador de caixa, auxiliar de escritório, auxiliar ou operador de crédito, auxiliar ou operador de cobrança, estoquista, repositor, vitrinista etc, terão garantidos os seus atuais salários, incluindo o reajuste previsto na cláusula nominada "***Reajuste Salarial***" e observado o salário normativo da categoria previsto na alínea "a" desta cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

§2º: As diferenças salariais geradas pela aplicação da presente convenção coletiva de trabalho relativas aos meses de setembro/2023 e outubro/2023, às férias e eventual adiantamento do 13º salário, decorrentes da data da assinatura deste instrumento, bem como os descontos previstos na cláusula nominada "***Contribuição Assistencial***

dos Empregados" deverão ser quitadas na folha de pagamento de competência **novembro/2023** (que é paga até o quinto (5º) dia útil do mês de dezembro/2023).

§3º: As verbas rescisórias pagas pela empresa após 1º/9/2023 e que tomaram como base de cálculo o salário sem o reajuste da data-base ou inferior ao piso ou à garantia mínima serão recalculadas e as diferenças quitadas até 10/12/2023.

§4º O empregador convocará o empregado para recebê-las pelo meio que julgar mais adequado desde que tal convocação possa ser efetivamente comprovada.

05 REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS

As microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas pelo artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, poderão adotar para os seus empregados o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS).**

§1º: Para tanto, deverão obter o **TERMO DE ENQUADRAMENTO** mediante requerimento e cumprimento das exigências solicitadas pelos sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho.

§2º: O requerimento e todo o rol de informações que deverão ser fornecidos pela empresa são encontrados nos *sites:* www.sindilojascampinas.com.br e www.comerciarioscampinas.org.br.

§3º: A empresa, por seu representante legal, assinará o termo de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

§4º: Em contrapartida ao piso salarial diferenciado, a empresa, por meio do sindicato profissional, garantirá o plano

de assistência de telemedicina, ao custo anual de R$ 228,00 (duzentos e vinte e oito reais), por empregado, valor esse que será pago diretamente à entidade profissional.

§5º: As entidades sindicais signatárias constatando que a empresa cumpriu os requisitos exigidos para a expedição do TERMO DE ENQUADRAMENTO, termo esse que somente será válido com assinatura conjunta delas, o fornecerão conforme a cláusula ***"Termo de Enquadramento"*** deste instrumento, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contado a partir da data do requerimento, devidamente acompanhado da documentação exigida. Constatada qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

§6: Obtido o termo de enquadramento, as EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME) poderão praticar a partir de 1º/9/2023 os seguintes pisos salariais:

Função	Valor em 1º/9/2023
a) Empregados enquadrados no REPIS	**R$ 1.755,00**
b) Copeiros, Empacotadores, Faxineiros e *Office-boys*	**R$ 1.583,00**
c) Comissionistas	**R$ 2.008,00**

§7º: O TERMO DE ENQUADRAMENTO no REPIS é o documento hábil a demonstrar nos atos homologatórios e na Justiça do Trabalho que a empresa está autorizada a praticar o piso salarial diferenciado; sem o qual a empresa obriga-se a respeitar o salário normativo estabelecido na cláusula 4ª, "a":

a) nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação do REPIS,

quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para quitação em até 10 (dez) dias;

b) A adoção do REPIS é limitada ao prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho (1º/9/2023 a 31/8/2024).

§8º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R$ 1.754,38 (mil, setecentos e cinquenta e quatro reais e trinta e oito centavos), por dispositivo descumprido revertido ao empregado prejudicado.

06 GARANTIA DO COMISSIONISTA

Ao empregado remunerado por comissão (seja somente por comissões, seja por salário misto, que é aquele que tem uma parte fixa e outra variável) é assegurada a partir de 1º/9/2023 a garantia de uma remuneração mínima, conforme valor estabelecido na cláusula 4ª, alínea "c", nominada "***Salários Normativos***"; nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da dita garantia e uma vez cumprida, integralmente, a jornada legal de trabalho.

Parágrafo único: A garantia do comissionista prevista no *caput* não se constituirá, em nenhuma hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário misto.

07 INDENIZAÇÃO DE "QUEBRA- DE- CAIXA".

O empregado na função de "operador de caixa" terá direito, a partir de 1º/9/2023, à indenização mensal de R$ 93,00 (noventa e três reais), relativa à "quebra-de-caixa".

§1º: A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador; se a empresa impuser qualquer óbice ou impedimento à realização dela, ele será isento de qualquer responsabilidade.

§2º: As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa estão desobrigadas de pagar a indenização descrita no *caput*.

08 NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas "***Salários Normativos***", "***Garantia do Comissionista***" e "***Indenização por Quebra-de-Caixa***" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

09 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal - SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO - signatário da presente, assumem o compromisso e se obrigam em descontar na folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL", o equivalente a 2% (dois inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações do mês de novembro de 2023, respeitado o teto de R$ 75,00 (setenta e cinco reais) - contribuição essa que foi aprovada pela assembleia geral da categoria que autorizou o sindicato a assinar a presente convenção coletiva de trabalho. A contribuição deverá ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15/12/2023, relativamente à contribuição de novembro de 2023 e 1% (um inteiro percentual) para os demais meses.

§1º: A contribuição de 1% (um inteiro percentual) referida nesta cláusula será descontada na forma acima especificada, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.

§2º: Dos valores recolhidos a título de contribuição assistencial: 20% (vinte inteiros percentuais) serão destinados

à FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

§3º: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais e saúde da entidade sindical profissional beneficiária.

§4º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2023, será descontada a taxa de 2% (dois inteiros percentuais), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2023", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida pelo sindicato patronal convenente, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

§5º: A empresa deverá enviar ao sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto, relação dos empregados, com as respectivas remunerações e os valores descontados em relação ao desconto do mês de novembro/2023, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no *caput* sujeitará à correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais multa de 2% (dois inteiros percentuais) e juros de 1% (um inteiro percentual) ao mês.

§7º: Em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no tema 935 - Repercussão Geral -que corrobora o termo de ajuste e conduta (TAC) firmado entre o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, o desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado (a),

sindicalizado ou não, que deverá ser manifestada por escrito e protocolada presencialmente na sede do sindicato profissional no prazo de dez (10) dias corridos contado a partir do dia seguinte à assinatura da convenção coletiva de trabalho.

10 RESPONSABILIDADE PELO DESCONTO.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas. Conforme autorização expressa dos comerciários em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias **03, 04, 05, 06, 07, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 e 31 de julho de 2023,** e convocada por meio do edital publicado no jornal "O Estado de São Paulo", do dia 25 de junho 2023 - página B8.

Parágrafo Único: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o deposito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo juízo e consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria

profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

11 CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída a contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, sendo o valor e as datas de cada parcela especificada abaixo conforme tabela e parágrafo primeiro:

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

§1º: Os recolhimentos deverão ser efetuados nas seguintes datas: 1º parcela do período 2023/2024 até 21/11/2023, 2º parcela 12/12/2023 e da 3º parcela até o dia 12/04/2024, respectivamente e exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

§2º: Os recolhimentos efetuados fora dos prazos mencionados no parágrafo primeiro serão acrescidos da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§3º: As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangida pela Entidade Sindical Patronal recolherão as 03 (três) parcelas da Contribuição Assistencial

2022/2023, referente a cada estabelecimento contribuinte, considerando-se para os efeitos deste parágrafo, os limites da tabela constante desta cláusula.

12 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é autorizada desde que atendidas as seguintes regras:

§1º: A empresa deverá requerer a ambos os sindicatos signatários (SINDILOJAS e COMERCIÁRIOS) a emissão do TERMO DE ENQUADRAMENTO, conforme cláusula 63 deste instrumento, sem a qual a adoção do sistema é nula, restando tipificada a obrigação de pagamento das horas extraordinárias; sem prejuízo da multa cominada na alínea "f", do §3º.

§2º: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, que se menor, deverá ser assistido pelo seu representante legal, em instrumento individual ou coletivo, no qual conste o horário normal e o compensável.

§3º: Para efeito da presente convenção coletiva de trabalho, o prazo constante no artigo 59, §2º da CLT, será de 270 (duzentos e setenta) dias:

a) É vedado o acordo individual escrito, como regulado pelo artigo 59, §5º da CLT, para estabelecer o regime de compensação de horas (banco de horas);

b) As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido no §3º estarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 36 desta norma sobre a hora normal;

c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, somente ao trabalho em horário diurno, isto é, entre 6h00 e 22h00;

d) As regras de compensação de horário de trabalho não serão aplicáveis, em nenhuma hipótese, para o trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na alínea "f" desta cláusula;

e) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma desta cláusula, o empregado receberá o pagamento das horas extras não compensadas, com os acréscimos previstos na cláusula 36, cuja base de cálculo será o valor da remuneração na data da rescisão;

f) No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa arcará com a multa de R$ 1.754,38 (um mil, setecentos e cinquenta e quatro reais e trinta e oito centavos), por empregado da empresa.

13 ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e o salário durante o período que faltar para aposentar-se:

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

b) O empregado, nas condições do *caput* e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula;

c) As empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória

conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria;

d) Entende-se como aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social o preenchimento dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social dentre esse o tempo necessário para o cumprimento do pedágio conforme previsto no DECRETO Nº 3.048/2019;

14 ESTABILIDADE DA GESTANTE.

É assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

§1º: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa enquanto perdurar a gravidez e com a finalidade de imediata reintegração ao seu antigo posto de trabalho, o respectivo atestado médico comprobatório da gravidez.

§2º: A empresa comprovadamente aderente e participante do programa "Empresas cidadã" do Governo Federal, na forma da Lei nº 11.770, de 9/9/2008 regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10/11/2021, especificamente Capítulo XIV, artigos 137 a 142, estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o termino da licença maternidade, prevista no *caput* desta cláusula.

§3º: No ato da dispensa imotivada ou do pedido de demissão, a empresa poderá oferecer a realização do teste de gravidez para a empregada, que terá a faculdade de aceita-lo ou não, cabendo à ofertante as despesas de sua realização. Caso a empregada aceite e o exame tenha o resultado positivo será imediatamente reintegrada, caso negativo será mantida a dispensa imotivada ou o pedido de demissão

15 RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA. GARANTIA DE EMPREGO

Ao empregado afastado por motivo de doença, é 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.

16 ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do DECRETO Nº 3.048, DE 6/5/1999 e entendimento da SÚMULA Nº15 do TST, será reconhecido o atestado e/ou declaração, médico ou odontológico, firmado por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou dentistas dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

§1º: O atestado médico deverá obedecer aos requisitos previstos na PORTARIA MPAS Nº 3.291, de 20/02/1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do médico e do empregado.

§2º: O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até 72 (setenta e duas) horas, da data de sua emissão.

17 ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA.

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhar o(a) filho(a) menor de 14 (quatorze) anos em consultas médicas ou internações; ou filho(a) inválido(a) ou incapaz, neste caso, somente em internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, no período de 1º/9/2023 a 31/8/2024.

Parágrafo Único: Fica assegurado e estendido ao pai comerciário, na falta da mãe, os mesmos direitos e obrigações constantes no *caput* desta cláusula.

18 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

19 SERVIÇO MILITAR. ESTABILIDADE DO EMPREGADO

É assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 (dezoito) anos até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único: É excluído da hipótese prevista no *caput* desta cláusula, o refratário, omisso, desertor e facultativo.

20 GARANTIA NA ADMISSÃO

O empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de confiança, lhe é assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

21 SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

22 AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensado sem justa causa, o aviso prévio será de 46 (quarenta e seis) dias. Em se tratando de aviso

prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 16 (dezesseis) dias restantes.

23 NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido sem justa causa ou que demitir-se do emprego (SÚMULA Nº 276, DO TST) e 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 no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

24 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 do empregado que exercia cargo de confiança, é vedada qualquer alteração nas condições de trabalho, inclusive transferência de local da prestação de serviços, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.

25 INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, observará o §3º do artigo 134 da CLT, nele incluindo-se os dias já compensados.

26 COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

É facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que não coincidente com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecida, e seja a empresa comunicada com 60 (sessenta) dias de antecedência.

27 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.

28 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 30 (trinta) minutos.

29 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 a identificação da empresa e do empregado.

30 FALECIMENTO 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.

31 CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que ele tenha cumprido as normas da empresa ou se ocorrer a devolução das mercadorias. Neste último caso com a prévia autorização da empresa.

32 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, exceto se o funcionário fora contratado através de empresa de serviços temporários conforme LEI Nº 6.019, DE 3/1/1974.

33 DIA DO COMERCIÁRIO

Em homenagem ao DIA DO COMERCIÁRIO, que é comemorado no dia 30 de outubro, será concedida aos empregados gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de trabalho a ser paga juntamente com a folha de pagamento competência outubro/2023, em forma de abono indenizatório, e conforme o tempo de serviço do empregado na empresa e com o desconto da cota negocial, que não se

confunde com a contribuição assistencial, como demonstrado no quadro abaixo:

Tempo de Serviço	Dias	Desconto de Cota Negocial
Até 90 dias	---	---
De 91 a 180 dias	1	R$ 18,20
Acima de 181 dias	2	R$ 36,40

§1º A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2023, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de licença-maternidade ou percepção de auxílio previdenciário;

§2º No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/2023- o DIA DO COMERCIÁRIO será devido;

§3ºSobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R$ 18,20 (dezoito reais e vinte centavos) ou R$ 36,40 (trinta e seis reais e quarenta centavos), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 15/12/2023 ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS; cota negocial essa qualificada pelos princípios da solidariedade, da boa-fé e da função social do sindicato vinculada à negociação exitosa na obtenção de benefícios sociais e, ainda, para repor os gastos dispendiosos com a promoção da campanha salarial e o custeio da prestação de serviços assistenciais em favor da categoria comerciária;

§4ºA empresa enviará ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados e o respectivo valor pago a título de

"Dia do Comerciário" e o descontado a título de "cota negocial", até o quinto dia útil do mês de 30/11/2023, pelo *e-mail* cob@comerciarioscampinas.org.br - com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 15/12/2023.

§5º Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores relativos à cota negocial descontada, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da notificação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo juízo e consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

§6º Dada data de assinatura deste instrumento coletivo de trabalho (em 13/11/2023) o Dia do Comerciário será calculado com base na remuneração do empregado no mês de outubro/2023 e quitado em folha de pagamento de novembro de 2023.

§7º Aos empregados já admitidos e que cumprem o requisito do §2º - a quitação dar-se-á juntamente com o pagamento das

eventuais diferenças de verbas rescisórias até o dia 10/12/2023.

34 ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

35 DOCUMENTOS: RECEBIMENTO PELA EMPRESA

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contrarrecibo em nome do empregado.

36 REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta inteiros percentuais) para as duas primeiras e de 100% (cem inteiros percentuais) para aquelas que excederem de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

37 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, de conformidade com o disposto na cláusula 36 nominada ***"Remuneração das Horas Extras"***.

38 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. 6º, da LEI Nº 605, de 14/1/1949.

39 CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA

Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das 12 (doze) comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos 12 (doze) meses que precederem o ato do pagamento do início das férias; do 13º salário e das verbas rescisórias

Parágrafo único: Aos empregados que não contarem com os 12 (doze) meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

40 DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO

O ato de assistência sindical nas rescisões contratuais dos empregados com 12 (doze) ou mais meses de tempo de serviço, alcançará os empregados demitidos sem justa causa ou que solicitaram demissão.

§1º: Será obrigatória e gratuita a assistência prevista no *caput* para os empregados que forem contribuintes do sindicato profissional.

§2º: Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação às rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§3º: As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de doze (12) meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de R$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) em favor do empregado.

41 AUXÍLIO-FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao piso normativo da categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

§1º: As empresas que contratarem seguro de vida ficarão, neste caso, dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, validada pelo SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO , e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I. **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.

II. **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 menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 (seis) meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;
- **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

III. **relativas à empresa 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, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

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

V. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

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

VII. 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.

§2º: 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, sempre sendo necessária a validação da referida apólice de seguro por parte do SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO .

42 LICENÇA-PATERNIDADE

As empresas concederão licença-paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança.

43 REUNIÕES OBRIGATÓRIAS.

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

44	**REVISTA.**	É proibida a revista corporal do empregado, podendo ser-lhe exigido mostrar seus pertences pessoais à pessoa indicada pela empresa, essa não obrigatoriamente do mesmo sexo do revistado.
45	**FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS**	Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.
46	**PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL**	Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.
47	**COMPENSAÇÕES:**	Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva.
48	**FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.**	No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.
49	**MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA):**	As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas, as contribuições associativas (mensalidade sindical) devidas ao sindicato, quando por este notificado, nos termos do disposto no artigo 545 e parágrafo único da CLT. **Parágrafo único**: O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) na data da assinatura desta convenção.
50	**REPRESENTAÇÃO.**	Todas as empresas, bem como os empregados abrangidos no presente instrumento coletivo de trabalho/convenção coletiva de trabalho, reconhecem como legítimos representantes, para

efeitos de categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS** e o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovadas nas assembleias gerais extraordinárias.

51 TRABALHO NOS DOMINGOS.

Fica autorizado, para todos os comerciários e comerciárias, o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, especialmente pelas empresas representadas pelo sindicato convenente, desde que garantido o descanso semanal coincidente com o domingo a cada 2 (dois) domingos trabalhados, ou seja: escala 2x1 (dois por um).

§1º: excepcionalmente nos domingos do mês de dezembro de 2023, fica autorizado às empresas contar com o trabalho do empregado em até 3 (três) domingos consecutivos, com a ressalva de que o terceiro domingo trabalhado pelo empregado deverá ser remunerado em dobro nos termos da OJ 410 do TST.

§2º-Qualquer escala em exceção à presente regra será formalizada por meio de acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT, com envio pelo sindicato profissional de **email** para o conhecimento do sindicato patronal (gestao2@sindilojascampinas.com.br)

52 TRABALHO NOS FERIADOS

Para plena eficácia e validade do trabalho nos feriados de seus empregados, as empresas estão obrigadas ao cumprimento deste instrumento normativo, que será celebrado com a assistência do sindicato profissional e do sindicato patronal, cujas condições serão estabelecidas no respectivo instrumento coletivo aditivo.

São feriados os mencionados na tabela abaixo, e que exigem os procedimentos estabelecidos nesta cláusula sob pena de multa convencional:

Feriado	Denominação	Protocolo de adesão
7/9/2023	Independência do Brasil	Sim
12/10/2023	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2023	Finados	Sim
15/11/2023	Proclamação da República	Sim
20/11/2023	**Campinas/Valinhos** Consciência Negra	Sim
8/12/2023	**Campinas** Nossa Senhora da Conceição	Sim
25/12/2023	Natal	
1º/1/2024	Ano Novo	
20/1/2024	**Valinhos** São Sebastião	Sim
28/2/2024	**Paulínia** Aniversário da cidade	Sim
29/3/2024	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2024	Tiradentes	Sim
1º/5/2024	1º de Maio	
30/05/2024	Corpus Christi	Sim
24/6/2024	**Paulínia** Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2024	Revolução Constitucionalista	Sim

§1º: DA OBRIGATORIEDADE DA EMPRESA OBTER O TERMO DE ENQUADRAMENTO PARA ATIVAR OS EMPREGADOS NOS FERIADOS: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatória a obtenção

do TERMO DE ENQUADRAMENTO para cada feriado diretamente no SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, em seu portal (www.sindilojascampinas.com.br). Também poderá ser utilizado para efeito do solicitado, o aplicativo SindiBrasil, baixando pelo smartphone nas Lojas "Apple Store" ou "Play Store", ou pelo *site* www.sindibrasil.com.br. As assinaturas dos termos terão validade com o endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral.

a) A efetivação da adesão e permissão para o trabalho em feriados estará condicionada à emissão conjunta dos sindicatos do Termo de Enquadramento;

b) A empresa se obriga a afixar o Termo de Enquadramento emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local de ampla visibilidade na empresa para que os empregados tomem ciência.

§2º: As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite e deverá garantir o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

§3º: Pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada **"REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS"** da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

§4º: As cláusulas desta convenção coletiva de trabalho que tratam do trabalho em feriados e que, excepcionalmente,

foram alteradas terão eficácia somente no prazo de vigência dela, sendo vedada sua prorrogação ou ultratividade da norma coletiva.

§5º: A empresa fornecerá, a título de refeição/alimentação e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

a) **ALIMENTAÇÃO:** As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, a partir de 1º/9/2023 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R$ 29,02
empresas com 11 à 20 empregados	R$ 30,28
empresas acima de 20 empregados	R$ 36,57

b) **TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias;

c) O valor acordado na alínea "a" desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e mediante contrarrecibo.

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, o pagamento de 100% (cem inteiros percentuais) sobre as horas trabalhadas, deverá observar todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º: O pagamento 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, inclusive do acordo individual que trata o §5º do artigo 59 da CLT.

§8º: O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§9º: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem a aceitação dele por escrito.

§10º: FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO: As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

a) **25/12/2023- Natal;**
b) **1º/1/2024- Confraternização Universal;**
c) **1º/5/2024 - Se não cumprido as condições previstas na cláusula 53;**
d) **DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2023 a 31/8/2024):** Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2023 a 31/8/2024;

§11º: CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional, na sede ou por *e-mail* (feriado@comerciarioscampinas.org.br), **no prazo máximo de até 1 (um) dia útil anterior ao feriado**, duas relações, a primeira com todos os empregados que laborarão na empresa e a segunda com todos os empregados que folgarão no

respectivo feriado, de forma opcional, as empresas poderão obter modelo junto ao *site* do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS (www.comerciarioscampinas.org.br).

§12º: O não cumprimento do disposto no parágrafo anterior (§11º), quanto ao controle do trabalho em feriados e a apresentação das listas dos empregados e demais procedimentos junto aos sindicatos patronal e profissional, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, consequentemente, a obrigação de adimplir os direitos e consectários desse trabalho.

§13º: PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS: As empresas se obrigam dar ciência aos seus empregados, por escrito, de todo o conteúdo da Convenção Coletiva versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

§14º: HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31/12/2023: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 15 (dezessete) horas no 31/12/2023, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 14 (quatorze) horas.

§15º: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA: No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, ficam estabelecidas as multas, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento, vigente a partir do 1/09/2023.

Empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/2006	Demais empresas
R$ 2.119,74 (dois mil cento e dezenove reais e setenta e quatro centavos)	R$ 2.775,65 (dois mil e setecentos e setenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos)

§16º: DAS PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO DOS PROCEDIMENTOS EXIGIDOS DA EMPRESA PARA ATIVAR SEUS EMPREGADOS NOS FERIADOS: as empresas que não tiverem emitido em seu favor o TERMO DE ENQUADRAMENTO **no prazo máximo de até 1 (um) dia útil anterior ao feriado previsto no §1º** desta cláusula, não poderão exigir a utilização do trabalho dos empregados nos feriado e caso tenham-no utilizado, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado e, consequentemente, obrigando-as a adimplir todos os funcionários com os pagamento da seguinte forma:

a) Adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais);
b) Pagamento em dobro, por cada feriado trabalhado, do vale-refeição previsto na alínea "a" do §5º;

53 TRABALHO NO FERIADO DO DIA 1º DE MAIO

Será facultado às empresas do comércio lojista exigir a contraprestação de serviços de seus empregados no feriado de 1º de maio, faculdade essa que poderá ser exercida mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho, que será firmado entre a empresa e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, mediante requerimento através do *e-mail* feriado@comerciarioscampinas.org.br. A cópia digitalizada desse requerimento será encaminhada ao SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E

REGIÃO pelo *e-mail* gestao2@sindilojascampinas.com.br conforme a data abaixo:

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2024	30/11/2023	15/12/2023

As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecidos os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

§1º: As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 6 (seis) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite, salvo se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional, com necessária anuência da entidade patronal, para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT.

§2º: O pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 37 da convenção coletiva de trabalho original e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado (31/5/2024).

§3º: A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R$ 85,70 (oitenta e cinco reais e setenta centavos) para a jornada de seis horas, ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO, que deverá ser pago juntamente com a folha de pagamento competência de maio, sob a rubrica "INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO".

§4º: As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão gratuitamente alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:

empresas com até 10 empregados	R$ 29,02
empresas com 11 à 20 empregados	R$ 30,28
empresas acima de 20 empregados	R$ 36,57

§5º: As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias.

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2024 e, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º: O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista no §15º da cláusula 52 deste instrumento.

§8º: DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO: As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as duas folgas previstas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 52, §10, alínea "d" deste instrumento, se obrigam a trocar a folga do feriado do dia do trabalho por outra folga designada como móvel e flexível para o empregado, conforme escala de

trabalho a ser elaborada pela empresa entre 01/09/2023 a 31/08/2024.

§9º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais) sobre a hora normal. Exceto no caso de celebração de acordo coletivo de trabalho especifico, conforme previsto no §1º.

§10º: As empresas deverão proporcionar condições para a realização de assembleia da categoria profissional, referente ao trabalho no dia 1º de maio, ficando estabelecido que a assembleia seja realizada por estabelecimento, sendo que o resultado da mesma vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento e deverão ser realizadas até o dia 15/4/2024. Se por algum motivo o Sindicato Profissional não realizar a assembleia protocolada no *caput* desta cláusula (15/12/2023) no prazo previsto de 15/4/2024, as empresas estarão autorizadas a utilização do trabalho dos seus empregados, independentemente de qualquer outra exigência.

54 COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT.

As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs – bem como, as admissões/demissões ocorridas no *e-mail* info@comerciarioscampinas.org.br - sob pena de não o fazendo ser-lhe imposta a multa de R$ 131,98 (cento e trinta e um reais e noventa e oito centavos) por CAT ou evento demissão/demissão omitido, revertida em favor do sindicato profissional.

55 ASSÉDIO MORAL.

As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham

a praticar atos que possam ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético aos seus subordinados. **Parágrafo único:** Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 1 (um) membro do sindicato patronal e um membro do sindicato profissional para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e à Gerência Regional do Trabalho.

56 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A partir de junho de 2024 será instituída a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA nos termos do artigo 625-A da CLT combinado com a faculdade prevista no art. 611-A, com a denominação de Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio com as competências abaixo elencadas:

a) **SOLUÇÃO DE CONFLITOS:** As controvérsias e os conflitos individuais e coletivos decorrentes da relação de trabalho no comércio poderão ser encaminhadas à Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio para tentativa de conciliação e solução da questão pendente;
b) **CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DA TRCT:** As empresas e empregados poderão enviar os termos rescisórios para conferência no âmbito da Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio.

§1º: A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL DO COMÉRCIO é composta obrigatoriamente por representantes/prepostos indicados pelo SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO e SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, que deverão indicar seus responsáveis no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, sendo que o seu funcionamento será regido por regulamento próprio definido em comum acordo entre as partes convenentes.

§2º: Os pedidos de conciliação para a Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio podem ser de iniciativa do empregado, empregador ou interessado, mediante protocolo.

57 JORNADA DE TRABALHO ESPECIFICA

A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12x36 E SEMANA ESPANHOLA,** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenentes, sob a modalidade de cláusula adesiva. A empresa interessada na adoção de qualquer dessas modalidades de jornada deverá obter **TERMO DE ENQUADRAMENTO, conforme cláusula 63.** A solicitação deverá ser dirigida ao SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO pelo *site* www.sindilojascampinas.com.br.

§1º: JORNADA PARCIAL: Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;

d) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

§2º: JORNADA REDUZIDA: Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior

a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

§3º: JORNADA ESPECIAL 12X36: Nos termos do artigo 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;

b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres ou periculosas atestadas por laudo técnico de segurança do trabalho.

d) A adoção da jornada 12X36 não desobriga a empresa de cumprir as regras para o trabalho em feriados estabelecidas nas cláusulas 52 e 53 deste instrumento coletivo, especialmente quanto ao pagamento em dobro

das horas neles trabalhadas, a concessão de vale-refeição e vale-transporte específico.

§4º: SEMANA ESPANHOLA - DA PREVISÃO CONTIDA NA OJ 323 da SDI-I do TST: Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 (quarenta e oito) horas semanais para uma semana de 40 (quarenta) horas em outra com divisor de 220 (duzentos e vinte).

58 SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

As empresas vinculadas ao sindicato patronal signatário deste instrumento poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na PORTARIA MTE Nº 373, DE 25/2/2011.

Parágrafo único: O sindicato profissional poderá fiscalizar qualquer prejuízo ao trabalhador em decorrência da adoção do sistema alternativo previsto na portaria acima citada.

59 VALE-COMPRA ASSIDUIDADE

Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previstos nas cláusulas 4 e 5 - "SALÁRIOS NORMATIVOS" e "REGIME ESPECIAL DE SALÁRIO - REPIS", limitado aos empregados que recebem até R$ 2.588,00 (dois mil quinhentos e oitenta e oito reais) desde que atendidas as seguintes condições:

a) Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário(a) que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de casamento, falecimento, que são previstos em lei e na cláusula "FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA" e "LICENÇA PATERNIDADE";

b) Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciário(a) afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção;
c) O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa.

§1º: Fica desobrigada da concessão de vale compra-assiduidade a empresa que já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta convenção coletiva de trabalho ou na legislação.

§2º: No caso de comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do *caput* em pecúnia em valor equivalente.

60 COTA DE APRENDIZAGEM

Serão excluídas da base de cálculo para efeito da contagem da cota de aprendizagem, as funções cuja execução exijam a utilização de máquinas e equipamentos, bem como exposição a agentes insalubres e perigosos e a horários noturnos em que sejam defeso o trabalho do aprendiz.

61 DIREITOS ADQUIRIDOS

É garantida a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e individuais concedidos por liberalidade das empresas, sem as eventuais alterações apresentadas nesta convenção coletiva de trabalho, não poderão ser retiradas ou suprimidas, tendo vista a incorporação dos mesmos nos respectivos contratos de trabalho, devendo, portanto, serem mantidos e respeitados.

62 MULTA DA NORMA COLETIVA

O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R$ 1.831,67 (um mil oitocentos e trinta e um reais e sessenta e sete centavos) que será revertida em favor do

empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que têm multa própria, afastando-se o *bis in idem* e prevalecendo a de maior valor.

63 TERMO DE ENQUADRAMENTO

As empresas deverão requerer junto ao SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, através do *e-mail* gestao2@sindilojascampinas.com.br o **TERMO DE ENQUADRAMENTO**, que será emitido pelos sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho, para garantir as empresas todas as isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.

§1º: Para a obtenção desse TERMO de ENQUADRAMENTO deverá apresentar declaração concordando com o cumprimento de todas as cláusulas da convenção coletiva de trabalho, sob pena da perda do direito de utilizar as isenções e prerrogativas constante nessa norma coletiva.

§2º: As entidades sindicais deverão entregar o referido termo no prazo de 60 (sessenta) dias após o requerimento. **C**aso não ocorra a referida entrega no prazo estabelecido as empresas estarão autorizadas as isenções e prerrogativas previstas nesse instrumento coletivo.

64 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.

Com a finalidade de atender ä disposição da Lei 13.709/2018(Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) a entidade sindical profissional se compromete observar e cumprir a referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores que forem coletados.

65 ABRANGÊNCIA.

A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.

66 **VIGÊNCIA.** A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2023 até 31/8/2024.

Campinas, 14 de novembro de 2023.

APARECIDO NUNES DA SILVA
Presidente do
Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas

CARLOS AUGUSTO GOBBO
Presidente do
Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região