

## PAUTA DE REIVINDICAÇÃO

- 1. REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2010, mediante aplicação do percentual de 12% (doze por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2009.

**§ 1º:** Eventuais diferenças salariais em razão da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ter se efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis e pagas em 1 (uma) única parcela na folha de pagamento do mês subsequente ao da assinatura da presente norma.

**§ 2º:** Aos ex-empregados cujos contratos de trabalho foram rescindidos, diretos ou indiretamente, a partir de 01 de setembro de 2010 e até a data da assinatura desta convenção coletiva de trabalho e desde que não beneficiados em outros períodos, no cálculo das respectivas verbas rescisórias, por reajustes ou antecipações salariais eventualmente concedidas, fica estabelecido o prazo até 31 de dezembro de 2010, para as empresas efetuarem mediante quitação assinada através de Termo Complementar Rescisório homologados no sindicato profissional.

**§ 3º:** Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

- 2. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2010:** O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2010, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1, proporcional correspondente a 1/12 (um doze

avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

- 3. COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/09 a 31/08/10, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.
- 4. SALÁRIO NORMATIVO:** Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os empregados da categoria a partir de 1º de setembro de 2010, desde que:

- a) empregados em geral..... **R\$ 900,00**
- b) operador de caixa..... **R\$ 969,00**
- c) faxineiro e copeiro..... **R\$ 795,00**
- d) office boy e empacotador..... **R\$ 642,00**
- e) garantia do comissionista..... **R\$ 1.050,00**

**Parágrafo único:** No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais) por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

- 5. GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01 de setembro de 2010, a garantia de uma remuneração mínima, conforme valores estabelecidos na alínea "e" da cláusula 4, 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 de trabalho).

**Parágrafo Primeiro:** À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.



**Parágrafo segundo:** As empresas deverão conceder um acréscimo de 1% (um por cento) sobre o percentual já concedido do comissionado, a incidir sobre a base de cálculo já praticado pela empresa.

6. **MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP):** Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos da Lei Complementar 123 de 14/12/2006, terão garantidos integralmente os valores constantes desta norma.
7. **INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), a partir de 01 de setembro de 2010.

**§ 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.

**§ 2º:** As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

8. **MULTA:** Fica estipulada uma multa de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento a favor do prejudicado.

**Parágrafo Único:** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 4 § 5º e 10.

9. **NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 7 e 8 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.
10. **REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

**I:** Quando o valor das comissões auferidas no mês for **superior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 200 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,70, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**II:** Quando o valor das comissões auferidas no mês for **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 200, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,70, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.
- d) em caso das horas extras serem realizadas em dias de domingo e ou feriado deverão ser observadas as condições previstas na cláusula 13.

**11. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

**I: Cálculo da parte fixa do salário:**

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 200, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,70, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;



- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

## II: Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 200 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,70, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.
- e) em caso das horas extras serem realizadas em dias de domingo e ou feriado deverão ser observadas as condições previstas na cláusula 13.

**12. 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 n.º 605/49.

**13. VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho 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.

**14. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) as duas primeiras e 120% (cento e vinte por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal. As horas extras diárias laboradas em dias de

domingo e/ou feriado serão remuneradas com adicional legal de 120% (cento e vinte por cento, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Único:** A jornada semanal de trabalho ajustada é de 200 horas e as horas extras ficam limitadas em 2 (duas) por dia, nos termos do art. 59 da CLT.

- 15. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal – Sindicato do Comércio Varejista de Campinas e Região – signatário da presente, assumem o compromisso e se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**", o equivalente a 7% (sete inteiros percentuais) de suas respectivas **remunerações do mês de setembro/2010**, limitado tal desconto individual ao valor de R\$ 92,00 (noventa e dois reais) que deverá ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 05/10/2010 e 1% (um por cento) para os demais meses.
- 15.1.** A Contribuição de 1% (um por cento) referida nesta cláusula será descontada na forma acima especificada, devendo ser recolhida impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.
- 15.2.** Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no "*caput*" deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.
- 15.3.** O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.
- 15.4.** Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2007, setembro/2008, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, sob o título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2010**", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15(quinze) do mês seguinte ao desconto.



- 15.5.** 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/10, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.
- 15.6.** O atraso no recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no "caput" será acrescido de correção monetária, calculada pela variação da TR (Taxa Referencial) mais juros e multas constantes no artigo 600 da CLT.
- 15.7.** O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à 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.

## **16. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL:**

- 17. ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO - DECRETO Nº 3.048/99, art. 188 (Redação dada pelo Decreto nº 4.729/03):** 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.

**§ 1º:** Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**§ 2º:** A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

**§ 3º:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.



**§ 4º:** Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.
- b) 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.

**18. ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade.

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

**19. 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.

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

**21. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em caso de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.



**Parágrafo Único:** Fica assegurado e estendido ao Pai Comerciante com a guarda do filho, os mesmos direitos e obrigações constantes no "caput" desta cláusula.

- 22. 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.
- 23. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 anos, até 30(trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.  
**Parágrafo Único:** Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.
- 24. GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercente de cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.
- 25. SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- 26. AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.
- 27. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo, em pecúnia, no aviso prévio legal de 1 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa.
- 28. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado demitido sem justa causa, que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e



comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

- 29. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.
- 30. INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.
- 31. 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 venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60(sessenta) dias de antecedência.
- 32. 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.
- 33. CESTAS BÁSICAS - VALE ALIMENTAÇÃO:** As empresas se obrigam a conceder a cada um de seus empregados uma cesta básica de alimentos por mês, composta mensalmente de 25 (vinte e cinco) quilos de produtos, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – instituído pela Lei Federal nº 6.321/76, regulamentada pelo Decreto nº 05 de 14.01.1991, a ser entregue na primeira quinzena do mês subsequente ao que se refere.
- Parágrafo Único:** A cesta básica de alimentos poderá, a critério da empresa, ser substituída por vale alimentação, nos Termos do Programa de Alimentação do Trabalhador, referida no caput desta cláusula, no valor mínimo de R\$ 60,00 (sessenta reais).
- 34. VALE REFEIÇÃO:** As empresas se obrigam a fornecer a todos os seus empregados um vale refeição no valor diário de R\$ 20,00 (vinte reais).
- 35. AUXÍLIO CRECHE:** Quando a empresa tiver mais de 20 (vinte) empregadas, com idade superior a 16 (dezesseis) anos e não mantiver creche própria, ou mediante convenio supletivo nos termos do parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, pagará às comerciantes com filhos naturais ou adotivos, na faixa estaria entre 0



(zero) e 12 (doze) meses de idade, um auxílio creche, conforme disposto na Portaria nº 3.296/86 do Ministério do Trabalho e Emprego, no valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), não incorporáveis aos salários e livre de quaisquer incidências, face a natureza do benefício ajustado.

- 36. AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 2 (dois) salários normativos dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4 e 6, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

- 37. CONTROLE DE PONTOS:** Independente do número de empregados, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados. As anotações de horas de entrada, saída e intervalo de refeição serão feitas pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

**§ 1º:** As empresas que possuem mais de 10 (dez) empregados e se utilizam de sistema eletrônico de ponto se obrigam a atender de imediato os termos da Portaria nº 1.510 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**§ 2º:** O descumprimento desta cláusula gera presunção de veracidade da jornada declinada pelo empregado em eventual reclamação trabalhista.

- 38. 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.

- 39. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:** Fica obrigatória, em qualquer hipótese, a homologação junto ao sindicato da categoria profissional, de todas as rescisões de contrato de trabalho com mais de 6 (seis) meses de duração. O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

**Parágrafo Único:** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de



comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

**Parágrafo Único:** A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula 15.

**40. MULTA:** Fica estipulada multa equivalente a 1 (um) salário normativo do empregado, a partir de 01 de setembro de 2010, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas na presente convenção coletiva de trabalho, a favor do prejudicado.

**41. MULTA POR FALTA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:** A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do contrato de trabalho não poderá exceder:

- a) o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou
- b) o décimo dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

**§ 1º:** Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

**§ 2º:** Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**§ 3º:** A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento, em favor do empregado, de multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta) avos de seu salário, por dia de atraso e até o limite de 2 (dois) salários, a ser paga no ato da homologação.

**§ 4º:** Caso não seja possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por impedimento ou recusa sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado à empresa que ficará isenta do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

**42. MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** Fica estabelecida multa de 5% (cinco por cento) sobre o salário, na hipótese de atraso nos primeiros 30 (trinta) dias e 10% (dez por cento) a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia, a favor do empregado prejudicado.



- 43. MULTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES – RAIS – ENTREGA:** As empresas ficam obrigadas a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional, até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecida multa, a favor do empregado, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), por empregado pelo não cumprimento do estabelecido nesta cláusula.

- 44. 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 1 (uma) hora.

- 45. 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.

- 46. 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.

- 47. 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.

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

- 49. DIA DO COMERCÁRIO:** Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciante, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação, em pecúnia, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2010 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 .

**50. 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.

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

**52. 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.

**53. GARANTIA FÉRIAS** – Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional no valor da sua última remuneração mensal.

**Parágrafo Único** – A indenização prevista nesta cláusula será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias não podendo ser substituída pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado

**54. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE:** As empresas concederão licença remunerada, para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na conformidade da LEI 10.421/02.

**55. LICENÇA PATERNIDADE:** As empresas concederão Licença Paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

**56. FERIADOS – ABERTURA:** Na forma da Lei 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos seus empregados, nos feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir:



**I: ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA), 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.sindivarejistacampinas.org.br](http://www.sindivarejistacampinas.org.br)).

**§ 1º:** A efetivação da Adesão e permissão do trabalho aos feriados estará condicionada à emissão conjunta pelos sindicatos patronal e profissional de Certidão de Regularidade de Contribuições.

**§ 2º:** A empresa se obriga a afixar o PEDIDO de ADESÃO emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

**II:** As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso.

**III:** Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 39 da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

**IV:** Concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana.

**V:** A empresa fornecerá, a título de refeição e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

**a) ALIMENTAÇÃO:** As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:

**1)** EMPRESAS com até 10 EMPREGADOS = R\$ 12,00 (doze reais);

**2)** EMPRESAS com 11 à 20 EMPREGADOS = R\$ 13,00 (treze reais);

**3)** EMPRESAS acima de 20 EMPREGADOS = R\$ 15,00 (quinze reais);

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

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

**VI:** Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ ou benefícios acordados neste instrumento.

**VII:** O pagamento e a concessão da folga 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.

**VIII:** O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

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

**X: FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO:**  
As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciante, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) **25 de Dezembro de 2010 - NATAL;**
- b) **01 de Janeiro de 2011 - ANO NOVO;**
- c) **22 de Abril de 2011;**
- d) **01 de Maio de 2011 - 1º DE MAIO;**



- e) **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 01.09.2010 à 31.08.2011, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa.

**§ 1º:** As empresas do **COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, Mini, Super e Hipermercados** ficam excluídas APENAS da obrigação de não exigir o trabalho no feriado descrito na letra "c", SEXTA-FEIRA SANTA, ficando mantida para as mesmas, contudo, a obrigatoriedade de conceder todos os benefícios e obrigações contidas nessa cláusula, sob pena de pagamento da multa por descumprimento desta cláusula.

**XI – CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS:** A empresa deverá apresentar ao Sindicato Profissional, na sede ou por e-mail ([seccamp@seccamp.org.br](mailto:seccamp@seccamp.org.br)), no prazo de 30 (trinta) dias de antecedência ao feriado trabalhado, duas relações, a primeira com todos os empregados que laboram na empresa e a segunda com todos os empregados que folgaram no respectivo FERIADO.

**XII - PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS:** As empresas se obrigam dar ciência aos seus empregados, por escrito, de todo o conteúdo da Convenção Coletiva versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

**XIII – HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2010:** As empresas varejistas não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 17 horas do dia 31 de dezembro de 2010, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 16:00 horas.

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

- a) EMPRESAS ENQUADRADAS NA LEI COMPLEMENTAR 123/2006 = R\$ 600,00;
- b) DEMAIS EMPRESAS = R\$ 900,00.



- 57. TRABALHO EM DOMINGOS:** As empresas deverão observar a nova regra dos trabalhos em domingos, conforme escala da Lei 11.603, de 5 de dezembro de 2007, que alterou o artigo 6º da Lei 10.101/00.

**Parágrafo Único:** A autorização do trabalho em domingos na atividade empresarial abrangida, conferida pela legislação acima mencionada e na forma das condições estipuladas nesta convenção coletiva, prevalecerão e vigorarão, automaticamente, para todos os fins e efeitos de direito, mediante regime e escalas de trabalho elaborados com 30 (trinta) dias de antecedência, fixando o domingo a ser trabalhado e folga do DSR correspondente, na semana imediatamente posterior ao domingo trabalhado no **regime 1 x 1**, com trabalho num domingo e folga no domingo posterior, sendo que a folga deverá ser em dia útil da semana.

- 58. MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA) –** As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas, as contribuições associativas (mensalidade sindical) devidas ao Sindicato conforme artigo 545 e parágrafo único da CLT. Parágrafo único – O valor da mensalidade a ser paga pelo empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) na data da assinatura deste.
- 59. REUNIÕES OBRIGATÓRIAS –** Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.
- 60. REPRESENTAÇÃO:** Todas as empresas bem como os empregados abrangidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem como legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, para efeitos de categoria econômica, ratificando a representatividade prevista nos Estatutos Sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinária.
- 61. APLICAÇÃO e ABRANGÊNCIA:** Este Instrumento coletivo é aplicado as empresas do **Comércio Varejista em Geral**, com exceção aos Lojistas do Comércio nos municípios de **Campinas e Valinhos** conforme anexo do artigo 577 da CLT.
- 62. CÓPIA DE DOCUMENTOS:** Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia das RAIS's aos **Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas** e ao **Sindicato do**



**Comércio Varejista de Campinas e Região (SINDIVAREJISTA)** 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.

- 63. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos sindicatos, deverão ser submetidas, obrigatoriamente, ao exame das Comissões de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador.

**Parágrafo Único:** Fica instituído uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Comissões, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das Câmaras Intersindiciais de Conciliação Prévia – CINTEC's marca identificadora das comissões existentes no âmbito de representação da FECOMERCIARIOS e da FECOMERCIO.

- 64. PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** As entidades sindicais convenientes se comprometem a divulgar e incentivar junto às empresas e empregados integrantes de suas respectivas categorias, o Plano Fecomercio Renda Complementar, administrado pela Fundação Fecomercio de Previdência Associativa e gerido por representantes de empregados e empregadores.

**Parágrafo Único:** O Plano a que se refere o caput desta cláusula destina-se a empregados e empregadores, bem como a seus respectivos familiares, que pretendam dispor de um rendimento complementar à aposentadoria oficial.

- 65. JORNADA DE TRABALHO:** A jornada de trabalho da categoria profissional será de 40 (quarenta) horas semanais, sem redução salarial e com a incorporação do benefício ao contrato de trabalho.

- 66. TERCEIRIZAÇÃO - PROIBIÇÃO:** As empresas se obrigam a não adotar a contratação de seus empregados em regime terceirizado em relação a atividade fim das mesmas. Havendo a contratação pelo regime terceirizado de empregados para funções em algum setor de atividade meio da empresa esta se obriga a celebrar no contrato de trabalho as mesmas condições vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho.



**I- MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA:** No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nesta cláusula, fica estabelecida a multa conforme tabela abaixo, por empregado contratado terceirizado e a favor da entidade sindical, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

- a) EMPRESAS ENQUADRADAS NA LEI COMPLEMENTAR 123/2006 = R\$ 600,00;
- b) DEMAIS EMPRESAS = R\$ 900,00.

**67. CIPA - PARTICIPAÇÃO DIRETA DO SINDICATO PROFISSIONAL:** As empresas se obrigam, quando das eleições de composição da CIPA, a convocar o sindicato profissional para participar diretamente no processo eleitoral dos membros para composição da CIPA.

**68. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS:** As empresas se obrigam a firmar com seus empregados, com assistência e participação direta do sindicato profissional, acordos de participação nos lucros e ou resultados, na forma do Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1.988 e na Lei nº 10.101/2000.

**Parágrafo Único:** A empresa que, por qualquer motivo, não firmar o devido acordo previsto no caput fica desde já obrigada a pagar a todos os seus empregados o valor equivalente a 1 (um) piso salarial dos empregados em geral previsto nesta convenção coletiva de trabalho.

**69. CURSOS DE CAPACITAÇÃO E/OU ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL:** As empresas se obrigam a disponibilizar, juntamente com o sindicato profissional, a todos os seus empregado, cursos de capacitação e/ou atualização profissional em carga horária mínima de 60 (sessenta) horas anuais, custeados pelas mesmas ou através de convênios com entidades públicas, privadas ou assemelhadas.

**70. COTA PARA NEGROS:** As empresas se comprometem a não praticar discriminação na contratação de empregado, obrigando-se a respeitar a cota de, no mínimo, 30% (trinta por cento) de trabalhadores negros em seu quadro de empregados.

**71. VIGÊNCIA** - A presente convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2010 até 31 de agosto de 2011.