

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2018/2019
CAMPINAS, PAULÍNIA 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**, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF com o nº 46.106.779/0001-25, com sede na Rua Ferreira Penteados nº 895, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente, Aparecido Nunes da Silva, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO PATRONAL**, 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. | O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido até 31/8/2018, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, será corrigido a partir de 1º/9/2019 data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de variação do INPC + 2% de aumento real, sobre o salário vigente em 1º/9/2018. |
| 02 | EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º/9/2018. | O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido entre 1º/9/2018 e 31/8/2019 será reajustado, a partir de 1º/9/2019, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada “Reajustamento Salarial”, de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado e a ele equivalendo à fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre o salário ou a parte fixa do salário vigente no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas, como segue: |

Período de Admissão	Multiplicar o Salário de Admissão por:
Admitidos até 15.09.18	
de 16.09.18 a 15.10.18	
de 16.10.18 a 15.11.18	
de 16.11.18 a 15.12.18	
de 16.12.18 a 15.01.19	
de 16.01.19 a 15.02.19	
de 16.02.19 a 15.03.19	
de 16.03.19 a 15.04.19	
de 16.04.19 a 15.05.19	
de 16.05.19 a 15.06.19	
de 16.06.19 a 15.07.19	
de 16.07.19 a 15.08.19	
a partir de 16.08.19	

03 COMPENSAÇÃO.

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “Reajustamento Salarial” e “Empregados Admitidos após a data-base de 1º/9/2018” serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2018; salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

3.1. 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 **1º/9/2019**, desde que cumprida, integralmente, a jornada contratual de trabalho:

- 4.1. EMPREGADOS EM GERAL = R\$ 1.550,00;
- 4.2. OFFICE-BOYS, FAXINEIROS, COPEIROS E EMPACOTADORES = R\$ 1.290,00;
- 4.3. COMMISSIONISTAS = R\$ 1.805,00;
- 4.4. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) PARA OS EMPREGADOS EM MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE = R\$ 1.320,00, desde que sejam observadas e cumpridas as seguintes regras:
 - 4.4.1. O REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) é aplicável somente às empresas enquadradas no artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/2006, e que cumprem integralmente esta convenção coletiva de trabalho.
 - 4.4.2. Para a adoção do salário diferenciado mencionado no item 4.4., a empresa interessada requererá a ambos os sindicatos signatários desta convenção (SINDICATO PATRONAL e COMERCIÁRIOS) a emissão de DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO INTEGRAL DAS DISPOSIÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2020, sem a qual a adoção do regime é nula, restando tipificada a obrigação de adotar o salário dos empregados em geral, conforme item 4.1., sem prejuízo da multa cominada no item 4.6.
 - 4.4.3. 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.
 - 4.4.4. A adoção do REPIS é limitada ao período de vigência desta convenção coletiva de trabalho

(2019/2020).

4.5. 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 item 4.1. - dessa cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

4.6. No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.450.00 (mil quatrocentos e cinquenta reais) por dispositivo descumprido; o valor apurado será revertido ao empregado prejudicado.

05 GARANTIA DO
COMISSIONISTA.

Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionado puro ou misto), fica assegurada a partir de 1º/9/2019 a garantia de uma remuneração mínima, conforme valor estabelecido no item 4.3. - da cláusula nominada “**Salários Normativos**” - nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas no mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

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

5.2. Aos empregados em microempresas, assim definidas pela LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/200 e assim registradas na JUCESP, aplica-se a regra estabelecida no caput.

- 06 INDENIZAÇÃO DE “QUEBRA- DE- CAIXA”.
- O empregado na função de “operador de caixa” terá direito, a partir de 1º/9/2019, à indenização mensal de R\$ 90,00 (noventa reais) relativa à "quebra-de-caixa".
- 6.1. 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.
- 6.2. As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão obrigadas a pagar a indenização descrita no caput.
- 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 PATRONAL** - 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 setembro de 2019**, respeitado o teto de R\$ 85,00 (oitenta 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 15/10/2019** e 1% (um inteiro percentual) para os demais meses, excluído o mês de setembro de 2019.
- 8.1. 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.

- 8.2. Dos valores recolhidos a título de contribuição assistencial: 20% (vinte inteiros percentuais) será destinado à FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.
- 8.3. O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.
- 8.4. Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2019, será descontada a taxa de 3% (três inteiros percentuais), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2019", 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.
- 8.5. 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 setembro/2019, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.
- 8.6. 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 o artigo 600 da CLT.
- 8.7. 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 além dos correspondentes acréscimos legais - respeitado o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

**09 ASSISTÊNCIA
MÉDICA ON LINE EM
CONTRAPARTIDA À
CONTRIBUIÇÃO
ASSISTENCIAL**

Como contrapartida à contribuição assistencial para os empregados que a ela não se opuserem será oferecido pela entidade sindical o serviço de medicina *on line* o qual propiciará aos comerciários contribuintes médico especializado disponível 24 horas para informar, recomendar, orientar verbalmente o beneficiário a respeito de enfermidades, sintomas, dúvidas ou inquietações de saúde, sobre as providências e ações preliminares convenientes que devam ser adotadas, orientação sobre medicamentos de venda livre já em uso pelo usuário e informações gerais sobre alimentação e qualidade de vida, patologias e respectivos cuidados, sintomas que se apresentados requeiram avaliação protocolos de atendimento médico-telefônicos baseados em evidências científicas reconhecidas nacional e internacionalmente, tudo em conformidade com a Resolução CFM 1643/2002.

9.1. Para pleno usufruto do serviço mencionado no caput o(a) comerciário(a) deverá preencher cadastro com os dados pessoais junto à entidade, cujo formulário será por ela distribuído na categoria.

**10 RESPONSABILIDADE
PELO DESCONTO.**

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas. Conforme autorização expressa dos comerciários através em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21,

22 e 23 de agosto de 2019 e convocada por meio do edital publicado no jornal “O Estado de São Paulo”, do dia 2 de agosto de 2019 - página B5.

**11 CONTRIBUIÇÕES
DAS EMPRESAS
PARA O CUSTEIO
DAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS –
PATRONAL.**

**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:

12.1. A empresa deverá requerer a ambos os sindicatos signatários (SINDICATO PATRONAL e COMERCIÁRIOS) a emissão de DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS DISPOSIÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2020, sem a qual a adoção do sistema é nula, restando tipificada a obrigação de pagamento das horas extraordinárias; sem prejuízo da multa cominada no item 12.8. desta cláusula coletiva de trabalho.

12.2. 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.

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

12.4. É vedado o acordo individual escrito para pactuar o regime de compensação de horas, inaplicável, portanto, para esse efeito, o parágrafo 5º, do artigo 59 da CLT;

12.4.1 As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido no item 12.3. - serão pagas com os adicionais previstos na cláusula 37 desta convenção coletiva de trabalho sobre o valor-hora normal.

12.5. As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, tão-somente ao trabalho em horário diurno, isto é: entre 6h00 e 22h00.

12.6. 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 item 12.8. desta cláusula.

12.7. 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 37, cuja base de cálculo será o valor da remuneração na data da rescisão.

12.8. No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.450,00 (mil, quatrocentos e cinquenta 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 ao salário durante o período que faltar para aposentar-se.

13.1. 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.

13.2. O empregado, nas condições do caput e do item anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

13.3. 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.

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.

14.1. 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.

15 GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA.

Ao empregado afastado por motivo de doença é concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, e a partir da alta previdenciária, a 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 3.048/99 e entendimento da SÚMULA Nº 15, 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.

16.1. O atestado médico deverá obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do médico e do empregado.

16.2. O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até 72 horas, da data de sua emissão.

17 ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA.

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas ou internações de seus filhos (as) menores de 14 (catorze) anos e se inválidos (as) ou incapazes, independentemente da idade, e nesta segunda hipótese somente no caso de internações, sempre 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;

17.1. 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 ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR.

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 anos, até 30 (trinta) dias após o

		<p>término do serviço militar obrigatório, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.</p> <p>19.1. Está excluído da hipótese prevista no <u>caput</u> desta cláusula, o refratário, omissor, desertor e facultativo.</p>
20	GARANTIA NA ADMISSÃO.	<p>O empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de confiança, assegura-se-lhe salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.</p>
21	SALÁRIO DO SUBSTITUTO.	<p>Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.</p>
22	AVISO PRÉVIO ESPECIAL.	<p>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 (dezesesseis) dias restantes.</p>
23	NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.	<p>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.</p>
24	VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO.	<p>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.</p>

25	INÍCIO DAS FÉRIAS.	O início das férias, sejam elas individuais, sejam elas coletivas, terão início com no mínimo três (3) dias de antecedência ao domingo, ao feriado, ao descanso semanal remunerado ou aos dias 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 às empresas, descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou se 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, DE 3 DE JANEIRO DE 1974.

**33 DIA DO
COMERCIÁRIO.**

Em homenagem ao DIA DO COMERCIÁRIO, que é comemorado no dia 30 de outubro, será concedida aos empregados da empresa gratificação em dinheiro correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de trabalho a ser paga juntamente com a folha de pagamento competência outubro/2019, conforme o tempo de serviço do empregado na empresa como demonstrado no quadro abaixo:

Tempo de Serviço	Dias
Até 90 dias	---
De 91 a 180 dias	1
Acima de 181 dias	2

33.1. A gratificação prevista no caput será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2019, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de licença-maternidade ou percepção de auxílio previdenciário.

33.2. Referida gratificação integrará a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

33.3. No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/2019 - o DIA DO COMERCIÁRIO será devido.

33.4. Sobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R\$ 15,00 (quinze reais) a título de cota negocial, 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.

33.5. O recolhimento da cota negocial dar-se-á até o dia 15/11/2019; para tanto a empresa apresentará a relação nominal dos empregados que sofreram o desconto da cota negocial.

34 BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR. As Entidades Convenentes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula.

34.1. A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/09/2019 e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em www.beneficiosocial.com.br. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

34.2. Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/09/2019, o valor total de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

34.3. Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o

recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao empregado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

- 34.4.** Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.
- 34.5.** O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

- 34.6. Os valores porventura não contribuídos serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito.
- 34.7. Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.
- 34.8. Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.
- 34.9. O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.
- 34.10. O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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.

- 36 **DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA.** A Carteira de Trabalho e Previdência Social, as certidões de nascimento, de casamento e os atestados, serão recebidos pela empresa contrarrecibo em nome do empregado.
- 37 **REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.
- 38 **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMMISSIONISTAS.** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 36 nominada "*Remuneração das Horas Extras*".
- 39 **REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS.** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º, da LEI Nº 605, DE 14 DE JANEIRO DE 1949.
- 40 **CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMMISSIONISTA.** Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das 6 (seis) maiores comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento do início das férias, do 13º salário e das verbas rescisórias
- 40.1.** Aos empregados que não contarem com os 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.

- 41 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.
- 41.1. Será obrigatória e gratuita a assistência prevista no caput, para os empregados que forem contribuintes do Sindicato Profissional.
- 41.2. 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.
- 41.3. As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR 123, DE 14/12/2006 são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de 12 (doze) meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de R\$ 1.450,00 a favor do empregado.
- 41.4. A partir de outubro de 2019 o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas e o Sindicato Patronal comprometem-se a criar com assinatura da presente convenção coletiva um grupo de trabalho visando instituir a **CÂMARA INTERSINDICAL DE ASSISTÊNCIA** para proporcionar assistência nas rescisões de contrato de trabalho, bem como dar quitações em outras obrigações trabalhistas.
- 41.5. Os representados pelos convenientes abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho estão obrigados a não utilizarem de “comissões”, “câmaras de arbitragem”, cartórios de títulos e 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.

42 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.

42.1. As empresas que contratarem seguro de vida, ficando, 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 PATRONAL, 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;

42.2. 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 SINDIPATRONAL.

- | | | |
|----|--|---|
| 43 | LICENÇA-PATERNIDADE | As empresas concederão licença-paternidade equivalentes a 5 (cinco) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança. |
| 44 | REUNIÕES OBRIGATÓRIAS. | Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário. |
| 45 | 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. |
| 46 | 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. |
| 47 | 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. |
| 48 | COMPENSAÇÕES: | Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente |

		Convenção Coletiva.
49	FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.	No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.
50	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 Consolidação das Leis do Trabalho.</p> <p>50.1 O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 31,50 (trinta e um reais e cinquenta centavos) na data da assinatura desta convenção.</p>
51	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 PATRONAL , ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinárias.
52	TRABALHO NOS DOMINGOS.	<p>As empresas poderão ativar seus empregados aos domingos desde que respeitada a escala de trabalho 6X1 e a folga semanal coincida com o terceiro (3º) domingo após dois domingos trabalhados, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.</p> <p>52.1. - A folga semanal coincidente com o terceiro domingo poderá ser objeto de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas no sentido de alterá-la para que a folga semana</p>

ocorra no quarto domingo após três domingos trabalhados.

52.2. - Para os efeitos do convencionado no item 52.1. o rito obrigatório é o estabelecido nos artigos 611 e seguintes da CLT.

53 **TRABALHO
FERIADOS.**

NOS Na forma LEI Nº 11.603, de 5 DE DEZEMBRO DE 2007, 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	Data limite Protocolo
07/09/2019	Independência do Brasil	Sim	02/09/2019
12/10/2019	Nossa Senhora. Aparecida	Sim	11/09/2019
2/11/2019	Finados	Sim	1º/10/2019
15/11/2019	Proclamação da República	Sim	14/10/2019
20/11/2019	Campinas/Valinhos Consciência Negra	Sim	19/10/2019
8/12/2019	Campinas Nossa Senhora da Conceição	Sim	7/11/2019
25/12/2019	Natal		
1º/1/2020	Ano Novo		
20/1/2020	Valinhos São Sebastião	Sim	19/12/2019
28/2/2020	Paulínia Aniversário da	Sim	27/1/2020

	cidade		
10/4/2020	Sexta-feira Santa	Sim	9/3/2020
21/4/2020	Tiradentes	Sim	20/3/2020
1º/05/2020	1º de Maio	Cláusula 51, item X, alínea c, §§ 1º e 2º	
11/6/2020	Corpus Christi	Sim	10/5/2020
28/06/2020	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim	27/5/2020
9/7/2020	Revolução Constitucionalista	Sim	8/6/2020

53.1 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 (SINDICATO PATRONAL), 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.sindicatopatronal.org.br).

53.1.1. A efetivação da adesão e permissão para o trabalho em feriados estará condicionada à emissão conjunta pelo sindicato patronal e pelo sindicato profissional de Certidão de Regularidade de Contribuições.

53.1.2. A empresa se obriga a afixar o PEDIDO DE ADESÃO emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local de ampla visibilidade na empresa para que os empregados tomem ciência tomarem ciência.

53.2 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. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso.

53.3 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;

53.4 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;

53.5 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:

53.5.1. **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/09/2019, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 30,00 (trinta reais)
empresas acima de 20 empregados	R\$ 35,00 (trinta e cinco reais)

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

53.5.3 O valor acordado o item 53.5.1. desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contrarrecibo.

53.6 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.

53.7 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.

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

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

53.10 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:

53.10.1. 25/12/2019 - Natal;

53.10.2. 1º/1/2020 - Confraternização Universal;

53.10.3. 1º/5/2020 - (se não cumprida cláusula 54);

53.10.4 **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.12.2019 à 31.8.2020.

53.11 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).

53.12 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.

53.13 HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2019- As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 17 horas do dia 31/12/2019, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15h00.

53.13.1. As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 20h00 do dia 31/12/2019, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18h00..

53.14 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:

53.14.1. as empresas enquadradas na LC 123/2006 - R\$ 1.680,00 (mil seiscentos e oitenta reais) vigente a partir de 1º/9/2019.

53.14.1. as demais empresas a multa no valor de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) vigente a partir de 1º/9/2019.

**54 TRABALHO NO
FERIADO DO DIA DO
TRABALHO - 1º DE
MAIO**

54.1. Será facultado às empresas do comércio PATRONAL, se utilizarem do trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º/5/2020, facultade essa 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 (SINDICATO PATRONAL), QUE DEVERÁ SER REQUERIDA DIRETAMENTE AO SINDICATO PROFISSIONAL ATÉ A DATA DE 16/12/2019, e concomitantemente, a empresa deverá enviar também ao SINDICATO PATRONAL, até 17/12/2019, cópia digitalizada do protocolo realizado junto ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, cópia esta que deverá ser encaminhada para o email sindicatopatronal@sindicatopatronal.org.br.

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

54.2.1. 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.

- 54.2.2. 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 39 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 (ou seja: 31/5/2020).
- 54.2.3. A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO DE 2020, que deverá ser pago juntamente com a folha de pagamento competência maio/2020, sob a rubrica “INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO”.
- 54.2.4. 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:
- a) empresas com até 10 empregados = R\$ 35,00
 - b) empresas com 11 à 20 empregados = R\$ 40,00 (quarenta reais)
 - c) empresas acima de 20 empregados = R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais)
- 54.2.5. As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias.
- 54.2.6. Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2020, a folga compensatória e a remuneração

deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento;

- 54.2.7. O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio de 2020, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nesta cláusula;
- 54.2.8. DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO DE 2020: As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio de 2020, além de conceder as duas folgas nos feriados móveis e flexíveis fixados no item 53.10.4 desta convenção coletiva de trabalho, se obrigam a trocar a folga do feriado do dia do trabalho por uma outra folga designada como móvel e flexível para o empregado, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa nos seguintes feriados: 10/4/2020, 21/4/2020 e 97/2020;
- 54.2.9. Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio de 2018 após a sexta (6ª) 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.
- 54.2.10. 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

- 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.
- 56.1 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, pertinentes ao mês de setembro 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 até a data de pagamento da folha do mês de novembro de 2018.
- 57.1 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 **JORNADA DE TRABALHO ESPECIFICA** A contratação de outros tipos de jornada, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenentes, sob

a modalidade de cláusula adesiva.

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 EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPINAS, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINDICATO PATRONAL em www.SINDICATOPATRONAL.org.br.

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

58.1.1. 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;

58.1.2. 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;

58.1.3. Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

58.1.4. É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

58.1.5. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

58.2. 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:

58.2.1. Horário contratual.

58.2.2. 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.

58.2.3. 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.

58.3. 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.

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

58.3.2. 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.

58.3.3. Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

58.4. 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.

58.5. DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE -Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452 -A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do Regime de Contrato de Trabalho Intermitente, através de celebração de Acordo Coletivo entre a empresa interessada e o Sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal, limitado a 50% do quadro de empregados do regime fixo da CLT da empresa assim considerado por unidade.

58.5.1. O contrato de Trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito e registrado na carteira de trabalho, com a obrigatoriedade de respeitar a proporcionalidade do salário normativo da categoria.

58.5.2. O contrato celebrado deverá conter a identificação, assinatura, domicílio e sede da empresa, bem como o local e o prazo para pagamento da remuneração.

58.5.3. A empresa utilitária do Contrato de Trabalho Intermitente enviará ao sindicato profissional a relação nominal, número da Carteira de Trabalho e função exercida.

		empresas, som as eventuais alterações apresentadas nesta convenção coletiva de trabalho.
60	MULTA DA NORMA COLETIVA	O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R\$ 1.406,00 que será revertida em favor do empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que não têm multa própria.
61	COMPETÊNCIA	Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento, exceto as cláusulas: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - ARTIGO 513 LETRA "E" CLT; CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL) , cuja competência para dirimir os eventuais conflitos será da CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM QUE FOR INDICADA PELAS PARTES SIGNATÁRIAS..
62	ABRANGÊNCIA.	A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.
63	VIGÊNCIA.	A presente convenção coletiva terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020.,

Campinas, ____ de _____ de 2019.

**Sindicato dos Empregados no
Comércio de Campinas.**

Sindicato Patronal