

**-ADITAMENTO À CONVENÇÃO
COLETIVA DE TRABALHO
CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS
2022/2023**

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 nº 46.106.779/0001-25, Carta Sindical Processo MTIC nº 5.032/41, Rua Lusitana nº 839, 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 nº 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, o presente **ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

Considerando o seguinte:

- (1) A convenção coletiva de trabalho assinada na data-base de 1º/9/2021 tem vigência até 31/8/2023, excetuando-se as cláusulas de caráter econômico: reajuste salarial, quebra de caixa, REPIS, atualização do vale-refeição para o trabalho em feriados, atualizações dos valores das multas de descumprimento das obrigações de pagar, fazer ou não fazer contidas nos diversos dispositivos convencionados.
- (2) A variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) de 1º/9/2021 a 31/8/2022 no percentual de 8,83% (oito inteiros e oitenta e três centésimos percentuais) conforme levantado e publicado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).
- (3) Que os sindicatos convenientes têm o interesse em nivelar as empresas varejistas quanto às boas práticas trabalhistas, o que possibilita a excelência e governança corporativa e a lealdade concorrencial.

01 REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos até **31/8/2021** nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo serão corrigidos a partir de **1º/9/2022**, data-base da categoria profissional, pelo percentual de 8,83% (oito inteiros e oitenta e três centésimos percentuais) que incidirá sobre os salários vigentes em **1º/01/2022**.

**02 EMPREGADOS
ADMITIDOS A PARTIR
DE 1º DE SETEMBRO
DE 2021**

Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos entre **1º/9/2021** e **31/8/2022** serão corrigidos a partir de **1º/9/2022** mediante a aplicação do percentual previsto na cláusula denominada "**Reajuste Salarial**", de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado e a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será havida como mês integral, como segue:

Período de Admissão	Reajuste em 1º/9/2022
até 15/9/2021	8,83%
de 16/9/2021 a 15/10/21 (11/12)	8,09%
de 16/10/21 a 15/11/21 (10/12)	7,35%
de 16/11/21 a 15/12/21 (9/12)	6,62%
de 16/12/21 a 15/1/22 (8/12)	5,88%
de 16/1/22 a 15/2/22 (7/12)	5,15%
de 16/2/22 a 15/3/22 (6/12)	4,41%
de 16/3/22 a 15/4/22 (5/12)	3,67%
de 16/4/22 a 15/5/22 (4/12)	2,94%
de 16/5/22 a 15/6/22 (3/12)	2,20%
de 16/6/22 a 15/7/22 (2/12)	1,47%
de 16/7/22 a 15/8/22 (1/12)	0,73%
a partir de 16/8/22	sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “*Reajuste Salarial*” e “*Empregados Admitidos após a data-base de 1º/9/2021*” serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2021; 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 para os empregados da categoria, a vigerem a partir de 1º/9/2022, na condição de que seja cumprida integralmente a jornada mensal de duzentos e vinte (220) horas de trabalho, os seguintes salários normativos:

Função	Valor em 1º/9/2022
a) Empregados em Geral	R\$ 1.797,24
b) Copeiros, Empacotadores, Faxineiros e Office-boys	R\$ 1.510,52
c) Comissionistas	R\$ 2.099,59

§1º: Os empregados exercentes de funções específicas 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 “*Reajuste 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: As diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinentes ao mês de setembro/2022, relativas aos salários, às férias e eventual adiantamento do 13º salário, decorrentes da data da assinatura deste instrumento, bem como os descontos previstos na cláusula nominada "**Contribuição Assistencial dos Empregados**" deverão ser quitadas na folha de pagamento de competência **novembro/2022**, que poderá ser paga até o 5º dia útil do mês de dezembro/2022.

§3º: As verbas rescisórias que tiveram como fato gerador o salário sem o reajuste previsto na cláusula 1ª serão quitadas até 30/11/2022; devendo a empresa convocar os empregados pelo meio que julgar mais adequado, desde que possa ser comprovada efetivamente a convocação.

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.comerciarioscampinas.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 de telemedicina, ao custo anual de R\$ 218,00 (duzentos e dezoito 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, o fornecerão 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/9/2022 os seguintes pisos salariais:

Função	Valor em 1º/9/2022
a) Empregados enquadrados no REPIS	R\$ 1.670,84
b) Copeiros, Empacotadores, Faxineiros e Office-boys	R\$ 1.506,93
c) Comissionistas	R\$ 1.911,67

§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/9/2022 a 31/8/2023).

§8º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.670,84 (mil, seiscentos e setenta reais e oitenta e quatro centavos), por dispositivo descumprido revertido ao empregado prejudicado.

06 INDENIZAÇÃO DE
"QUEBRA-DE-CAIXA"

A indenização de quebra-de-caixa passa a ser R\$ 88,92 (oitenta e oito reais e noventa e dois centavos) e é mantida a redação original da convenção assinada em 1º/9/2021 (cláusula 7ª).

07 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 do mês de setembro de 2022, 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 15/11/2022,

relativamente à contribuição de setembro de 2022 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/2022, será descontada a taxa de 2% (dois inteiros percentuais), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO/2022", 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/2022.

§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 aos descontos dos meses de setembro e outubro/2022, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado, fora do prazo mencionado no *caput*, sujeitará à correção

**08 RESPONSABILIDADE
PELO DESCONTO.**

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.

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 em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, e 29 de julho de 2022 e convocada por meio do edital publicado no jornal "O Estado de São Paulo", do dia 5 de julho de 2022, página B7.

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, se não o fizer, deverá ressarcir-la, no prazo

09 CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS-PATRONAL.

máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo Juízo e conseqüente 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 de qualquer tipo de ressarcimento decorrente desta cláusula.

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 2022/2023 deverá ser efetuado até o dia 28/02/2023, da 2ª parcela até 30/05/2023 e da 3ª parcela até o dia 31/08/2023, 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.

§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.

10 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 competência outubro/2022, 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\$ 17,96
Acima de 181 dias	2	R\$ 35,91

- a) A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2022, 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 30/10/2022- o DIA DO COMERCIÁRIO será devido;

- c) Sobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R\$ 17,96 (dezesete reais e noventa e seis centavos e) ou R\$ 35,91 (trinta e cinco reais e noventa e um centavos), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 25/11/2022 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/2022 pelo emailcob@comerciaroscampinas.org.br - com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 25/11/2022.

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, 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.

11 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\$ 40,00 (quarenta reais) na data da assinatura desta convenção.

12 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
7/9/2022	Independência do Brasil	Sim
12/10/2022	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2022	Finados	Sim
15/11/2022	Proclamação da República	Sim
20/11/2022	Campinas/Valinhos Consciência Negra	Sim
8/12/2022	Campinas	Sim

	Nossa Senhora da Conceição	
25/12/2022	Natal	Vedado
1º/1/2023	Ano Novo	Vedado
20/1/2023	Valinhos São Sebastião	Sim
28/2/2023	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
7/4/2023	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2023	Tiradentes	Sim
1º/5/2023	1º de Maio	acordo
8/6/2023	Corpus Christi	Sim
16/6/2023	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2023	Revolução Constitucionalista	Sim

§1º: - Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o requerimento para adesão a esta cláusula, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada junto ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA; nele assumirá que cumprirá as disposições estabelecidas nesta convenção. O modelo de requerimento endereçado à entidade patronal estará à disposição dos interessados, no portal eletrônico (www.sindivarejistacampinas.org.br) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina. Após o endereçamento será expedido Certificado de Autorização de Trabalho no feriado que terá validade no prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho. A expedição do Certificado de Autorização de Trabalho no feriado será emitido conjuntamente pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (COMERCIÁRIOS) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA).

- a) A empresa se obriga após a expedição Certificado de Autorização de Trabalho no feriado emitido pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo, afixá-lo em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.
- b) O descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento coletivo revogará o Certificado de Autorização de Trabalho no feriado.

§2º: 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.

§3º: 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 COMISSIONISTAS”** da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

§4º: 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.

§5º: 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/9/2022 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 27,64
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 28,84
empresas acima de 20 empregados	R\$ 34,83

- 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 mediante contrarrecibo.

§6º: 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.

§7º: 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.

§8º: O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§9º: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem a aceitação dele por escrito.

§10º: 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) 25/12/2022 - Natal;
- b) 1º/1/2023 - Confraternização Universal;
- c) 1º/5/2023 - Se não cumprido as condições previstas na cláusula 53;
- d) **DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2022 a 31/08/2023):** Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2022 à 31/8/2023;

§11º: CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional, na sede ou por *e-mail* (feriado@comerciaroscampinas.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.comerciaroscampinas.org.br).

§12º: O não cumprimento do disposto no parágrafo anterior (§11º), quanto ao controle do trabalho em feriados e a apresentação das listas dos empregados e demais procedimentos junto aos sindicatos patronal e profissional, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, conseqüentemente, a

obrigação de adimplir os direitos e consectários desse trabalho.

§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 NO DIA 31/12/2022: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezessete) horas no dia 31/12/2022, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15 (quinze) horas.

a) As empresas varejistas de gênero alimentícios não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 20 (vinte) horas do dia 31/12/2022, 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\$ 2.018,80 (dois mil e dezoito reais e oitenta centavos) vigente a partir de 1º/9/2022;
- b) As demais empresas a multa no valor de R\$ 2.643,48 (dois mil e seiscentos e quarenta e três reais e quarenta e oito centavos) vigente a partir de 1º/9/2022.

§16º: DAS PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO DOS PROCEDIMENTOS EXIGIDOS DA EMPRESA PARA ATIVAR SEUS EMPREGADOS NOS FERIADOS: As empresas que não

13 **TRABALHO NO
FERIADO DE 1º DE
MAIO**

tiverem emitido em seu favor o Certificado de Autorização de Trabalho no feriado, previsto no §1º desta cláusula, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, e, conseqüentemente, obrigando-as a adimplir todos os funcionários com os pagamento da seguinte forma:

- a) Adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais);
- b) Pagamento em dobro, por cada feriado trabalhado, do vale-refeição previsto na alínea "a" do §5º;

Será facultado às empresas do comércio varejista exigir a contraprestação de serviços de seus empregados no feriado de 1º de maio, faculdade 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, mediante requerimento através do *email* feriado@comerciariscampinas.org.br A cópia digitalizada desse requerimento será encaminhada ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO pelo *email* relacionamento@sindivarejistacampinas.org.br, conforme a data abaixo:

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2023	10/11/2022	15/12/2022

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.

§2º: 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 convenção coletiva de trabalho original e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado (31/5/2023).

§3º: A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R\$ 81,62 (oitenta e um reais e sessenta e dois centavos) 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 de maio, 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\$ 27,64
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 28,84
empresas acima de 20 empregados	R\$ 34,81

§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 2023 e, 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 no §15º, alíneas “a” e “b” da cláusula 12 deste instrumento.

§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 12, §10, alínea “d” deste instrumento, 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: 7/4/2023, 21/4/2023, 8/6/2023 e 9/7/2023

§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.

14 **COMUNICAÇÃO DE
ACIDENTE DE
TRABALHO - CAT.**

§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 15/4/2023. Se por algum motivo o Sindicato Profissional não realizar a assembleia protocolada no *caput* desta cláusula (15/12/2022) no prazo previsto de 15/4/2023, as empresas estarão autorizadas a utilização do trabalho dos seus empregados, independentemente de qualquer outra exigência.

Mantida a redação original da convenção coletiva de trabalho assinada em 1º/9/2021, com a atualização da multa para R\$ 119,71 (cento e dezenove reais e setenta e um centavos).

15 **JORNADA DE
TRABALHO
ESPECIFICA**

A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA E SEMANA ESPANHOLA, JORNADA ESPECIAL 12X36** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva. A empresa interessada na adoção de qualquer dessas modalidades de jornada deverá obter **TERMO DE ENQUADRAMENTO, conforme cláusula 63.** A solicitação deverá ser dirigida ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO pelo *site* www.sindivarejistacampinas.org.br.

§1º: **JORNADA PARCIAL:** Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;

- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
- d) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

§2º: JORNADA REDUZIDA: Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

§3º: JORNADA ESPECIAL 12X36: Nos termos do artigo 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde

16 VALE-COMPRA
ASSIDUIDADE

que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

- c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres ou perigosas atestadas por laudo técnico de segurança do trabalho.

§4º: SEMANA ESPANHOLA - DA PREVISÃO CONTIDA NA OJ 323 da SDI-I do TST: Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 (quarenta e oito) horas semanais para uma semana de 40 (quarenta) horas em outra com divisor de 220 (duzentos e vinte).

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\$ 2.463,91 (dois mil quatrocentos e sessenta e três reais e noventa e um centavos), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, no período de setembro de 2021 a agosto de 2022, vigorando a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023, 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.

17 **MULTA DA NORMA COLETIVA**

O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R\$ 1.744,54 (mil, setecentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e quatro centavos) 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.

18 **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.

§1º: 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.

19 **MANUTENÇÃO DAS
CLÁUSULAS QUE NÃO
SOFRERAM
ALTERAÇÕES NESTE
ADITAMENTO**

§2º: A empresa comprovadamente aderente e participante do programa “Empresas cidadã” do Governo Federal, na forma da Lei nº 11.770, de 9/9/2008 regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10/11/2021, especificamente Capítulo XIV, artigos 137 a 142, estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o termino da licença maternidade, prevista no caput desta cláusula.

§3º: No ato da dispensa imotivada ou do pedido de demissão, a empresa poderá oferecer a realização do teste de gravidez para a empregada, que terá a faculdade de aceita-lo ou não, cabendo a empresa ofertante as despesas de sua realização. Caso a empregada aceite e o exame tenha o resultado positivo será imediatamente reintegrada, caso negativo será mantida a dispensa imotivada ou o pedido de demissão

Fica mantida a redação original da convenção coletiva de trabalho assinada na data-base de 1º/9/2021 das seguintes cláusulas:

- 06 **GARANTIA DO COMISSIONISTA**
- 08 **NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**
- 12 **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.**
- 13 **ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO**
- 15 **RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA. GARANTIA**
- 16 **ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**
- 17 **ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA**
- 18 **ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE**
- 19 **SERVIÇO MILITAR: ESTABILIDADE DO EMPREGADO**
- 20 **GARANTIA NA ADMISSÃO**
- 21 **SALÁRIO DO SUBSTITUTO**
- 22 **AVISO PRÉVIO ESPECIAL**
- 23 **NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

- 24 VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO
- 25 INÍCIO DAS FÉRIAS
- 26 COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO
- 27 FORNECIMENTO DE UNIFORMES
- 28 PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES
- 29 COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS
- 30 FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA
- 31 CHEQUES DEVOLVIDOS
- 32 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 34 ASSISTÊNCIA JURÍDICA
- 35 DOCUMENTOS: RECEBIMENTO PELA EMPRESA
- 36 REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS
- 37 REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS
- 38 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS
- 39 CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA
- 40 DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO
- 41 AUXÍLIO-FUNERAL
- 42 LICENÇA PATERNIDADE
- 43 REUNIÕES OBRIGATÓRIAS
- 44 REVISTA
- 45 FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS
- 46 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL
- 47 COMPENSAÇÕES
- 48 FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.
- 50 REPRESENTAÇÃO

55	ASSÉDIO MORAL.	
56	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	
58	SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA	
60	COTA DE APRENDIZAGEM	
61	DIREITOS ADQUIRIDOS	
63	TERMO DE ENQUADRAMENTO	
20	ABRANGÊNCIA.	A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.
21	VIGÊNCIA.	A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2022 até 31/8/2023, para todas as cláusulas,

Campinas, 19 de outubro de 2022.


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**