

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2018/2019

CAMPINAS, PAULINIA E VALINHOS

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**, inscrito no CNPJ/MF nº. 46.106.779/0001-25, com sede na Rua Ferreira Penteados nº. 895, Centro, Campinas, SP, neste ato representado por seu Presidente, **SR. APARECIDO NUNES DA SILVA**, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ 49.087.273/0001-04, com sede na Rua 24 de Maio nº 35 – 13º andar - conj. 1313, Centro, São Paulo – Capital, neste ato representado por seu Presidente, Álvaro Luiz Bruzadin Furtado, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

01 - REAJUSTAMENTO SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos até 31/08/2018, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, serão corrigidos a partir de 01 de setembro de 2018, data base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de **4,4% (quatro vírgula quatro por cento)**, sobre o salário vigente em 01 de setembro de 2017.

02 - EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2017: O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2017 e até 31 de agosto de 2018 serão reajustados, a partir de 01 setembro de 2018, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada "*Reajustamento Salarial*" de forma proporcional, correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas:



Período de Admissão	Multiplicar o Salário de Admissão por:
Admitidos até 15.09.17	1,0404
de 16.09.17 a 15.10.17	1,0403
de 16.10.17 a 15.11.17	1,0367
de 16.11.17 a 15.12.17	1,0303
de 16.12.17 a 15.01.18	1,0293
de 16.01.18 a 15.02.18	1,0256
de 16.02.18 a 15.03.18	1,0220
de 16.03.18 a 15.04.18	1,0183
de 16.04.18 a 15.05.18	1,0146
de 16.05.18 a 15.06.18	1,0111
de 16.06.18 a 15.07.18	1,0073
de 16.07.18 a 15.08.18	1,0036
a partir de 16.08.18	1,0000

03 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “*Reajustamento Salarial*” e “*Empregados Admitidos a partir de 01 de setembro de 2017*” serão compensados, automaticamente os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de setembro de 2017, 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 os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, a vigerem a partir de 1/09/2018, desde que cumprida, integralmente, a jornada contratual de trabalho:

- I - EMPREGADOS EM GERAL**..... R\$ 1.403,00;
- II - OFFICE-BOYS, FAXINEIROS, COPEIROS E EMPACOTADORES**..... R\$ 1.179,00;
- III - COMISSIONISTAS**..... R\$ 1.639,00;
- IV - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) PARA OS EMPREGADOS EM MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE** R\$ 1.200,00, desde que sejam observadas e cumpridas as seguintes regras:

a) O **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)** é aplicável somente às empresas enquadradas no artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123/2006, que cumprem integralmente esta convenção coletiva de trabalho.

b) Para a adoção do salário diferenciado mencionado no inciso IV, a empresa interessada requererá a ambos os sindicatos signatários desta convenção (SAGASP e COMERCÍARIOS) a emissão de DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO INTEGRAL DAS DISPOSIÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2018/2019, sem a qual a adoção do regime é nula, restando tipificada a obrigação de adotar o salário dos empregados em geral, conforme inciso I, sem prejuízo da multa cominada no inciso IV.

c) O empregado contratado sob o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) ao completar 12 (doze) meses de serviço passará a receber o salário normativo da categoria.

d) A adoção do REPIS é limitada ao período de vigência desta convenção coletiva de trabalho (2018/2019).

V- Os empregados exercentes de função específica 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 "*Reajustamento Salarial*" e observado o salário normativo da categoria previsto no inciso I dessa cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

VI - No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.406,00 (mil quatrocentos e seis reais) por dispositivo descumprido; o valor apurado será revertido ao empregado prejudicado.

05 - 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/09/2018 a garantia de uma remuneração mínima, conforme valor estabelecido no inciso III da cláusula 4ª 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 contratual de trabalho.

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

Parágrafo Segundo - Aos empregados em microempresas, assim definidas pela LEI COMPLEMENTAR Nº 123 de 14/12/2006 e assim registadas na JUCESP, aplica-se a regra estabelecida no *caput*.

06 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal no valor de **R\$ 72,00** (setenta e dois reais) a partir de 1º de setembro de 2018.

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

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

07 - 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.



08 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal - *Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo* - 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 3% (três inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações do mês de fevereiro/2019, respeitado o teto de R\$ 85,00 - 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 15/03/2019 e 1% (um por cento) para os demais meses, excluído o mês de fevereiro de 2019.

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

Parágrafo Segundo - Dos valores recolhidos a título de contribuição assistencial: 20% será destinado à FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Parágrafo Terceiro - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.

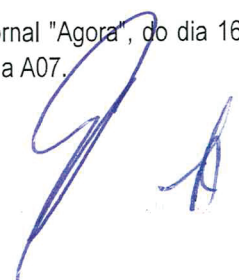
Parágrafo Quarto - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2018, será descontada a taxa de 3% (três inteiros percentuais), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2018", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida pelo sindicato patronal conveniente, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

Parágrafo Quinto - 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, tanto em relação ao desconto do mês de fevereiro/2019, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

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

Parágrafo Sétimo - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, sem prejuízo dos correspondentes acréscimos legais, respeitado o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho da 15a Região.

09 - 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 através em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 20, 21, 22, 25, 26, 28 e 29 de junho 2018 e 2, 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26 27, 30 e 31 de julho de 2018, 1, 2, 3, 6 e 7 de agosto de 2018 e convocada por meio do edital publicado no jornal "Agora", do dia 16 de junho de 2018 - página A13 e no jornal "Já", do dia 16 de junho de 2018, página A07.



10 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Com previsão na alínea “e” do artigo 513 da CLT, aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 22 de agosto de 2018, fica instituída uma **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**. Assim, observada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, às empresas integrantes da categoria econômica do varejo de gêneros alimentícios, independentemente de seu porte, fica ajustada **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL** a favor do **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DO ESTADO DE SÃO PAULO**, nos valores máximos, conforme tabela aprovada, a seguir indicada:

Parágrafo 1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas **4, 52 e 53**.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL 2019.

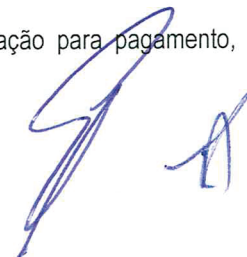
	VALOR EM R\$
CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA	R\$ 150,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 01 OU 02 EMPREGADOS	R\$ 350,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 600,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 800,00
EMPRESAS TRADICIONAIS COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R\$ 950,00

AUTOSSERVIÇOS –SUPER/HIPERMERCADOS - SACOLÕES E CONGÊNERES – CNAE 4711-3.

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 a 30	R\$ 1.050,00
De 31 a 50	R\$ 1.200,00
De 51 a 100	R\$ 1.600,00
De 101 a 200	R\$ 4.000,00
De 201 a 300	R\$ 5.500,00
De 301 a 400	R\$ 7.000,00
De 401 a 500	R\$ 8.500,00
De 501 a 1000	R\$ 20.000,00
De 1001 a 2000	R\$ 22.500,00
De 2001 a 3000	R\$ 27.000,00
De 3001 a 4000	R\$ 32.500,00

Parágrafo 2º - Os recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de novembro de 2018, através de:

1. **FICHA DE COMPENSAÇÃO** – Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/10/2018.
2. Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias, pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,
3. Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.



Parágrafo 3º - 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.

Parágrafo 4º - A Contribuição Patronal 2019 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 na letra "c" do parágrafo 2º.

11 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é autorizada desde que atendidas as seguintes regras:

I - A empresa deverá requerer a ambos os sindicatos signatários (SAGASP e COMERCIÁRIOS) a emissão de DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2018/2019, 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 inciso III, desta cláusula.

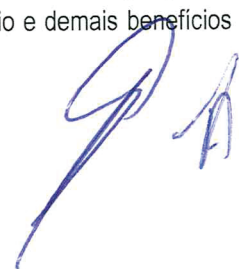
II - Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, que se menor deverá ser assistido pelo seu representante legal, em instrumento individual ou coletivo, no qual conste o horário normal e o compensável.

III - Para efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do § 2º do artigo 59, da CLT, será de 270 (duzentos e setenta) dias:

- a) É vedado o acordo individual para estabelecer o regime de compensação de horas;
- b) As horas trabalhadas e não compensadas no prazo de 270 (duzentos e setenta) dias estarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula nominada "*Remuneração das Horas Extras*" desta norma sobre a hora normal.
- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, 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\$ 1.406,00 - por empregado da empresa.

12 - 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 ou 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 10 (dez) anos ou mais de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário e demais benefícios trabalhistas 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 esses o tempo necessário para cumprimento do pedágio, conforme previsto no Decreto 3048/99.

13 - 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.

Parágrafo único - 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.

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

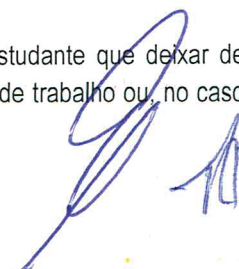
15 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS/3.291/84.

Parágrafo único - Os atestados ADMISSIONAL, DEMISSIONAL, PERIÓDICO, MUDANÇA DE FUNÇÃO, deverão ser custeados pela empresa conforme prevê a NR 07 - que institui o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

16 - LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO OU TUTELADO: Todos os empregados que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos e tutelados menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em caso de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

17 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO: Ao comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes em caso de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

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 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

19 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada 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 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

20 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercente de cargo de confiança será assegurado àquele 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: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio 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 (dezesesseis) dias restantes.

23 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado demitido sem justa causa, que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (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 por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.

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

26 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecida, e comunicação à empresa 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 seu 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 às empresas, descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela 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. 6.019/74.

33 - DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao dia 30 de outubro, DIA DO COMERCIÁRIO, será concedida ao empregado no comércio uma gratificação, em pecúnia, correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2018 a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

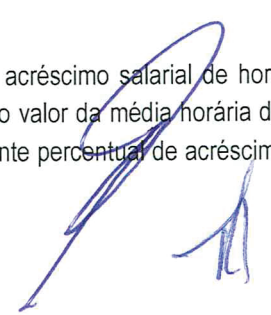
- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 01 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 02 (dois) dias.

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

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 por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes 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 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 que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei nº. 605/49.

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 seis maiores comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados que não contarem com os seis 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.

Parágrafo Segundo - O 13º salário será pago na forma da Lei nº. 4090/62 e Decreto nº. 57155/65, tomando-se como base à média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a segunda parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

40 - DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: 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.

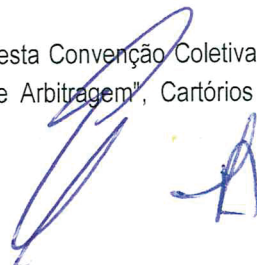
Parágrafo Primeiro - Será gratuita a assistência prevista no *caput*, para os empregados que forem Contribuintes do Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo - Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação à rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

Parágrafo Terceiro - As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR 123/2006 são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de 12 meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de R\$ 1.406,00 (um mil, quatrocentos e seis reais) em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Quarto - A partir de fevereiro de 2019 o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas e o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Estado de São Paulo comprometem-se a criar com assinatura da presente Convenção Coletiva um grupo de trabalho visando instituir a CAMARA INTERSINICAL DE ASSISTÊNCIA para proporcionar assistência nas rescisões de contrato de trabalho, bem como dar quitações em outras obrigações trabalhistas.

Parágrafo Quinto - Os representados pelos Convenientes abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho estão obrigados a não utilizarem de "Comissões", "Câmaras de Arbitragem", Cartórios de



Títulos de Documentos ou congêneres para obterem assistência nas rescisões contratuais ou para resolverem eventuais conflitos trabalhistas, sob pena de nulidade absoluta das decisões ali tomadas ou emanadas.

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.

Parágrafo único - As empresas que contratarem seguro de vida, ficam 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 e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A - relativas ao empregado titular:

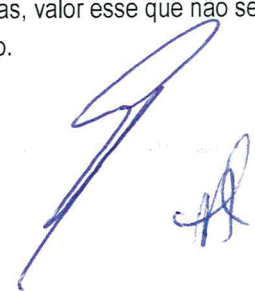
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte e;
- Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

B - relativas à família do empregado titular:

- Cônjuge:** Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;
- Filhos:** Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de 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 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.

C - 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.



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

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

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

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

Parágrafo Único - 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 SAGASP.

42 - LICENÇA PATERNIDADE: As empresas concederão licença paternidade equivalente a 05 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

43 - REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

44 - REVISTA: Fica expressamente proibida a revista (física/corporal) do empregado, podendo ser-lhe exigido mostrar seus pertences pessoais a 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.

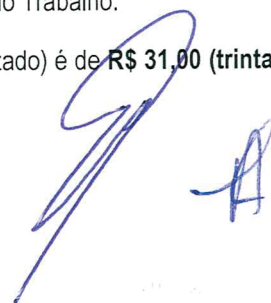
46 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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 Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único: O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de **R\$ 31,00 (trinta e um reais)** na data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

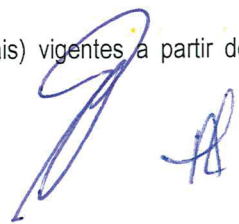


50 - REPRESENTAÇÃO: Todas as empresas, bem como os empregados abrangidos no presente Instrumento Coletivo de Trabalho/Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem como legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS** e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinárias.

51 - TRABALHO AOS DOMINGOS: As empresas deverão observar as regras para o trabalho em domingos, conforme escala prevista na Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007, que alterou o artigo 60 da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

52 - TRABALHO EM FERIADOS: Na forma da Lei 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos seus empregados, nos feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir:

- I - **ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** - Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINCOVAGA), em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo de Adesão, a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico (www.sincovaga.com.br).
- § 1º - A efetivação da Adesão e permissão do trabalho aos feriados estará condicionada à emissão conjunta pelos sindicatos patronal e profissional de Certidão de Regularidade de Contribuições.
- § 2º - A empresa se obriga a afixar o PEDIDO de ADESÃO emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.
- II - As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso.
- III - Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) 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;
- IV - 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 aplicação ultrativa da norma coletiva;
- V - A empresa fornecerá, a título de refeição e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:
 - a) **ALIMENTAÇÃO:** As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:
 - 1) empresas com até 10 empregados = R\$ 22,00 (vinte e dois reais) vigentes a partir de 01/09/2018;
 - 2) empresas com 11 à 20 empregados R\$ 23,00 (vinte e três reais) vigentes a partir de 01/09/2018;



3) empresas acima de 20 empregados = R\$ 28,00 (vinte e oito reais) vigentes a partir de 01/09/2018.

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

Parágrafo Único: - O valor acordado na letra "a" desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

- VI - Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, o pagamento de 100 % sobre as horas trabalhadas, deverá observar todas as vantagens e/ ou benefícios acordados neste instrumento.
- VII - 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 parágrafo 5º do artigo 59 da CLT.
- VIII - O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.
- IX - Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem por escrito.
- X - **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 de dezembro de 2018

b) 1º de janeiro de 2019

c) 1º de maio de 2019.

d) **DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS** - Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois FERIADOS no período de 1º/12/2018 a 31/8/2019.

§1º - Será **facultado às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, Mini, Super e Hipermercados**, se utilizarem do trabalho de seus empregados no feriado do dia 01 de maio de 2019, facultade esta que poderá ser exercida mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado entre a empresa e o Sindicato Profissional (COMERCIÁRIOS CAMPINAS) com a assistência do Sindicato Econômico (SINCOVAGA SP DE CAMPINAS), QUE DEVERÁ SER REQUERIDA DIRETAMENTE AO SINDICATO PROFISSIONAL ATÉ A DATA DE 28/02/2019, e concomitantemente, a empresa deverá enviar também ao SINCOVAGA, até 28/02/2019, cópia digitalizada do protocolo realizado junto ao SECCAMP, cópia esta que deverá ser encaminhada para o email adm@sincovaga.com.br

§2º - As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecendo os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

- a) As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 06(seis) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite.
- b) O pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 40 da presente Convenção Coletiva de Trabalho e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado.
- c) A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R\$65,00 (sessenta e cinco reais) ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO DE 2019, que deverá ser pago juntamente com a folha de pagamento do mês de maio/2019, a ser paga até o 5º dia útil de junho de 2019, com a rubrica "INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO".

- d) 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:
- 1) empresas com até 10 empregados = R\$ 22,00 (vinte e dois reais) vigentes a partir de 01/09/2018;
 - 2) empresas com 11 à 20 empregados R\$ 23,00 (vinte e três reais) vigentes a partir de 01/09/2018;
 - 3) empresas acima de 20 empregados = R\$ 28,00 (vinte e oito reais) vigentes a partir de 01/09/2018.
- e) As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias.
- f) Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2019, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento;
- g) O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio de 2019 não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nesta cláusula;
- h) DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO DE 2019: As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio de 2019, além de conceder as duas folgas nos feriados móveis e flexíveis fixados na letra "d" do inciso "X" da CLÁUSULA 52 da Convenção Coletiva, 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 nos seguintes feriados: 21 de abril de 2019, 31 de maio de 2019 e 09 de julho de 2019;
- i) Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio de 2019 após a sexta hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre a hora normal.
- j) 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 será realizada por estabelecimento, sendo que o resultado da mesma vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento.
- XI - **CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS:** A empresa deverá apresentar ao Sindicato Profissional, na sede ou por e-mail (feriado@seccamp.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 Profissional (www.seccamp.org.br).
- XII - **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.
- XIII - **HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2018-** As empresas varejistas de gêneros alimentícios não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 17h00min do dia 31 de dezembro de 2018, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15h00min.

Parágrafo Único - As empresas do **COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS** não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 20h00min do dia 31 de dezembro de 2018, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18h00min.

- XIV - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA - No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, fica estabelecida a multa, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

- a) empresas enquadradas na LC 123/2006 R\$ 1.021,00 (um mil e vinte um reais) vigente a partir de 01/09/2018;
- b) demais empresas = R\$ 1.642,00 (um mil e seiscentos e quarenta e dois reais) vigente a partir de 01/09/2018.

53 - JORNADA DE TRABALHO ESPECÍFICA: 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 convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva específica.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter **CERTIDÃO** específica que autorizará, após **verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS**, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br

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

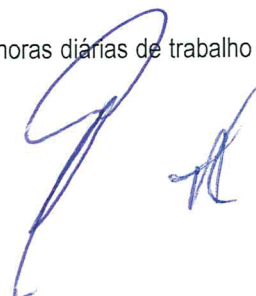
- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma 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 art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - 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.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36:

Nos termos do art. 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 em laudo técnico de segurança do trabalho.

IV - SEMANA ESPANHOLA: (previsão 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 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

54 - MULTA DA NORMA COLETIVA: O não cumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho implicará em pagamento de multa de R\$ 1.406,00 (um mil, quatrocentos e seis reais) que será revertida em favor do empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que estipulem multa própria.

Parágrafo Único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas nominadas "Salários Normativos", parágrafo quinto e "Contribuição Assistencial dos Empregados".

55 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT: As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

56 - 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 a seus subordinados.

Parágrafo único: Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 01 (um) membro das Entidades Patronal e Profissional, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho e Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

57 - DIFERENÇAS SALARIAIS: As diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinente ao mês de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2018 e janeiro de 2019 em vista da data da assinatura desta Convenção, bem como os descontos previstos na cláusula nominada "Contribuição Assistencial dos Empregados" deverão ser complementadas em uma parcela, na folha de março de 2019.



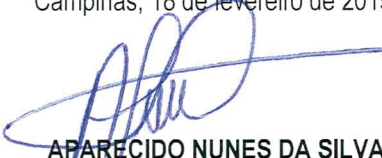
Parágrafo Primeiro: O prazo para pagamento de eventuais diferenças de verbas rescisórias é até o dia 31/3/2019, sob pena de não sendo pagas nem as diferenças salariais e nem as verbas rescisórias a empresa estará sujeita ao pagamento em favor do empregado prejudicado da multa fixada na cláusula nominada "Multa da Norma Coletiva".

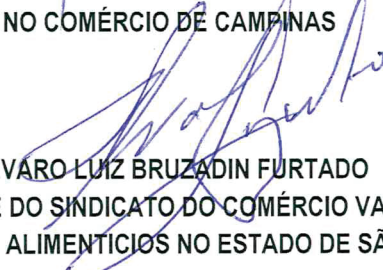
Parágrafo Segundo - Os encargos de natureza previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas, respeitando-se os prazos previstos em lei.

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

59 - VIGÊNCIA: A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 01 de setembro de 2018 até 31 de agosto de 2019.

Campinas, 18 de fevereiro de 2019.


AFARECIDO 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 NO ESTADO DE SÃO PAULO