SindiVarejista
CAMPINAS E REGIÃO

SINCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ E REGIÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2020/2022

ITATIBA E VINHEDO

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ**, inscrito no CNPJ. sob nº 50.981.489/0001-06, registro sindical - Processo n° 00513386175-0 com sede na Rua Prudente de Moraes nº 682, bairro Centro, CEP 13.201-340, Jundiaí, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente e assistido por seu advogado, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ nº46107462/0001-03, registro sindical - Processo nº 223.607/54, com sede na Rua General Osório, 883, 4º andar, 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 **CONVENÇAO 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 convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2020, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de percentual de 2,94% (Dois virgula noventa e quatro por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2019.

Parágrafo Primeiro: As diferenças retroativas decorrentes da aplicação do reajuste sobre os salários e os pisos normativos entre 01/09/2020 até 31/01/2021, relacionadas às cláusulas 1, 4 e 5 desta convenção, serão pagas na forma de abono, com caráter indenizatório, no valor único de R$ 300,00 (trezentos reais), podendo o mesmo ser pago até a folha salarial de abril/2021;

Parágrafo Segundo: As empresas que por liberalidade tiverem antecipado o reajuste previsto no Caput desta cláusula, estarão desobrigadas ao cumprimento do pagamento do abono previsto no parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro: Nas rescisões de contrato de trabalho processadas entre 01/09/2020 a 31/01/2021, as eventuais diferenças a que se refere o abono previsto no parágrafo primeiro, deverão ser pagas levando em conta a proporcionalidade dos meses de referência trabalhados neste período, e em uma única parcela.

Paragrafo Quarto: Será concedido especificamente aos empregados de HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, MERCEARIAS, AÇOUGUE E HORTIFRUTIS EM GERAL, independentemente do abono previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, somente na presente negociação coletiva, um abono desvinculado do salário,

de caráter excepcional e indenizatório, no valor de R$ 150,00 (Cento e Cinquenta reais), que deverá ser pago em parcela única junto com a folha salarial de março/2021.

2 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2019 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2020: O reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados no período e incidirá sobre o salário de admissão, sempre respeitando o art. 461 da CLT.

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, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – SALÁRIO DE INGRESSO E NORMATIVO: Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigorar a partir de 01 de setembro de 2020, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

Seq.	Funções	Salário
a)	SALÁRIO DE INGRESSO Empregados em Geral com até um ano de trabalho na empresa	R$ 1.301,00
b)	SALÁRIO NORMATIVO Empregados em Geral com mais de um ano de trabalho	R$ 1.475,00
c)	Faxineiro e Copeiro	R$ 1.320,00
d)	Office-boy e Empacotador	R$ 1.054,00
e)	Caixa	R$ 1.654,00
f)	Comissionista	R$ 1.758,00

Parágrafo 1º - O salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item "a" da presente cláusula (Empregados em Geral) durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL que será apresentada ao SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social e Termo de Compromisso de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho e emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SINCOMERCIÁRIOS JUNDIAÍ) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA CAMPINAS).

Parágrafo 2º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas no parágrafo anterior, os empregados deverão receber os salários como NORMATIVO da função efetivamente exercida.

Parágrafo 3º - Caso o salário mínimo nacional seja superior ao salário previsto para a função de OFFICE-BOY e EMPACOTADOR, as empresas deverão pagar o salário mínimo nacional.

Parágrafo 4º -O Salário NORMATIVO para a função efetivamente exercida é devido para aqueles empregados com mais de um ano de contrato de trabalho na empresa, desde que cumprido o parágrafo 1º.

Parágrafo 5º -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 "f" 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 6º -Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

5 - SALÁRIOS NORMATIVOS NAS MICROEMPRESAS (ME) E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP): Para os empregados de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), assim enquadradas conforme legislação vigente, e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho, desde que obedecidas as condições previstas nesta cláusula e em especial o parágrafo primeiro dessa cláusula, ficam estipulados os seguintes salários, a partir de 01 de setembro de 2.020:

Seq.	Funções	Salário
a)	SALÁRIO DE INGRESSO Empregados em Geral com até um ano de trabalho na empresa	R$ 1.230,00
b)	SALÁRIO NORMATIVO Empregados em Geral com mais de um ano de trabalho	R$ 1.407,00
c)	Faxineiro e Copeiro	R$ 1.249,00
d)	Office-boy e Empacotador	R$ 1.027,00
e)	Caixa	R$ 1.555,00
f)	Comissionista	R$ 1.654,00

Parágrafo 1º - O Salário Normativo nas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte é devido ao empregado admitido para as funções estabelecidas na presente clausula, desde que a empresa possua CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL que será apresentado ao SINDIVAREJISTA CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social, comprovação de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho e dos recolhimentos das contribuições sindicais, e emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SINCOMERCIARIOS JUNDIAÍ) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA).

Parágrafo 2º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas no parágrafo anterior, os empregados deverão receber os salários previsto na cláusula 4 desse instrumento coletivo.

Parágrafo 3º -Caso o salário mínimo nacional seja superior ao salário previsto para a função de OFFICE-BOY e EMPACOTADOR, as empresas deverão pagar o salário mínimo nacional.

Parágrafo 4º -O Salário NORMATIVO para a função efetivamente exercida é devido para aqueles empregados com mais de um ano de contrato de trabalho na empresa, desde que cumprido o parágrafo 1º.

Parágrafo 5º - 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 "f" 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 6º - Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

6 – GRATIFICAÇÃO DA FUNÇÃO CAIXA e INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:

- I – GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA: O empregado que exercer até 100 (cem) horas em cada mês suas atividades no CAIXA, conforme planilha de controle da empresa receberá uma gratificação de R$ 134,00 (cento e trinta e quatro reais), por mês, com destaque no recibo de pagamento (holerite);

Parágrafo 1º - A este empregado se aplicam, cumulativamente, as condições constantes do ítem "II" (desta mesma cláusula "6") e seus parágrafos.

Parágrafo 2º - A gratificação estabelecida neste inciso não se aplica aos empregados contratados como CAIXA.

Parágrafo 3º - As empresas, quando utilizar o trabalho de seus empregados nas funções descritas no item "I" acima, deverão encaminhar ao Sindicato Profissional, quando por ele solicitado, as planilhas de controle dessa jornada, devidamente assinada pelo empregado, no prazo de 10(dez) dias.

- II – 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$ 75,00 (setenta e cinco reais), a partir de 1º de setembro de 2020.

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.

7 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 435,00 (Quatrocentos e trinta e cinco reais) a partir de 1º de setembro de 2020 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 9 e 10.

8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

9 - CONTRIBUIÇAO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS COMERCIÁRIOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 1,36% (um, vírgula, trinta e seis por cento) da sua remuneração mensal, limitando ao teto de R$ 60,00 (sesenta reais), por comerciário, aprovado na assembleia da categoria profissional que autorizou a celebração da presente convenção coletiva de trabalho.
Parágrafo 1º - A contribuição referida no "caput" será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.
Parágrafo 2º- A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de setembro de 2020, exceto no mês em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida impreterivelmente até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo Sindicato ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto)no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado. O sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.
Parágrafo 3º- A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor a Fecomerciários.
Parágrafo 4º - A contribuição mencionada deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Fecomerciários.
Parágrafo 5º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial,

devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 6º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 7º- O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. No período de 31º (trigésimo primeiro0 ao 40º (quadragésimo) dia de atraso, a multa será de 10% (dez por cento) e, após esse período, a multa será equivalente a 20% vinte por cento) por mês de atraso, até o limite de 100% (cem por cento).

Parágrafo 8º- A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo 9º - A presente cláusula é inserida na convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na assembleia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autoriza a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo 10º- O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do comerciário será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade com fotografia e CTPS. A oposição será manifestada pelo Empregado comerciário na sede ou subsedes do sindicato da categoria profissional em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários. A manifestação pessoal do empregado comerciário no sindicato da categoria profissional tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como, para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O empregado que efetuar a oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, até 5 (cinco) dias úteis após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo sindicato da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados. Em não fazendo a comunicação e entrega à empresa, nenhuma responsabilidade poderá ser imputada ao empregador, caso venha a ocorrer o desconto da contribuição.

Parágrafo 11º - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Jundiaí ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 12º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado, via SEDEX, com AR, ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual.

Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

10 – CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS- Conforme deliberado na assembleia geral extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída a contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, em 3 (três) parcelas, cada uma nos valores da tabela abaixo:

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

Parágrafo 1º- O recolhimento da 1ª parcela do periodo 2020/2021 deverá ser efetuado até o dia 28/02/2021, da 2ª parcela até 30/05/2021 e da 3ª parcela até o dia 31/08/2021, respectivamente, exclusivamente em rede bancaria, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

Parágrafo 2º- Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, o valor devido será acrescido da multa de dez inteiros percentuais (10%), além de juros de mora de um inteiro percentual (1%) ao mês.

Parágrafo 3º- Referida contribuição é devida por cada um dos estabelecimentos varejistas, seja matriz ou filial, dentro da base territorial do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

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

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado comerciário, 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,e a compensação será no máximo em 120 (cento e vinte) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na clausula 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 COLETIVOS DE TRABALHO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS** que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

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

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	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 beneficio. 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.

13 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à gestante desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

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 firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficiais competente da Previdência Social ou da Saúde obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS 3.291/84. 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.
Parágrafo Primeiro: O empregado deverá apresentar o referido atestado médico ou odontológico no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do inicio do afastamento, sob pena de não ser considerado como ausência justificada;
Parágrafo Segundo: As empresas comunicarão, por escrito, a todos os empregados do prazo previsto no parágrafo anterior.

16 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciaria 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.

17 - 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.

18 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a garantia de emprego ou salário 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.

19- 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.

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

21 - 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 Primeiro - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.
Parágrafo Segundo – Se mais benéfica ao empregado aplicar-se em substituição ao caput desta cláusula os termos da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2.011, bem sua regulamentação, se houver. Não havendo a cumulação de beneficio previsto nesta cláusula com a referida Lei.

22 - 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.
Parágrafo Único – Se mais benéfica ao empregado aplicar-se em substituição ao caput desta cláusula os termos da Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2.011, bem sua regulamentação, se houver. Não havendo a cumulação de beneficio previsto nesta cláusula com a referida Lei.

23 - 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.

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 restante do aviso prévio.

25 - INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com domingos, 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 à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação 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 sua identificação e a 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.

33 – 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, um abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida nos respectivos meses de outubro de 2020 e 2021, 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 o abono em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo 2º - O abono prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

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 recebidas pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado.

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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 38, 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 38. 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.

39 - 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.

40 - 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 das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

Parágrafo único - Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

41 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

42 - 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 poderão contratar seguro de vida, ficando, nesse 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, 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$2160,00 (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% (cinqüenta 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% (cinqüenta 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;

§1º - 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 de mercado.

43 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FACULDADE: Fica autorizado nas EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA o trabalho dos seus empregados aos domingos, desde que atendidos os seguintes requisitos:

a) Fica vedado o trabalho de um mesmo empregado em 3 (três) domingos consecutivos

b) Nos domingos do mês de dezembro de 2020, fica autorizado ao empregado optar pelo trabalho em até 3 (três) domingos consecutivos;

c) Será concedido, pela EMPRESA o vale transporte de ida e volta do empregado, nos termos da legislação vigente;

d) 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 R$ 28,00 (vinte e oito reais);

e) O DSR correspondente ao domingo trabalhado, deverá ocorrer obrigatoriamente no período de 6 (seis) dias consecutivos após o domingo trabalhado pelo empregado.

f) Se o domingo COINCIDIR com dia considerado como FERIADO, prevalecerão às condições previstas na cláusula 44 abaixo.

44 - DO TRABALHO NOS DIAS CONSIDERADOS FERIADOS: Ficam estabelecidas as seguintes condições para o trabalho nos dias de FERIADOS:

- I - DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS - A regulamentação para abertura das empresas varejistas nos dias considerados feriados

em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

- II - 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 (SINDIVAREJISTA), que obedecerá as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo de ADESÃO, a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico (www.sindivarejistacampinas.org.br) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina e será emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (**SINCOMERCIÁRIOS JUNDIAI**) e PATRONAL (**SINDIVAREJISTA CAMPINAS**).

Parágrafo Único – A empresa se obriga, depois do referido PEDIDO de ADESÃO emitido pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo, afixar o termo de adesão em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

- III – CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS - Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais e municipais, terão garantidos um dos seguintes direitos: a) Um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas **ou** a concessão de uma folga compensatória, pelo feriado trabalhado.

Parágrafo Primeiro: O pagamento dos itens da cláusula acima deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar do holerite do empregado.

Parágrafo Segundo: Tendo em vista a data da celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho e visando o pagamento e a compensação dos feriados anteriormente trabalhados, as empresas deverão remunerar seus empregados na quantidade de feriados efetivamente trabalhados caso não tenha feito na época própria, juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2.021.

Parágrafo Terceiro: Os feriados laborados a partir do mês de março de 2.021 deverão ser pagos juntamente com a folha de pagamento dos meses correspondentes.

Parágrafo Quarto: A concessão do descanso compensatório ocorrerá em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias, seguintes ao dia que for trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana;

- IV - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO FERIADO - A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados, a título de refeição e vale transporte 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 R$ 28,00 (vinte e oito reais);

b-) **TRANSPORTE**: As empresas concederão Vale Transporte, nos termos da legislação vigente.

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.

- V - JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS - A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8h. (oito horas) na conformidade do artigo 58, CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além deste limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para a refeição e descanso, respeitando, sempre, a legislação referente á jornada de trabalho.
Parágrafo Primeiro: Fica expressamente proibido que a folga compensatória do feriado trabalhado coincida com o descanso semanal remunerado do empregado
Parágrafo Segundo: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem por escrito.

- VI - FACULDADE DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá deixar facultada aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhum ato discriminatório com o funcionário que se recuse trabalhar nestes dias.

- VII – FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO: As empresas se obrigam a não exigir o trabalho do comerciário em 6 (seis) feriados no ano, conforme escala a ser elaborada pela empresa e neles inclusos obrigatoriamente os feriados abaixo descritos:
a-) NATAL: das 18:00 (dezoito) horas do dia 24 de dezembro de 2020 até às 8:00 (oito) horas do dia 26 de dezembro de 2020,
b-) ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2020 até às 8:00 (oito) horas do dia 02 de janeiro de 2021,
c-) 1º DE MAIO: das 18:00 (dezoito) horas de 30 de abril até as 08:00 horas (oito) do dia 02 de maio.
Parágrafo primeiro: Fica estendida a autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para os feriados de 07/09/2022 e de 12/10/2022.
Parágrafo segundo: Ficam excluídos da proibição do trabalho no dia 1º de Maio constante do item "c", deste item, somente os Mercados, Supermercados e Hipermercados, e para o Município de Itatiba, tendo em vista a vocação da cidade, as empresas do comércio varejista de móveis e congêneres, restando para estes seguimentos autorização expressa para o trabalho neste dia, obedecidas as condições:
1-) Todas as condições constantes da cláusula 44 e seus Incisos;
2-) O comerciário que se ativar no dia 1º de maio terá direito a 1(uma) "folga prêmio", que deverá ser gozada dentro do prazo de 06 (seis) meses contados do dia seguinte ao feriado trabalhado, podendo ser utilizadas para prolongar o período de férias ou compensar dias ponte. A folga prêmio também poderá ser convertida em pagamento em dinheiro, sendo o valor devidamente identificado nos holerites.
3-) A "folga prêmio" será sempre em período integral de 24 horas, independentemente de eventual jornada reduzida de trabalho.

- VIII - CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS - A empresa quando notificada pelo Sindicato Profissional, deverá apresentar no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, cópias dos recibos de pagamento de salário, cópia dos recibos dos valores de custeio de transporte e alimentação dos empregados e cópia dos controles diários de jornada de trabalho independentemente de desobrigação legal, devidamente assinado pelos mesmos.

- IX - PUBLICIDADE DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS – As empresas que aderirem a presente cláusula se obrigam a dar ciência por escrito, de todo o conteúdo da negociação coletiva aos empregados, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

- X – MULTA POR DESCUMPRIMENTO - A empresa que descumprir a presente cláusula incorrerá na multa de R$ 610,00(Seiscentos e dez reais), por infração no feriado trabalhado por empregado, multa esta, que reverterá sempre em favor do empregado.

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

46 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS: Os membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional convenente poderão se ausentar do serviço até 06 (seis) 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.

47 – COOPERATIVAS DE TRABALHO: As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativa de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, dias das mães, dia dos namorados, dia dos pais, dia das crianças e festas natalinas.

48 – CÓPIA DE DOCUMENTOS: Para fins estatísticos e de analise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia das RAIS´s aos Sindicatos Signatários deste instrumento até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, bem como da relação de admissões e dispensas de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo da remessa à DRT.

49 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados, dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

50 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional nos meses de dezembro, março e setembro até o dia 10 do mês subseqüente, relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou de impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.

51 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderá ser negociada e fixada outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

52 - 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.

53 - 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.

54 – DA QUITAÇÃO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – O ato de assistência nas rescisões de contrato de trabalho, quando efetuados com a assistência dos Sindicatos Patronal e Profissional, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, terá **eficácia liberatória geral** com a quitação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo primeiro – A partir de fevereiro/2021 as entidades patronal e profissional passarão a manter um NÚCLEO INTERSINDICAL, onde prestarão, conjuntamente, os serviços assistência nas rescisões de contratos de trabalho, bem como Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.

55 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Jundiaí se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denuncias 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.

56 - 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.

SindiVarejista
CAMPINAS E REGIÃO

SINCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ E REGIÃO

57 – ABRANGÊNCIA: Este instrumento coletivo é aplicado a **todas as empresas do COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL das cidades de Itatiba e Vinhedo.**

58- VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano para as cláusulas econômicas, de 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2021 e de 02 (dois) anos para as cláusulas sociais, de 1º de setembro de 2020 até 31 de agosto de 2022.

Campinas, 17 de fevereiro de 2021.

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO:

SANAE MURAYAMA SAITO
Presidente
C.P.F nº 867.226.208-57

Dr. João Batista Junior
Advogado – OAB/SP nº 127.427

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ:

MILTON DE ARAUJO
Presidente
C.P.F. nº 150.947.663-68

Dra. Maria Angélica C. da Cruz
Advogado – OAB/SP nº 208.800

Rua General Osório, 883, 4º andar CJ 3
CEP: 13010-111Centro – Campinas –
Fone/Fax: (19) 3232-4574
E-mail: falecom@sindivarejistacampinas.org.br

Rua Prudente de Moraes 377 – Centro
13201-004 – Jundiai - SP
Telefone/Fax: 55 11 4588-2322
www.comerciario.org.br