

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS 2021/2022

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 nº 46.106.779/0001-25, com sede na Rua Ferreira Penteado 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, entidade sindical patronal, CNPJ 46.107.462/0001-03, com sede na Rua General Osório, nº 883, 4º andar, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente Sanae Murayama Saito, 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 31/8/2021, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, será corrigido a partir de 1º/9/2021, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de 10,42% (dez inteiros e quarenta e dois centésimos percentuais), sobre o salário vigente em 1º/9/2020.

§1º: O índice mencionado no *caput* será concedido em 2 (duas) parcelas equivalentes a 6% (seis inteiros percentuais) em 1º/9/2021 e 4,42% (quatro inteiros e quarenta e dois centésimos percentuais) em 1º/1/2022.

§2º: Em consonância com o §1º, o salário percebido pelo empregado em 31/8/2021 será reajustado em 6% (seis inteiros percentuais) e o salário percebido em 31/12/2021,

será reajustado em 4,42% (quatro inteiros e quarenta e dois centésimos percentuais).

§3º: Os empregados dispensados a partir de 1º/9/2021 farão jus aos reajustes fixados nesta cláusula, incluindo o abono salarial, que serão quitados até 28/2/2022, sob pena do pagamento de multa no valor de R\$ 1.603,00 (um mil, seiscentos e três reais).

§4º: A convocação dos ex-empregados será na forma que a empresa julgar mais adequada, desde que comprovada a efetividade do chamamento deles.

02 EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2020.

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido entre 1º/9/2020 e 31/8/2021 será reajustado, a partir de 1º/9/2021, mediante a aplicação dos reajustes previstos na cláusula nominada “**Reajustamento Salarial**”, de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado e a ele equivalendo a 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	Reajuste em 1º/9/2021	Reajuste em 1º/1/2022
até 15/9/2020	6%	4,72%
de 16/9/2020 a 15/10/20 (11/12)	5,5%	4,05%
de 16/10/20 a 15/11/20 (10/12)	5%	3,68%
de 16/11/20 a 15/12/20 (9/12)	4,5%	3,32%
de 16/12/20 a 15/1/21 (8/12)	4%	2,95%
de 16/1/21 a 15/2/21 (7/12)	3,5%	2,58%

de 16/2/21 a 15/3/21 (6/12)	3%	2,21%
de 16/3/21 a 15/4/21 (5/12)	2,0%	1,84%
de 16/4/21 a 15/5/21 (4/12)	2%	1,48%
de 16/5/21 a 15/6/21 (3/12)	1,5%	1,11%
de 16/6/21 a 15/7/21 (2/12)	1%	0,74%
de 16/7/21 a 15/8/21 (1/12)	0,5%	0,37%
a partir de 16/8/21	sem reajuste	sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO.

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “*Reajustamento Salarial*” e “*Empregados Admitidos após a data-base de 1º/9/2020*” serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2020; salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá resultar inferior ao salário normativo ou do piso salarial da função, conforme previstos nas cláusulas que definem os valores dos salários normativos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

04 SALÁRIOS NORMATIVOS.

Ficam estabelecidos que sobre os salários normativos vigentes até 31/8/2020, para os empregados da categoria, a vigerem a partir de 1º/9/2021, desde que cumprida, integralmente, a jornada contratual de trabalho.

Função	Valor em 1º/9/2021	Valor em 1º/1/2022
a) Empregados em Geral	R\$ 1.581,52	R\$ 1.674,00

b) Office-boys, Faxineiros, Copeiros e Empacotadores	R\$ 1.329,24	R\$ 1.385,06
c) Operador de Caixa (<i>ver §2º</i>)	R\$ 1.746,41	R\$ 1.836,56
d) Comissionistas	R\$ 1.847,58	R\$ 1.925,17

§1º: 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, alínea “a” desta cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

§2º: O salário de **Operador de Caixa** será devido ao empregado que tal função exerce a partir do primeiro dia após o término do contrato de experiência pactuado com a empresa.

05 REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

As microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas pelo artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, poderão adotar para os seus empregados o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**.

§1º: Para tanto, deverão obter o **TERMO DE ENQUADRAMENTO** mediante requerimento e cumprimento das exigências solicitadas pelos sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho.

§2º: : O requerimento e todo o rol de informações que deverão ser fornecidos pela empresa são encontrados nos sites www.sindivarejistacampinas.org.br e www.comerciaroscampinas.org.br.

§3º: A empresa, por seu representante legal, assinará o termo de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

§4º: Em contrapartida ao piso salarial diferenciado, a empresa, por meio do sindicato profissional, garantirá o plano de assistência médica *online*, ao custo anual de R\$ 200,00 (duzentos reais), por empregado, valor esse que será pago diretamente à entidade profissional.

§5º: As entidades sindicais signatárias constatando que a empresa cumpriu os requisitos exigidos para a expedição do TERMO DE ENQUADRAMENTO, termo esse que somente será válido com assinatura conjunta delas, fornecerão o referido termo, conforme a cláusula **“Termo de Enquadramento”** deste instrumento, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contado a partir da data do requerimento, devidamente acompanhado da documentação exigida. Constatada qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

§6: Obtido o termo de enquadramento, as EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME) poderão praticar a partir de 1º/9/2021 os seguintes pisos salariais:

Função	Valor em 1º/9/2021	Valor em 1º/1/2022
a) Empregados enquadrados no REPIS	R\$ 1.473,40	R\$ 1.535,28
b) Office-boys, Faxineiros, Copeiros e Empacotadores	R\$ 1.326,06	R\$ 1.381,75
c) Operador de Caixa (<i>ver §9º</i>)	R\$ 1.720,00	R\$ 1.792,24
d) Comissionistas	R\$ 1.682,22	R\$ 1.772,87

§7º: O TERMO DE ENQUADRAMENTO no REPIS é o documento hábil a demonstrar nos atos homologatórios e na Justiça do Trabalho que a empresa está autorizada a praticar o piso salarial diferenciado, vale dizer, sem o qual a empresa obriga-se a respeitar o salário normativo estabelecido na cláusula 4ª, “a”:

- a) nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para quitação em até 10 (dez) dias;
- b) A adoção do REPIS é limitada ao prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho (1º/9/2021 a 31/8/2022).

§8º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.535,94 (um mil, quinhentos e trinta e cinco reais e noventa e quatro centavos), por dispositivo descumprido revertido ao empregado prejudicado.

§9º: O salário de **Operador de Caixa** será devido ao empregado que tal função exerce a partir do primeiro dia após o término do contrato de experiência pactuado com a empresa.

**06 GARANTIA DO
COMISSIONISTA.**

Ao empregado remunerado por comissão (seja somente por comissões, seja por salário misto, que é aquele que tem uma parte fixa e outra variável) é assegurada a partir de 1º/9/2021 a garantia de uma remuneração mínima, conforme valor estabelecido na cláusula 4ª, alínea “d”, nominada “**Salários Normativos**”; nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da dita garantia e uma vez cumprida, integralmente, a jornada legal de trabalho.

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

**07 INDENIZAÇÃO DE
“QUEBRA- DE-
CAIXA”.**

O empregado na função de “operador de caixa” terá direito, a partir de 1º/9/2021, à indenização mensal de R\$ 81,71 (oitenta e um reais e setenta e um centavos), relativa à “quebra-de-caixa”.

§1º: A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador; se a empresa impuser qualquer óbice ou impedimento à realização dela, ele será isento de qualquer responsabilidade.

§2º: As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa estão desobrigadas de pagar a indenização descrita no *caput*.

**08 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.

**09 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 em descontar na folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL", o equivalente a 2% (dois inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações dos meses de outubro de 2021, respeitado o teto de R\$ 75,00 (setenta 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 15/11/2021, relativamente à contribuição de outubro de 2021 e 1% (um inteiro percentual) para os demais meses.

§1º: 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.

§2º: Dos valores recolhidos a título de contribuição assistencial: 20% (vinte inteiros percentuais) serão destinados à FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

§3º: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.

§4º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2021, será descontada a taxa de 2% (dois inteiros percentuais), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2021", 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. O mesmo critério será utilizado para os admitidos após setembro/2021.

§5º: 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 em relação ao desconto do mês de outubro/2021, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no *caput* o sujeitará à correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais multa de 2% (dois inteiros percentuais) e juros de 1% (um inteiro percentual) ao mês.

§7º: 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, que 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.

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 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29 e 30 de julho e convocada por meio do edital publicado no jornal "O Estado de São Paulo", do dia 19 de julho, página B4.

Parágrafo Único: 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, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo Juízo e

consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo ressarcimento objeto da presente cláusula.

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

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, conforme valores da tabela abaixo e prazos do §1º:

EMPRESAS VAREJISTAS	VALOR DE CADA PARCELA
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

§1º: O recolhimento da 1ª parcela do período 2019/2020 deverá ser efetuado até o dia 30/11/2019, da 2ª parcela até 30/4/2020 e da 3ª parcela até o dia 31/8/2020, respectivamente, exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

§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.

12 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.

§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.

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é autorizada desde que atendidas as seguintes regras:

§1º: A empresa deverá requerer a ambos os sindicatos signatários (SINDIVAREJISTA e COMERCIÁRIOS) a emissão do TERMO DE ENQUADRAMENTO, conforme cláusula 64 deste instrumento, sem a qual a adoção do sistema é nula, restando tipificada a obrigação de pagamento das horas extraordinárias; sem prejuízo da multa cominada na alínea “F”, do §3º.

§2º: 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.

§3º: 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:

- a) É vedado o acordo individual escrito, como regulado pelo artigo 59, §5º da CLT, para estabelecer o regime de compensação de horas (banco de horas);
- b) As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido no §3º estarão sujeitas aos adicionais

previstos na cláusula 36 desta norma sobre a hora normal;

- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, somente ao trabalho em horário diurno, isto é, entre 6h00 e 22h00;
- d) As regras de compensação de horário de trabalho não serão aplicáveis, em nenhuma hipótese, para o trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na alínea “f” desta cláusula;
- e) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma desta cláusula, o empregado receberá o pagamento das horas extras não compensadas, com os acréscimos previstos na cláusula 36, cuja base de cálculo será o valor da remuneração na data da rescisão;
- f) No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.535,94 (um mil, quinhentos e trinta e cinco reais e noventa e quatro centavos), 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:

- 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) O empregado, nas condições do *caput* e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula;
- c) As empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria;
- d) Entende-se como aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social o preenchimento dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social dentre esse o tempo necessário para o cumprimento do pedágio conforme previsto no DECRETO Nº 3048/2019;

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.

Parágrafo único: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa enquanto perdurar a gravidez e com a finalidade de imediata reintegração ao seu antigo posto de trabalho, o respectivo atestado médico comprobatório da gravidez.

15 RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA. GARANTIA.

Ao empregado afastado por motivo de doença, é 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.

- 16 ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO.** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do DECRETO Nº 3.048, DE 6/5/1999 e entendimento da SÚMULA Nº15 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.
- §1º:** O atestado médico deverá obedecer aos requisitos previstos na PORTARIA MPAS Nº 3.291, de 20/02/1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do médico e do empregado.
- §2º:** O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até 72 (setenta e duas) horas, da data de sua emissão.
- 17 ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA.** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhar o(a) filho(a) menor de 14 (quatorze) anos em consultas médicas ou internações; ou filho(a) inválido(a) ou incapaz, neste caso, somente em internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, no período de 1º/9/2021 a 31/8/2022.
- Parágrafo Único:** 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** O empregado estudante que deixar de comparecer ao

AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE.	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 SERVIÇO MILITAR. ESTABILIDADE DO EMPREGADO.	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 (dezoito) anos até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer. Parágrafo único: É excluído da hipótese prevista no <i>caput</i> desta cláusula, o refratário, omissor, desertor e facultativo.
20 GARANTIA NA ADMISSÃO.	O empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de confiança, lhe é assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.
21 SALÁRIO DO SUBSTITUTO.	Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
22 AVISO PRÉVIO	Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de

	ESPECIAL.	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.
23	NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.	O empregado demitido sem justa causa ou que demitir-se do emprego (SÚMULA Nº 276, DO TST) e 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 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.
25	INÍCIO DAS FÉRIAS.	O início das férias, individuais ou coletivas, observará o §3º do artigo 134 da CLT, nele incluindo-se os dias já compensados.
26	COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA	É facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que não

	DO CASAMENTO.	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 3/1/1974.

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 correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de trabalho a ser paga juntamente com a folha de pagamento competências outubro/2021, em forma de abono indenizatório, e conforme o tempo de serviço do empregado na empresa e com o desconto da cota negocial, que não se confunde com a contribuição assistencial, como demonstrado no quadro abaixo:

Tempo de Serviço	Dias	Desconto de Cota Negocial
Até 90 dias	---	---
De 91 a 180 dias	1	R\$ 16,50
Acima de 181 dias	2	R\$ 33,00

a) A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2021, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de licença-maternidade ou percepção de auxílio previdenciário;

- b) No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/2021 - o DIA DO COMERCIÁRIO será devido;
- c) Sobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R\$ 16,50 (dezesseis reais e cinquenta centavos) ou R\$ 33,00 (trinta e três reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 25/11/2021 ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, cota negocial essa 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;
- d) A empresa enviará ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados e o respectivo valor pago a título de “Dia do Comerciário” e o descontado a título de “cota negocial”, até o quinto dia útil do mês de novembro/2021, pelo **email** cob@comerciariscampinas.org.br - com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 25/11/2021.

Parágrafo Único: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores relativos à cota negocial descontada, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da notificação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na

devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo juízo e consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

34 ASSISTÊNCIA JURÍDICA.

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.

35 DOCUMENTOS: RECEBIMENTO PELA EMPRESA.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contrarrecibo em nome do empregado.

36 REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta inteiros percentuais) para as duas primeiras e de 100% (cem inteiros percentuais) para as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

- 37 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”**.
- 38 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 art. 6º, da LEI Nº 605, de 14/1/1949.
- 39 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 12 (doze) comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos 12 (doze) meses que precederem o ato do pagamento do início das férias; do 13º salário e das verbas rescisórias
- Parágrafo único:** Aos empregados que não contarem com os 12 (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.

**40 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.

§1º: Será obrigatória e gratuita a assistência prevista no *caput* para os empregados que forem contribuintes do sindicato profissional.

§2º: 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.

§3º: As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de doze (12) meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de R\$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) em favor do empregado.

41 AUXÍLIO-FUNERAL:

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao piso normativo da categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

§1º: As empresas que contratarem seguro de vida ficarão, 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I. 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.

II. 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 (seis) 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.

III. **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.

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

V. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

VI. 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.

- VII. 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.

§2º: 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 do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO.

**42 LICENÇA-
PATERNIDADE**

As empresas concederão licença-paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança.

**43 REUNIÕES
OBRIGATÓRIAS.**

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

44 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.

- 45 FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS** Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.
- 46 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.
- 47 COMPENSAÇÕES:** Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva.
- 48 FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.** No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.
- 49 MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA):** As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas, as contribuições associativas (mensalidade sindical) devidas ao sindicato, quando por este notificado, nos termos do disposto no artigo 545 e parágrafo único da CLT.

Parágrafo único: O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) na data da assinatura desta convenção.

50 REPRESENTAÇÃO.

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

51 TRABALHO NOS DOMINGOS.

Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, especialmente pelas empresas representadas pelo sindicato conveniente, desde que garantido o descanso semanal coincidente com o domingo a cada 2 (dois) domingos trabalhados, ou seja: escala 2x1 (dois por um).

§1º: Qualquer escala em exceção à presente regra será formalizada por meio de acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT, com envio pelo sindicato profissional de **email** para o conhecimento do sindicato patronal (relacionamento@sindivarejistacampinas.org.br)

§2º: REFEIÇÕES AOS DOMINGOS:

- a) As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão idênticas condições alimentares nos domingos trabalhados, autorizado ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de “marmitex”;
- b) As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue abaixo;
- c) Os valores, em todos os casos, serão corrigidos pelo índice acumulado do INPC anual, do período de setembro de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022.

I. **Jornada com até 6 (seis) horas:** R\$ 18,70 (dezoito reais e setenta centavos).

II. **Jornadas superiores a 6 (seis) horas:**

a) Empresas com até 20 (vinte) empregados: R\$ 26,50 (vinte e seis reais e cinquenta centavos);

b) Empresas com 21 (vinte e um) até 100 (cem) empregados: R\$ 28,70 (vinte e oito reais e setenta centavos);

c) Empresas a partir de 101 (cento e um) empregados: R\$ 45,20 (quarenta e cinco reais e vinte centavos).

52 TRABALHO NOS FERIADOS.

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
7/9/2021	Independência do Brasil	Sim
12/10/2021	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2021	Finados	Sim
15/11/2021	Proclamação da República	Sim
20/11/2021	Campinas/Valinhos Consciência Negra	Sim
8/12/2021	Campinas Nossa Senhora da Conceição	Sim
25/12/2021	Natal	
1º/1/2022	Ano Novo	
20/1/2022	Valinhos São Sebastião	Sim
28/2/2022	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
15/4/2022	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2022	Tiradentes	Sim
1º/5/2022	1º de Maio	
16/6/2022	Corpus Christi	Sim
28/6/2022	Paulínia	Sim

	Padroeiro de Paulínia	
9/7/2022	Revolução Constitucionalista	Sim

§1º: DA OBRIGATORIEDADE DA EMPRESA OBTER O TERMO DE ENQUADRAMENTO PARA ATIVAR OS EMPREGADOS NOS FERIADOS: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatória a obtenção do TERMO DE ENQUADRAMENTO, a ser feito diretamente pela empresa interessada aos sindicatos signatários (VAREJISTA E COMERCIÁRIOS), em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo as entidades colocarão a disposição dos interessados, em seus portais eletrônicos:

- a) A efetivação da adesão e permissão para o trabalho em feriados estará condicionada à emissão conjunta dos sindicatos do Termo de Enquadramento;
- b) A empresa se obriga a afixar o Termo de Enquadramento 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.

§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.

§3º: 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 e deverá garantir o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

§4º: Pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada “**REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMMISSIONISTAS**” da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

§5º: 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 ultratividade da norma coletiva.

§6º: A empresa fornecerá, a título de refeição/alimentação e vale transporte, ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

a) **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/9/2021 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 25,40
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 26.50
empresas acima de 20 empregados	R\$ 32,00

b) **TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte

- de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias;
- c) O valor acordado na alínea “a” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contrarrecibo.

§7º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, o pagamento de 100% (cem inteiros percentuais) sobre as horas trabalhadas, deverá observar todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§8º: 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 §5º do artigo 59 da CLT.

§9º: O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§10º: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem a aceitação dele por escrito.

§11º: FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO: As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25/12/2021 - Natal;
b) 1º/1/2022 - Confraternização Universal;
c) 1º/5/2022 - Se não cumprido as condições previstas

na cláusula 53;

- d) **DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2021 a 31/08/2022):** Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2021 à 31/8/2022;

§12º: 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 DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS (www.comerciariorcampinas.org.br).

§13º: 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.

§14º: HORÁRIO DO TRABALHO NOS DIAS 31/12/2021: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezessete) horas nos dias 31/12/2021, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15 (quinze) horas:

- a) As empresas varejistas não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 20 (vinte) horas nos dias 31/12/2021, devendo ser encerrado o atendimento ao

público às 18 (dezoito) horas.

§15º: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA: No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, ficam estabelecidas as multas, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

- a) As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/2006 - R\$ 1.855,00 (mil oitocentos e cinqüenta e cinco reais) vigente a partir de 1º/9/2021;
- b) As demais empresas a multa no valor de R\$ 2.429,00 (dois mil e quatrocentos e vinte e nove reais) vigente a partir de 1º/9/2021.

53 TRABALHO NO FERIADO DO DIA DO TRABALHO - 1º DE MAIO

Será facultado às empresas do comércio varejista exigir a contraprestação de serviços de seus empregados nos feriado de 1º de maio, facultade essa que poderá ser exercida mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho que será firmado entre a empresa e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, pessoalmente ou através do *email* feriado@comerciarioscampinas.org.br A cópia digitalizada deverá ser encaminhada ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO pelo *email* relacionamento@sindivarejistacampinas.org.br - conforme as datas abaixo:

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2022	10/11/2021	15/12/2021

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

§1º: 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, salvo se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT.

§2: O pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 37 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 (31/5/2022).

§3º: A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) para a jornada de seis horas, ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO, que deverá ser pago juntamente com a folha de pagamento competência demais, sob a rubrica “INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO”.

§4º: 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:

empresas com até 10 empregados	R\$ 25,40
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 26.50
empresas acima de 20 empregados	R\$ 32,00

§5º: As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias.

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2020 e 1º de maio de 2021, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º: O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

§8º: DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO: As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as duas folgas previstas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 52, §11, alínea “d” e “e” desta convenção coletiva de trabalho, se obrigam a trocar a folga do feriado do dia do trabalho por outra folga designada como móvel e flexível para o empregado, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa nos seguintes feriados: 15/4/2022, 21/4/2022, 16/6/2022, 9/7/2022.

§9º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais) sobre a hora normal. Exceto no caso de celebração de acordo coletivo de trabalho específico, conforme previsto no §1º.

§10º: 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 seja realizada por estabelecimento, sendo que o resultado da mesma vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento e deverão ser realizadas até o dia 15/4/2022. Se por algum motivo o Sindicato Profissional não conseguir realizar a assembleia protocolada no prazo previsto no *caput* desta cláusula (15/12/2021), as empresas estarão autorizadas a utilização do trabalho dos seus empregados, independente de qualquer outra exigência.

54 COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT.

As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs - bem como, as admissões/demissões ocorridas no *email* info@comerciaroscampinas.org.br - sob pena de não o fazendo ser-lhe imposta a multa de R\$ 110,00 (cento e dez reais) por CAT ou evento demissão/demissão omitido, revertida em favor do sindicato profissional.

55 **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 aos seus subordinados.

Parágrafo único: Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 1 (um) membro do sindicato patronal e um membro do sindicato profissional para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e à Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

56 **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A partir de junho de 2022 será instituída a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA nos termos do artigo 625-A da CLT combinado com a faculdade prevista no art. 611-A, com a denominação de Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio com as competências abaixo elencadas:

- a) **SOLUÇÃO DE CONFLITOS:** As controvérsias e os conflitos individuais e coletivos decorrentes da relação de trabalho no comércio poderão ser encaminhadas à Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio para tentativa de conciliação e solução da questão pendente;
- b) **QUITAÇÃO ANUAL DE DIREITOS TRABALHISTAS:** Nos termos do art. 507-B da CLT é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante esta Comissão de Conciliação Prévia;

c) **CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DA TRCT:** As empresas e empregados poderão enviar os termos rescisórios para conferência no âmbito da Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio.

§1º: A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL DO COMÉRCIO é composta obrigatoriamente por representantes/prepostos indicados pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO e SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, que deverão indicar seus responsáveis no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva, sendo que o seu funcionamento será regido por regulamento próprio definido em comum acordo entre as partes convenientes.

§2º: Os pedidos de conciliação para a Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio podem ser de iniciativa do empregado, empregador ou interessado, mediante protocolo.

57 **JORNADA DE TRABALHO ESPECIFICA**

As jornadas abaixo especificadas, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIFICA 12X36, SENANA ESPANHOLA e TRABALHO INTERMITENTE**, se de interesse das empresas serão objetos de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa interessada e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, Paulínia e Valinhos.

58 **SISTEMA ALTERNATIVO DE**

As empresas vinculadas ao sindicato patronal signatário deste instrumento poderão adotar o sistema alternativo de

CONTROLE DE JORNADA

controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na PORTARIA MTE Nº 373, DE 25/2/2011.

Parágrafo único: O sindicato profissional poderá fiscalizar qualquer prejuízo ao trabalhador em decorrência da adoção do sistema alternativo previsto na portaria acima citada.

59 VALE-COMPRA ASSIDUIDADE

Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previstos nas cláusulas 4 e 5 – “SALÁRIOS NORMATIVOS” e “REGIME ESPECIAL DE SALÁRIO - REPIS”, limitado aos empregados que recebem até R\$ 2.264,00 (dois mil duzentos e sessenta e quatro reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, no período de setembro de 2020 a agosto de 2021, vigorando a partir de 1º de setembro de 2021 até 31 de agosto de 2022, desde que atendidas as seguintes condições:

- a) Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciários que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula “FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA” e “LICENÇA PATERNIDADE” e de forma excepcional, face a pandemia instalada mundial e pela vigência deste instrumento, em decorrência de afastamento e/ou isolamento determinado por médico em função do COVID-19;
- b) Não terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção;

c) O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

§1º: Fica desobrigada da concessão de vale compra-assiduidade a empresa que já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta Convenção Coletiva ou na legislação.

§2º: No caso de comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do *caput* em pecúnia em valor equivalente.

60 COTA DE APRENDIZAGEM

Serão excluídas da base de cálculo para efeito da contagem da cota de aprendizagem, as funções cuja execução exijam a utilização de máquinas e equipamentos, bem como exposição a agentes insalubres e perigosos e a horários noturnos em que sejam defeso o trabalho do aprendiz.

61 DIREITOS ADQUIRIDOS

É garantida a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e individuais concedidos por liberalidade das empresas, sem as eventuais alterações apresentadas nesta convenção coletiva de trabalho, não poderão ser retiradas ou suprimidas, tendo vista a incorporação dos mesmos nos respectivos contratos de trabalho, devendo, portanto, serem mantidos e respeitados.

62 MULTA DA NORMA COLETIVA

O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R\$ 1.603,00 (um mil, seiscentos e três reais) que será revertida em favor do empregado prejudicado, à

exceção das cláusulas que têm multa própria, afastando-se o **bis in idem** e prevalecendo a de maior valor.

**63 DIFERENÇAS
SALARIAIS**

As diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinentes aos meses de setembro/2021 e outubro/2021, e eventuais férias pagas no período, em vista da data da assinatura desta Convenção, bem como os descontos previstos na cláusula nominada “*Contribuição Assistencial dos Empregados*” deverão ser quitadas na folha de pagamento de competência novembro/2021.

**64 TERMO DE
ENQUADRAMENTO**

As empresas deverão requerer junto ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, através do e-mail relacionamento@sindivarejistacampinas.org.br, o **TERMO DE ENQUADRAMENTO**, que será emitido pelos sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho, para garantir as empresas todas as isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.

§1º: Para a obtenção desse TERMO de ENQUADRAMENTO deverá apresentar declaração concordando com o cumprimento de todas as cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena da perda do direito de utilizar as isenções e prerrogativas constante nessa norma coletiva.

§2º: As entidades sindicais deverão entregar o referido Termo no prazo de 60 (sessenta) dias após o requerimento. Caso não ocorra a referida entrega no prazo estabelecido as empresas estarão autorizadas as isenções e prerrogativas previstas nesse instrumento coletivo.

- 65 DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE** Ocorrendo dispensa após a data-base, considerando a projeção do aviso prévio (súmula 182 - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente de aplicação do novo percentual de correção salarial.
- 66 CONDOTA ANTISSINDICAL** Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral.
- §1º:** Também é considerada conduta antissindical a apresentação por empregados de uma mesma empresa de documento de oposição idênticos ou copiados de modelos, ou a orientação e oferecimento de meios para atos relativos à oposição por parte da empresa.
- §2º:** O Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, Paulínia e Valinhos, ante a constatação de indícios de comportamento e práticas antissindicais, oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.
- 67 DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA** Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento do controle de frequência dos empregados a partir do 15º (décimo quinto) dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.
- 68 EXTENSÃO DE VANTAGENS –** As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os

	RELAÇÕES HOMOAFETIVAS / UNIÃO ESTÁVEL	casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável, com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.
69	PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓ RIAS	As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho para não brancos.
70	CESTA NATALINA	As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p. ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com discriminação individualizada dos itens fornecidos até o dia 23 (vinte e três) de dezembro.
71	PROTEÇÃO AO EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV	Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme entendimento da súmula 443 do C. TST.
72	DO DEVER DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19	Considerando o disposto no art. 3º da Lei Federal nº 13.979, de 6 (seis) de fevereiro de 2020, que autoriza a determinação compulsória de vacinação no âmbito público, que os direitos à vida e à saúde contemplados nos artigos 5º e 6º e 196 da Constituição Federal devem prevalecer em relação à liberdade de consciência e de convicção filosófica individual; e, que, em função da peculiaridade da atividade exercida, é imperativo a

proteção da saúde, dos próprios comerciários e dos consumidores, acordam:

- I. Os comerciários que prestam serviços às empresas deverão submeter-se, quando disponível, à vacinação contra a COVID-19, além dos devidos protocolos de segurança e saúde, incluindo o uso obrigatório de máscara.
- II. As empresas, no âmbito dos procedimentos de recursos humanos, se obrigam a facilitar o procedimento permitindo o comparecimento dos comerciários nos dias determinados pela campanha de vacinação para seu respectivo grupo, seja para a 1ª (primeira) e/ou 2ª (segunda) doses, abonando o período para este fim, mediante o comprovante de vacinação.
- III. A recusa sem justa causa do comerciário em submeter-se à vacinação é passível de falta disciplinar.

Parágrafo único: Esta cláusula não se aplica aos comerciários com comorbidades devidamente atestadas por laudo médico que inviabilize por qualquer motivo a aplicação da vacina e também aos comerciários menores de idade, cuja vacinação ainda não seja mandatória.

**73 SEGURO DE VIDA
OBRIGATÓRIO**

As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

§1º: A presente cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração do

empregado para fins de cálculo e pagamento de quaisquer direitos trabalhistas ou contribuições fundiárias e previdenciárias e a sua obrigatoriedade terá a mesma data dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º: As empresas terão até 30 (trinta dias) à partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida.

§3º: O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS e o SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, indicam aos que se interessarem, a Corretora Oficial dos Sindicatos anuentes, a empresa **Contrato Corretora de Seguros** (contato contrato@contratoseguros.com.br 11-3664.3996) por esta comercializar o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais que atende na íntegra a presente cláusula.

§4º: Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos **todos** os segurados constantes na GFIP.

§5º: Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presenta cláusula, cabendo ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS a fiscalização de seu cumprimento - para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento

em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

§6º: Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

I. Coberturas relativas ao empregado titular:

- a. **R\$ 15.500,00 – (quinze mil e quinhentos reais)** em caso de **Morte** do empregado;
- b. **R\$ 15.500,00 – (quinze mil e quinhentos reais)** em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- c. **R\$ 15.500,00 – (quinze mil e quinhentos reais)** **Antecipação Especial por Doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d. Até **R\$3.000,00 (três mil reais)** como **Auxílio Funeral Familiar** à título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado e/ou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 anos cursando faculdade e dependente dos pais;

II. Relativas à família do empregado titular:

- a. **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido

vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R\$ 1.000,00 (um mil reais)** será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

- b. **Cônjuge:** Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte do empregado titular;
- c. **Cônjuge:** Em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do Cônjuge, será paga indenização de **25% (vinte e cinco por cento)** da garantia de Morte do empregado titular;
- d. **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 do empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- e. **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 do empregado titular;
- f. **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com os itens específicos abaixo, para atender as primeiras

necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.

QUANT.	PRODUTO	TAMANHO / VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sachê	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III. Relativas à empresa empregadora:

- a. **Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista**
Empregado Titular: Ocorrendo a **Morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até **15% (quinze por cento)** da garantia de Morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

- b. O valor sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é de **R\$ 11,00 (onze reais)** por empregado;

§7º: Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

§8º: Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Estes quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro.

§9º: Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§10: **As empresas deverão apresentar a apólice ou a relação atualizada de segurados**, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida **no ato da rescisão trabalhista**, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação;

- 74 ABRANGÊNCIA.** A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.
- 75 VIGÊNCIA.** A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2021 até 31/8/2022.

Campinas, 8 de outubro de 2021.

APARECIDO NUNES DA SILVA
Presidente do
Sindicato dos Empregados no
Comércio de Campinas

SANAE MURAYAMA SAITO
Presidente do
Sindicato do Comércio
Varejista de Campinas e Região

ADESÃO AO TERMO ADITIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021 ESPECÍFICO PARA TRATAR DO IMPACTO DO VÍRUS COVID-19 (CORONAVÍRUS) NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Data:

____/____/____

N.º. PROTOCOLO

AOS

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO E

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS

De acordo com o **TERMO ADITIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICO PARA TRATAR DO IMPACTO DO VÍRUS COVID-19 (CORONAVÍRUS) NOS CONTRATOS DE TRABALHO**, venho pelo presente solicitar a adesão de empresa abaixo mencionada aos termos do respectivo aditivo emergencial, para tanto informa que adere a seguinte modalidade:

- ACORDO ESPECIFICO DE REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO DE SALÁRIO
- BANCO DE HORAS
- SUSPENSÃO DA HOMOLOGAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS NA SEDE DO SINDICATO PROFISSIONAL
- LICENÇA DE TRABALHO NÃO REMUNERADA DE ATÉ 60 DIAS
- PARCELAMENTO DO VALOR DE EVENTUAL RESCISÃO
- BANCO DE HORAS - PARALISAÇÃO TRANSITÓRIA E POSTERIOR EXIGÊNCIA DE HORAS EXTRAS

EMPRESA

--

ENDEREÇO

N.º

--	--

COMPLEMENTO

BAIRRO

MUNICÍPIO

ESTADO

--	--	--	--

CEP

E-MAIL

TELEFONE

Rubricas	

--	--	--

CNPJ

N.º DE EMPREGADOS

--	--

NOME DO SÓCIO RESPONSÁVEL

--

CONTAB. RESPONSÁVEL

N.º C.R.C

TELEFONE

--	--	--

Assumimos compromisso de cumprimento de todas as cláusulas tanto do Termo Aditivo da Convenção Coletiva ao qual aderimos, quanto da integralidade Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, da qual declaramos ter conhecimento.

Ficam mantidas todas as demais Cláusulas da vigente Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 desde que não conflitem com o presente Instrumento, sendo que este aditamento prevalecerá nesses casos.

Temos ciência que a eficácia e validade da adesão ao TERMO ADITIVO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021 ESPECÍFICO PARA TRATAR DO IMPACTO DO VÍRUS COVID-19 (CORONAVÍRUS) NOS CONTRATOS DE TRABALHO, está vinculado à vigência do respectivo termo aditivo.

emos ciência de que a falsidade desta declaração e a falta de cumprimento das cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor ocasionarão a nulidade do requerimento e da certidão.

Nestes termos,

Pede Deferimento.

Campinas, _____ de _____ de _____.

Nome: (Responsável pela Empresa – Sócio ou Contabilista)

Cargo: _____

CPF n.º: _____