



# Convenção Coletiva de Trabalho Sumaré e Hortolândia



**SINDI VAREJISTA**  
de Campinas e Região

2006/2007



O Sindicato do Comércio Varejista de Campinas e Região (Sindivarejista) é o órgão representativo dos empresários do setor do comércio varejista.

Sediado em Campinas e com uma base territorial que inclui 15 cidades: Artur Nogueira, Campinas, Capivari, Cosmópolis, Elias Fausto, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Monte Mor, Paulínia, Rio das Pedras, Sumaré, Valinhos e Vinhedo.

O Sindicato do Comércio Varejista de Campinas e Região (Sindivarejista) tem como missão representar e defender de forma ética a classe patronal do Comércio Varejista de Campinas e Região, promovendo o desenvolvimento social, político, econômico e jurídico.



**SINDI VAREJISTA**  
de Campinas e Região

**A Força Legítima do Empresário.**

[www.sindivarejistacampinas.org.br](http://www.sindivarejistacampinas.org.br)

## A importância das Convenções Coletivas

A questão das convenções coletivas é muito mais complexa do que podem fazer parecer os acordos firmados sem que haja emprenho em se defender os interesses representados pelos sindicatos - entidades responsáveis pela elaboração e cumprimento dessas convenções.

Muito embora algumas entidades representativas de trabalhadores e de empregadores fechem acordos rapidamente, há, nesses casos, o risco de que eles não possam ser integralmente cumpridos depois - o que gera insatisfação e até intervenções judiciais sobre um assunto que deveria já estar resolvido.

O Sindivarejista tem procurado, por causa disso, substituir a pressa pela negociação exaustiva, sempre em defesa dos interesses dos empresários do setor por ele representados. Se há demora em se fechar as convenções coletivas em algumas das 15 cidades em que a entidade atua, é apenas por este motivo.

Não é do interesse deste sindicato fechar acordos sob pressão ou que contenham itens que, no futuro, tornarão inviável a sobrevivência do empresário varejista no mercado. Não temos interesse em concordar com pedidos que destoam da realidade do universo global dos varejistas - ou seja, pedidos que poderiam ser atendidos por grandes empresas e redes, mas que significariam o fim das atividades para as pequenas e médias.

Este sindicato, é bom ressaltar, não trabalha para defender os interesses de parcelas de seus representados; nossa preocupação é, antes, a de fechar acordos e convenções que possam ser efetivamente cumpridas por todos os empresários do setor, e não apenas pelos que têm um faturamento maior. Evidentemente, essa postura resulta numa negociação mais elaborada, onde é preciso muita ponderação em busca do equilíbrio de interesses entre as partes. Além disso, a realidade econômica dentro de nosso segmento é diferenciada - o que é mais um motivo para que tenhamos extremo cuidado na hora de se assinar a convenção coletiva. Cuidado, aliás, que beneficia inclusive a outra parte: de que adiantaria assumir, por exemplo, um reajuste salarial cujo percentual estaria acima da capacidade de pagamento do microempresário varejista? Embora possa parecer uma “vitória” da parte da entidade que representa os empregados, na verdade seria uma derrota, porque ou o microempresário fecharia as portas, gerando desemprego, ou eliminaria postos de trabalho para economizar recursos a fim de bancar o aumento aprovado, o que, de novo, geraria desemprego.

De que adiantaria, por exemplo, concordar com uma cláusula prevendo que, a cada ano, o empregado teria direito a mais um mês de aviso prévio? Além de ir contra a lei, será que isso realmente significaria uma vitória para os empregados? Ou será que significaria apenas que o trabalhador jamais poderia ficar por muito tempo na mesma empresa, já que ela, no fim das contas, não teria como arcar com mais este custo - e preferiria, então, optar pela demissão enquanto ainda fosse menos oneroso para ela? Que tipo de conquista seria essa, que geraria apenas insegurança?

É com essa consciência que temos trabalhado, exaustivamente, no sentido de encontrar o equilíbrio entre o desejado e o possível, com muita responsabilidade. O que buscamos não é passar uma falsa imagem de eficiência, medida pela rapidez com que se fecha um acordo, mas uma postura de defesa muito concreta dos interesses de nossos associados.

**Sanae Murayama Saito**

Presidente do Sindivarejista Campinas





# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006 / 2007

## SUMARÉ E HORTOLÂNDIA

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA, inscrito no CNPJ nº 05.501.633/0001-52, registro sindical – processo nº 46000.005489/2002-87, com sede na Rua José Maria Miranda, nº 839, sala 11, Centro, Sumaré, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, e de outro, como representante da categoria econômica, o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, CNPJ nº 46107462/0001-03, registro sindical - Processo nº 223.607/54, com sede na Rua General Osório, 939, 5º andar, conj. 3, Centro, CEP 13010-111, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 - REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenientes serão reajustados a partir de 01 de outubro de 2006, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 4,0% (quatro por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2005.

Parágrafo único: Os valores devidos decorrentes do reajustamento previsto nesta cláusula e nas de número 2, 4 e 5 serão pagos, na forma de abono, em 03 (três) parcelas juntamente com a folha de pagamento nos meses de Junho, Julho e Agosto de 2007, sem nenhum acréscimo.

2 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2005 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2006: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admitidos no período de:</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão</b>
	<b>por:</b>
Até 15/10/05	1,0400
De 16/10/05 a 15/11/05	1,0366
De 16/11/05 a 15/12/05	1,0333
De 16/12/05 a 15/01/06	1,0299
De 16/01/06 a 15/02/06	1,0266
De 16/02/06 a 15/03/06	1,0233
De 16/03/06 a 15/04/06	1,0199
De 16/04/06 a 15/05/06	1,0166
De 16/05/06 a 15/06/06	1,0133
De 16/06/06 a 15/07/06	1,0099
De 16/07/06 a 15/08/06	1,0066
De 16/08/06 a 15/09/06	1,0033
A partir de 16/09/06	1,0000

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/2005 até 30/09/2006, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes salários

normativos, a vigorar a partir de 01/10/2006, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

Seq.	Funções	EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS	EMPRESAS COM 11 (ONZE) ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS	EMPRESAS COM ACIMA DE 20 (VINTE) EMPREGADOS
a)	Empregados em Geral	535,00	550,00	570,00
b)	Faxineiro e Copeiro	350,00	370,00	400,00
e)	Office-boy	350,00	352,00	355,00
f)	Auxiliar do Comércio	365,00	370,00	400,00
h)	Comissionista	580,00	630,00	655,00

Parágrafo Primeiro: Enquadram-se como “Auxiliar do Comércio”, empregados com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionados com a atividade comercial do empregador;

Parágrafo Segundo: As empresas que possuírem até 10(dez) funcionários poderão contratar e manter em seu quadro de empregados até 3 auxiliares do comércio, as empresas que possuírem de 11(onze) até 20(vinte) empregados poderão contratar e manter em seu quadro de empregados até 4(quatro) auxiliares do comércio, as empresas que possuírem acima de 20(vinte) empregados poderão contratar e manter em seu quadro de empregados até 5(cinco) auxiliares do comércio.

Parágrafo Terceiro: O empregado que completar 02 (dois) anos na função de “Auxiliar do Comércio”, na mesma empresa, passará a perceber o salário correspondente à função de “Empregados em Geral”;

Parágrafo Quarto: Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra “h” do “caput” desta Cláusula, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não

atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

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

5 - 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\$ 28,00 (vinte e oito reais), a partir de 1º de outubro de 2006.

Parágrafo 1º - 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 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra-de-caixa” prevista no “caput” desta cláusula.

6 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R\$ 30,00 (Trinta reais), a partir de 1º de outubro de 2006, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo Único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 10 e 11.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4 e 5 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

8 - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA DOS

EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 6% (seis por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro de 2006, limitado cada desconto ao valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), e a título de contribuição confederativa 6% (seis por cento) de suas respectivas remunerações no mês de maio de 2007, até o limite de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), ambas devidamente aprovadas na assembléia da Entidade Profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - As contribuições de que tratam esta cláusula serão descontadas nos meses referidos no “caput”, porém em virtude do atraso na assinatura da presente norma, as empresas que não efetuaram o desconto da contribuição assistencial no mês de outubro de 2.006, poderão efetuar o desconto em parcela única, deduzido da remuneração do mês de junho de 2.007, com vencimento em 15/07/2007, paga em agência bancária, através de guia de recolhimento no modelo padrão, distribuída gratuitamente pelo Sindicato Profissional, cujo pagamento deverá ser feito em agência bancária até o vencimento.

Parágrafo 2º - Dos empregados admitidos após o mês de outubro de 2006, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para Sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 3º - O recolhimento das contribuições efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal, além de correção monetária igual a variação da UFIR ou de outro indicador que venha a substituí-la.

Parágrafo 5º - O desconto previsto nesta clausula 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.

Parágrafo 6º - A contribuição confederativa não poderá ser descontada nos meses em que houver desconto da contribuição assistencial.

Parágrafo 7º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

09 – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Os integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, nos termos do artigo 8º inciso IV, da Constituição Federal, deverão recolher ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, a Contribuição Assistencial Patronal nos valores máximos, até o dia 31 de julho de 2007 e a Contribuição Confederativa Patronal até o dia 31 de maio de 2007, ambas aprovadas em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 18 de setembro de 2006 e conforme publicação do edital de convocação no dia 13 de setembro de 2006 no Jornal “Diário de São Paulo”, conforme a seguinte tabela:

<u>EMPRESAS VAREJISTAS</u>	<u>VALOR</u>
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 120,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 240,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 480,00

Parágrafo 1º: O critério adotado para o pagamento das contribuições ASSISTENCIAL e CONFEDERATIVA, será através do FATURAMENTO ANUAL DAS EMPRESAS, conforme enquadramento no SIMPLES PAULISTA que estabelece as MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.

Parágrafo 2º - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 31 de julho de 2007 e 31 de maio 2007, respectivamente, exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 3º - Os recolhimentos das Contribuições Assistencial e Confederativa patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido multa de 10% (dez por cento) ao mês.

Parágrafo 4º - O recolhimento nos Municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

10- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos dos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, ficam autorizado atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, nos termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;

b) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, será no máximo em 180 (cento e oitenta) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 39, sobre o valor da hora normal.

c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT.

d) Cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da

presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

11 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em vias de aposentadoria, em seus prazos mínimos, de conformidade com os previsto no parágrafo 1º do art. 188 do Decreto nº 3048/99 garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO</b>		<b>IDADE MÍNIMA</b>	<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
HOMENS	28 anos	51 anos	28 anos	2 anos
	29 anos	52 anos	10 anos	1 ano
	29 anos e 6 meses	52 anos e seis meses	5 anos	6 meses
MULHERES	23 anos	46 anos	23 anos	2 anos
	24 anos	47 anos	10 anos	1 ano
	24 anos e 6 meses	47 anos e seis meses	5 anos	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

**12 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo único - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso-prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**13 - 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.

**14 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados

junto ao sindicato representativo da categoria, desde que mencionado o objeto do atendimento, e desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social; serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75, do Decreto 3.048/99.

§ Único: O empregado deverá apresentar o referido atestado médico ou odontológico no prazo de 48 (quarenta e oito) do início do afastamento, sob pena de não ser considerado como ausência justificada.

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

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

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

17 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O

**SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

**18 - GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**19 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**20 - 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 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

**21 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** O empregado dispensado sem justa causa terá direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

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

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

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

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

26 - 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.

27 - 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.

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

29 - 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.

30 - 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.

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

32 – DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida nos respectivos meses de outubro/2007, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

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

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

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

Parágrafo 1º - Fica facultada às partes, de comum acordo, converter à gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - A gratificação prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

33 - 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.

34 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidas pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado.

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

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

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores

a 3 (três), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

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 nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 39, conforme segue:

- a) Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses.
- b) Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões.
- c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula 36. O resultado é o valor do acréscimo.
- d) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea “c” pelo número de horas-extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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.º 6º, da Lei nº 605/49.

39 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas,

inclusive na rescisão contratual, terá como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que procederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo 1º - Aos empregados que não contarem com doze meses remunerados a base da comissão, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

Parágrafo 2º - O 13º Salário será pago na forma da Lei nº 4090/62 e Decreto 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

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

41 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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

43 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS: Os membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional conveniente poderá se ausentar ao serviço até 02 (dois) dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias, desde que seja comunicado por escrito a empresa no prazo de 07 (sete) dias de antecedência, para participação em assembléias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores.

44– CARTA DE APRESENTAÇÃO: Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados que reflita a real conduta do mesmo, dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

45 – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderá ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

46 - CAMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC's: Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia, conforme disposto na Lei n.º 9.958/00 e nesta Convenção.

Parágrafo Único: As Entidades Signatárias desse instrumento coletivo, se comprometem entre si, em instalar a CINTEC – CAMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO em até 30 de setembro de 2.007, nas cidades de Hortolândia e Sumaré.

47 - COMPARECIMENTO AOS CURSOS: O comparecimento aos cursos promovidos e pagos integralmente pela empresa mesmo fora do horário de jornada normal de trabalho e com entrega de certificado, não acarretará o pagamento de horas extras, por se tratar de enriquecimento no currículo do empregado.

48 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos acordantes objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados obrigam-se à negociação e a celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a categoria econômica do varejo, representada pelo SINDIVAREJISTA CAMPINAS.

49 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta convenção, a comunicar previamente, o SINDIVAREJISTA CAMPINAS para que preste assistência e acompanhe suas representadas.

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

51 - ABRANGÊNCIA – Este instrumento coletivo é aplicado para os municípios de Sumaré e Hortolândia, ao comércio varejista em geral, com exceção das categorias econômicas dos LOJISTAS DO COMÉRCIO (estabelecimentos de tecidos e vestuários, adornos e acessórios, objetos de arte, louças finas, cirurgia, móveis e congêneres), que são representados pelo SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS, bem como das seguintes categorias econômicas: 1-) de CARNES FRESCAS; 2-) de CARVÃO E LENHA VEGETAL; 3-) de FLORES E PLANTAS ORNAMENTAIS; 4-) de GÊNEROS ALIMENTÍCIOS; 5-) de MATERIAL MÉDICO, HOSPITALAR E CIENTÍFICO; 6-) de MATERIAL ELÉTRICO E APARELHOS ELETRODOMÉSTICOS; 7-) de MATERIAL ÓTICO, FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRÁFICO; 8-) de PEÇAS E ACESSÓRIOS PARA VEÍCULOS; 9-) de PRODUTOS

FARMACEUTICOS; 10-) dos VEICULOS AUTOMOTORES USADOS; 11-) dos FEIRANTES; 12-) das EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO DE GÁS LIQUEFEITO DE PETRÓLEO.

52 – ACORDOS COLETIVOS – Nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre empresas e o Sindicato Profissional, deverá ser assistido pelo Sindicato Patronal signatário deste instrumento coletivo.

53 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência a partir de 1º de outubro de 2006 até 31 de agosto de 2007.

Campinas, 6 de março de 2007.

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE CAMPINAS E  
REGIÃO

SANAE MURAYAMA SAITO

Presidente

Pelo SINDICATO DOS  
EMPREGADOS NO COMÉRCIO  
DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA

NANCI TERESINHA FELIPPE

FERNANDES

Presidente

Dr. JOÃO BATISTA JUNIOR

Advogado – OAB/SP nº 127.427

Dr. DEMETRIUS ADALBERTO  
GOMES

Advogado – OAB/SP nº 147.404





**SINDI VAREJISTA**

de Campinas e Região

**A Força Legítima do Empresário.**

Rua General Osório, 939, 5º andar cj. 04 13010-111 Campinas - SP

Tel./Fax (19) 3232-4574

[www.sindivarejistacampinas.org.br](http://www.sindivarejistacampinas.org.br)



# Justiça rápida existe

## Mediação e arbitragem privada

O **Tribunal Arbitral de Campinas** é um instituto privado criado para resolver litígios através das técnicas de mediação, conciliação ou da própria arbitragem.

Mais rapidez, eficácia e economia na resolução de conflitos jurídicos.

### Área Cível

contratos imobiliários de compra e venda, mútuos, locação, incorporação, construção, empreitadas, administradoras de imóveis, condomínios, relações de vizinhança, relações de consumidor, danos morais, indenizatórias, responsabilidade civil, direito autoral etc

### Área Comercial

rapidez e dinamismo nas soluções para os conflitos oriundos das relações comerciais

### Área Trabalhista

maior comunicação entre patrões, empregados e entidades de classe

### Área Internacional

utilizada nas relações internacionais

### Área Familiar

negociações nas relações familiares, como partilha e formatação de acordos relativos a nova estruturação familiar

### Área Educacional

resolução de conflitos entre escola, professores, alunos e pais

### Área Institucional

prevenir e mediar situações que possam gerar paralisações de ações no contexto da instituição, seja ela sindical, governamental, não governamental e outras

### Área Organizacional

prevenção e solução de conflitos no interior das organizações ou empresas

