
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE
CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**

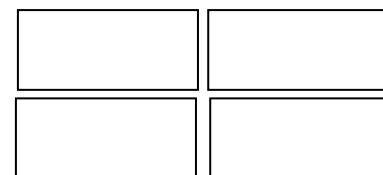
e

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE
MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS,
QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS,
SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS,
DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS
NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE
CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)**

2025/2026

ÍNDICE POR ASSUNTO

ASSUNTO	CLAUSULA	PÁGINA
ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA	17	21
ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE	18	22
ABRANGÊNCIA.	65	49
ASSÉDIO MORAL.	55	42
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	34	26
ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO	16	21
AUXÍLIO-FUNERAL	41	28
AVISO PRÉVIO ESPECIAL	22	22
CHEQUES DEVOLVIDOS	31	24
COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO	26	23
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	56	43
COMPENSAÇÃO	03	9
COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO	12	18
COMPENSAÇÕES	47	32
	29	23



COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT.	54	42
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.	32	24
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS	09	13
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL	11	16
COTA DE APRENDIZAGEM	60	48
CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA	39	27
DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO	40	28
DIA DO COMERCIÁRIO	33	24
DIREITOS ADQUIRIDOS	61	48
DOCUMENTOS: RECEBIMENTO PELA EMPRESA	35	26
EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2024	02	8
ESTABILIDADE DA GESTANTE.	14	20
ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO	13	19
	30	24
FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA		

FICHA DE SINDICALIZAÇÃO	48	32
FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS	45	31
FORNECIMENTO DE UNIFORMES	27	23
GARANTIA DO COMISSIONISTA	06	12
GARANTIA NA ADMISSÃO	20	22
HORAS EXTRAS - REMUNERAÇÃO	36	27
HORAS EXTRAS COMISSIONISTAS - REMUNERAÇÃO	37	27
INDENIZAÇÃO DE “QUEBRA- DE- CAIXA”.	07	12
INÍCIO DAS FÉRIAS	25	23
JORNADA DE TRABALHO ESPECIFICA	57	44
LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.	64	49
LICENÇA-PATERNIDADE	42	31
MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA)	49	32
MULTA DA NORMA COLETIVA	62	48
NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO	08	13
NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO	23	23

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES	28	23
PRÊMIO ASSIDUIDADE	59	47
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL	46	32
REAJUSTAMENTO SALARIAL	01	7
REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS	05	10
REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS	38	27
REPRESENTAÇÃO	50	32
RESPONSABILIDADE PELO DESCONTO	10	15
RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA. GARANTIA DE EMPREGO	15	21
REUNIÕES OBRIGATÓRIAS	43	31
REVISTA	44	31
SALÁRIO DO SUBSTITUTO	21	22
SALÁRIOS NORMATIVOS	04	9
SERVIÇO MILITAR. ESTABILIDADE DO EMPREGADO	19	22
	58	46
SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA		

TERMO DE ENQUADRAMENTO	63	48
TRABALHO NO FERIADO DO DIA 1º DE MAIO	53	39
TRABALHO NOS DOMINGOS	51	33
TRABALHO NOS FERIADOS	52	33
VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO	24	23
 VIGÊNCIA.	66	49

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS e
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE
MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS,
QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS,
SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS,
DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS
NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE
CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)
2025/2026

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF nº 46.106.779/0001-25, Carta Sindical processo MTIC nº 5.032/41, com sede na Rua Lusitana,839, Centro, Campinas, Estado de São Paulo – Assembleia Geral realizada entre os dias 18 a 22 de agosto de 2025, neste ato representado por seu presidente, Aparecido Nunes da Silva, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)**, entidade sindical patronal, CNPJ/MF 46.107.462/0001-03, com sede na Rua General Osório, nº 883, 4º andar, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente Sanae Murayama Saito, 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 **31/8/2025**, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, serão reajustados a partir de **1º/9/2025**, data-base da categoria profissional, pelo percentual de **6%** (seis inteiros percentuais) que incidirá sobre os salários vigentes em **1º/9/2024**.

§1º: O reajuste previsto nesta cláusula não será cumulativo com eventuais aumentos espontâneos concedidos pelas empresas no período de 1º/9/2024 a 31/8/2025, podendo ser compensados, total ou parcialmente, conforme cláusula denominada **“Compensação”**.

§2º: As diferenças salariais geradas pela aplicação da presente convenção coletiva de trabalho e decorrentes da data de assinatura deste instrumento coletivo relativas aos meses de setembro/2025 , outubro/2025 e novembro/2025, às férias, eventual adiantamento do 13º salário, horas trabalhadas nos feriados dos dia 7/9, 12/10 e 2/11/2025; bem como os descontos previstos na cláusula nominada **“Contribuição Assistencial dos Empregados”** deverão ser quitadas até folha de pagamento de competência **dezembro/2025**.

§3º: As verbas rescisórias pagas pela empresa após 1º/9/2025 e que tomaram como base de cálculo o salário sem o reajuste salarial da data-base ou inferior ao piso ou à garantia mínima serão recalculadas e as diferenças quitadas até **15/12/2025**.

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

**02 EMPREGADOS
ADMITIDOS A PARTIR
DE 1º DE SETEMBRO DE
2025**

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos entre **1º/9/2024 e 15/8/2025** serão corrigidos a partir de 1º/9/2025 mediante a aplicação do percentual previsto na cláusula denominada **“Reajuste Salarial”**, de forma proporcional, correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral, como segue:

Período de Admissão	Reajuste em 1º/9/2025
até 15/9/2024	6%
de 16/9/2024 a 15/10/24 (11/12)	5,5%
de 16/10/24 a 15/11/24 (10/12)	5%
de 16/11/24 a 15/12/24 (9/12)	4,5%
de 16/12/24 a 15/1/25 (8/12)	4%
de 16/1/25 a 15/2/25 (7/12)	3,5%
de 16/2/25 a 15/3/25 (6/12)	3%
de 16/3/25 a 15/4/25 (5/12)	2,5%
de 16/4/25 a 15/5/25 (4/12)	2%
de 16/5/25 a 15/6/25 (3/12)	1,5%
de 16/6/25 a 15/7/25 (2/12)	1%
de 16/7/25 a 15/8/25 (1/12)	0,5%
a partir de 16/8/25	sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas **“Reajustamento Salarial”** e **“Empregados Admitidos após a data-base de 1º/9/2024”** serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2024; 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/9/2025**, 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/9/2025
a) Empregados em Geral	R\$ 2.102,00
b) Copeiros, empacotadores, faxineiros e office-boys	R\$ 1.767,00
c) Comissionistas	R\$ 2.455,00

§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.

**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.

O requerimento e todo o rol de informações deverão ser solicitados nos *emails*:

adm@sincovaga.org.br e

info2@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\$ 239,00 (duzentos e trinta e nove 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 63 **“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: Após a obtenção do termo de enquadramento, as empresas de pequeno porte (EPP) e microempresas (ME) terão a possibilidade de praticar, a partir de 1º/9/2025, os pisos salariais constantes da competente tabela pisos para o REPIS.

§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”:

- I. 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;
- II. A adoção do REPIS é limitada ao prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho de 1º/9/2025 a 31/8/2026.

§8º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.952,00 (mil novecentos e cinquenta e dois reais) - 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/9/2025 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/9/2025, à indenização mensal de R\$ 103,50 (cento e três reais e cinquenta centavos), 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)** - 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 2025, 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 **15/12/2025**, relativamente à contribuição de novembro de 2025 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/2025, será descontada a taxa de 2% (dois inteiros percentuais), sob o título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2025**", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida pelo sindicato patronal conveniente, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

§5º: Os empregados admitidos após o prazo decorrido para o protocolo de carta de oposição deverão entrar em contato pelo WhatsApp (19) 3731-6300 do **SINDICATO**, no prazo de até 10 (dez) dias de admissão, para agendar atendimento para que sejam informados sobre as cláusulas da convenção coletiva de trabalho e outros direitos trabalhistas, incluindo, proposta de sindicalização e protocolo da carta de oposição, se o empregado convencer-se ser essa a melhor opção.

§6º: 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/2025, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§7º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no *caput* sujeitará à correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais multa de 3% (três inteiros percentuais) e juros de 1% (um inteiro percentual) ao mês.

§8º: 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 COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**. Conforme autorização expressa dos comerciários em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 18, 19, 20, 21 e 22 de 2025, e convocada por meio do edital publicado no jornal “O Estado de São Paulo”, do dia 7 de agosto de 2025 - página B5.

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 depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcir-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 CONTRIBUIÇÃO
ASSISTENCIAL
EMPRESARIAL**

Em face da decisão do E. STF – Tema 935 de Repercussão Geral
- com efeito obrigatório e exigível de todas as empresas com
empregados, independentemente de seu porte e regime
jurídico/fiscal, tendo sido oferecido o direito de oposição, foi
aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria,
realizada no dia 15 de agosto de 2025, CONTRIBUIÇÃO
ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA – Sindicato do
Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Mercados,
Armazéns, Mercearias, Empórios, Mercadinho, Quitandas,
Frutarias, Sacolões, Laticínios, Minimercados, Supermercados,
Hipermercados, Adegas, Tabacarias, Bombonieres, Lojas de
Bebidas, de Ração animal, de Suplemento Alimentar, de Produtos
Naturais, de Dietéticos, de Congelados, de Delicatessem, e de
Conveniência, do Estado de São Paulo, nos valores máximos,
conforme a tabela, como segue:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2026

EMPRESAS COM CNAE'S 4723-7 - 4721-1/04 - 4724-5/00 – 4721-1/03 - 4711-3/01 - 4729-6/02 – 4789-0/04 – 4773-5	VALOR EM R\$
Com até 2 empregado	R\$ 300,00
Com 3 até 5 empregados	R\$ 635,00
Com 6 até 10 empregados	R\$ 780,00
Com 11 até 19 empregados	R\$ 1.020,00
Com 20 até 30 empregados	R\$ 1.200,00

**CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00.
AUTOSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-
SACOLÕES E CONGÊNERES**

EMPRESAS COM CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00 AUTOSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS- SACOLÕES E CONGÊNERES	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
Com 01 até 30	R\$ 1.465,00
Com 31 até 50	R\$ 1.680,00
Com 51 até 100	R\$ 2.235,00
Com 101 até 200	R\$ 5.565,00
Com 201 até 300	R\$ 7.865,00
Com 301 até 400	R\$ 9.880,00
Com 401 até 500	R\$ 12.230,00
Com 501 até 1000	R\$ 28.940,00
Com 1001 até 2000	R\$ 31.670,00
Com 2001 até 3000	R\$ 38.220,00
Com 3001 até 4000	R\$ 45.885,00

§1º: Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 20 de dezembro de 2025, através de:

BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação.

Em caso do não recebimento, em tempo hábil, do boleto bancário para pagamento, solicitar 2ª. Via através do tel. 11-3335-1100 ou 99482-2320.

§2º: O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§3º: A Contribuição Assistencial Empresarial 2025 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto no parágrafo 2º.

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 (SINCOVAGA 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 no inciso VI do §3º desta cláusula.

§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:

- I. 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);

-
- II. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido no §3º estarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 36 desta convenção sobre a hora normal;
 - III. As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, somente ao trabalho em horário diurno, isto é, entre 6h00 e 22h00;
 - IV. 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 no inciso VI deste parágrafo.
 - V. 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;
 - VI. No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.952,00 (mil novecentos e cinquenta e dois reais) 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:

§1º: 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;

§2º: O empregado, nas condições do *caput* e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela faz jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula;

§4º: 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;

§5º: 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 de 6/5/1999;

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 “Empresa 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 término 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/9/2025 a 31/8/2026.

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, omissio, 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 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 novembro/2025 (dada a assinatura desta convenção coletiva), 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\$ 26,00
Acima de 181 dias	2	R\$ 42,00

§1º: A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2024, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso ou recebendo auxílio previdenciário;

§2º: No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/2025- o **DIA DO COMERCIÁRIO** será devido;

§3º: Sobre a gratificação do **DIA DO COMERCIÁRIO** incidirá o desconto de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) ou R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 15/12/2025 ao **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**; 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;

§4º: A 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 30/11/2025, pelo e-mail cob@comerciarioscampinas.org.br – com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 15/12/2025.

§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 ressarcir-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 21/11/2025) o Dia do Comerciário será calculado com base na remuneração do empregado no mês de outubro/2025 e quitado em folha de pagamento de novembro de 2025. As empresas que já efetuaram o pagamento do Dia do Comerciário aos empregados e recolheram a conta negocial aos moldes da convenção coletiva de trabalho 2024/2025 podem considerar quitada a obrigação aqui contida.

§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 10/12/2025.

- 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 | HORAS EXTRAS - REMUNERAÇÃO | 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 | HORAS EXTRAS COMISSIONISTAS - REMUNERAÇÃO | 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 "Horas Extras - Remuneração" . |
| 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 | <p>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, das verbas rescisórias e os 15 (quinze) primeiros dias que antecedem o afastamento por qualquer tipo de auxílio previdenciário.</p> <p>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.</p> |

**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** (“homologação”) 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\$ 1.616,00 (um mil seiscentos e dezesseis reais) em favor do empregado.

§4º: A empregada grávida que solicitar demissão do emprego será obrigatoriamente assistida no ato do recebimento das verbas rescisórias pelo sindicato de classe, nos termos do artigo 500 da CLT.

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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS,

EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA), , 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:

- **Cônjugue:** 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA).

- | | |
|---|---|
| 42 LICENÇA-
PATERNIDADE | As empresas concederão licença-paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança; se durante a vigência desta norma coletiva sobrevier lei mais benéfica ao empregado, essa prevalecerá. |
| 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	<p>Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.</p>
47 COMPENSAÇÕES	<p>Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva.</p>
48 FICHA DE SINDICALIZAÇÃO	<p>No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.</p>
49 MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA)	<p>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.</p> <p>Parágrafo único: O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) na data da assinatura desta convenção.</p>
50 REPRESENTAÇÃO	<p>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 COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS e o SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO</p>

ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA), 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 conveniente, 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 2025, 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 *e-mail* para o conhecimento do sindicato patronal:

adm@sincovaga.org.br.

§3º: As entidades convenientes recomendam que as empresas estabeleçam a escala de trabalho nos domingos para as comerciários, na escala de 1x1 (um por um).

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
7/9/2025	Independência do Brasil	Sim
12/10/2025	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2025	Finados	Sim
15/11/2025	Proclamação da República	Sim
20/11/2025	Consciência Negra	Sim
08/12/2025	Campinas Nossa Senhora da Conceição	Sim
25/12/2025	Natal	não
1º/1/2026	Ano Novo	não
20/1/2026	Valinhos São Sebastião	Sim
28/2/2026	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
3/4/2026	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2026	Tiradentes	Sim
1º/5/2026	1º de Maio	
28/5/2026	Valinhos Aniversário da cidade	Sim
4/6/2026	Corpus Christi	Sim

27/6/2026	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2026	Revolução Constitucionalista	Sim
12/8/2026	Dia do Evangélico Campinas	Sim

§1º: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o requerimento para adesão a esta cláusula, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada junto ao sindicato patronal (**SINCOVAGA**; nele assumirá que cumprirá as disposições estabelecidas nesta convenção. O modelo de requerimento endereçado à entidade patronal estará à disposição dos interessados, no portal eletrônico www.sincovaga.com.br sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina. Após o endereçamento será expedido Certificado de Autorização de Trabalho no feriado que terá validade no prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho. A expedição do Certificado de Autorização de Trabalho no feriado será emitida conjuntamente pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (COMERCIÁRIOS) e PATRONAL (SINCOVAGA).

- I. A empresa se obriga após a expedição Certificado de Autorização de Trabalho no feriado emitido pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo, afixá-lo em local na empresa para os funcionários tomarem ciência
- II. O descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento coletivo revogará o Certificado de Autorização de Trabalho no feriado.

§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 **“Horas Extras Comissionistas - Remuneração”** 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:

I. **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/9/2025 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 33,00
empresas com 11 a 20 empregados	R\$ 34,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 41,00

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

III. O valor acordado no inciso I deste parágrafo 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 das horas trabalhadas nos feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, inclusive por acordo individual nos termos do §5º do artigo 59 da CLT - sob pena do pagamento da multa prevista nessa cláusula.

§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 VEDADOS AO TRABALHO DO EMPREGADO:

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

- I. **25/12/2025 - Natal;**
- II. **1º/1/2026 - Confraternização Universal;**
- III. **1º/5/2026 - Se não cumpridas as condições previstas na cláusula 53;**
- IV. **DOIS FERIADOS MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2025 a 31/8/2026):** Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas coincidentes com dois feriados no período de 1º/9/2025 a 31/8/2026;

§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 30 (trinta) dias anteriores 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 COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS:**

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 de trabalho versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

§14º: HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31/12/2025: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as **17h00** no dia **31/12/2025** devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15h00.

a) As empresas varejistas de gêneros alimentícios não poderão exigir o trabalho dos empregados após as **20h00** do dia **31/12/2025**, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18h00.

§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 de 1º/9/2025.

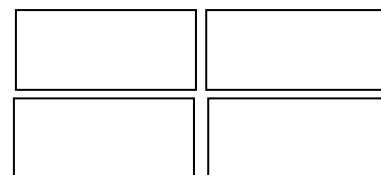
Empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006	Demais empresas
R\$ 2.360,00 (dois mil trezentos e sessenta reais)	R\$ 3.089,00 (três mil e oitenta e nove reais)

§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 Certificado de Autorização de Trabalho no feriado, previsto no §1º desta cláusula, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, e, consequentemente, obrigando-as a adimplir todos os funcionários com o pagamento da seguinte forma:

- I. Adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais);
- II. Pagamento em dobro, por cada feriado trabalhado, do vale-refeição previsto no inciso I do §5º;

**53 TRABALHO NO
FERIADO DO DIA
1º DE MAIO**

Será facultado às empresas do comércio varejista 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 COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**, mediante requerimento através do e-mail feriado@comerciarioscampinas.org.br A cópia digitalizada desse



requerimento será encaminhada ao **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)** pelo e-mail adm@sincovaga.com.br conforme a data abaixo:

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2026	27/11/2025	15/12/2025

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 anuênciia 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 (1º/5/2026).

§3º: A empresa pagará uma indenização correspondente a importância de R\$ 96,00 (noventa e seis reais) 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\$ 33,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 34,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 41,00

§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 2026 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 do empregado, 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, inciso IV 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 1º/9/2025 a 31/8/2026.

§9º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso isso 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 específico, 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 dela vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento e deverão ser realizadas até o dia 25/4/2026. Se por algum motivo o sindicato profissional não realizar a assembleia protocolada na forma do *caput* desta cláusula (data-limite 15/12/2025) - no prazo previsto de 25/4/2026, 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 info2@comerciarioscampinas.org.br - sob pena de não o fazendo ser-lhe imposta a multa de R\$ 147,00 (cento e quarenta e sete reais) 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 agosto de 2026 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:

§1º: 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;

§2º: 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.

I. A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL DO COMÉRCIO é composta obrigatoriamente por representantes/prepostos indicados pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS

NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA) e SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS, 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 convenientes.

- II. 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 E SEMANA ESPANHOLA**, sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA) pelo site www.sincovaga.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:

-
- I. 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;
 - II. o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigmado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
 - III. após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
 - IV. 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:

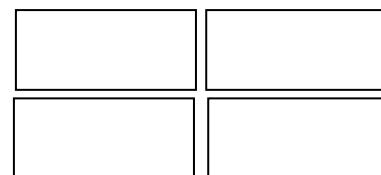
- I. horário contratual;
- II. o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigmado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- III. após cada período de 12 (doze) meses de 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.

- I. As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- II. 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.
- III. Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres ou periculosas atestadas por laudo técnico de segurança do trabalho.
- IV. 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 PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica assegurado mensalmente ao comerciário um prêmio assiduidade no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) em favor dos empregados cujos salários não excedem R\$ 3.000,00 (três mil reais) desde que atendidas as seguintes condições:

§1º: O empregado que não se ausentar do trabalho, excepcionadas as ausências decorrentes de casamento, falecimento, que são previstos em lei e na cláusula **“Falecimento de Sogro ou Sogra, Genro ou Nora”**.

§2º: Não receberá o prêmio assiduidade o(a) empregado(a) afastado(a) nos termos da lei, por auxílio-doença, auxílio-maternidade ou em gozo férias, além das previsões desta convenção.

§3º: Dada o caráter intermitente do prêmio assiduidade eis que sujeito ao adimplemento de condições para sua concessão, ele será concedido em decorrência desta cláusula e não integrará, em nenhuma hipótese, o salário contratual para qualquer fim.

§4º: O prêmio assiduidade será pago em rubrica própria na folha de pagamento ou através de concessão de crédito em cartão fornecido pela empresa.

§5º: O prêmio assiduidade não formará base de cálculo para efeitos de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

§6º: Fica desobrigada da concessão do prêmio assiduidade a empresa que já concede a seus empregados qualquer tipo de benefício pecuniariamente mais vantajoso e não previsto nesta convenção coletiva de trabalho ou na legislação.

§7º: O aprendiz não faz jus ao prêmio-assiduidade.

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\$ 2.072,00 (dois mil e setenta e dois reais) 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)**, através do e-mail adm@sincovaga.com.br, com

cópia para o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULINIA E VALINHOS**, feriado@comerciarioscampinas.org.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. Caso 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 à 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 Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

Campinas, 21 de novembro de 2025.

APARECIDO NUNES DA SILVA

Presidente do
**Sindicato dos Empregados no
Comércio de Campinas**

ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO

Presidente do
**Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros
Alimentícios, de Mercados, Armazens,
Mercearias, Empórios, Mercadinhos,
Quitandas, Frutarias, Sacolões, Laticinios,
Minimercados, Supermercados,
Hipermercados, Adegas, Tabacarias, Doceiras,
Lojas de Bebidas, de Ração Animal, de
Produtos Naturais, Dietéticos, Congelados e
Delicatessem, e de Conveniência, Do Estado
De São Paulo (SINCOVAGA)**