

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -2022/2023**

**BASE TERRITORIAL: COSMÓPOLIS**

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA E COSMÓPOLIS**, inscrito no CNPJ, sob nº 60.714.581/0001-55, com sede na Rua Trinta de Julho, nº 797, Centro, CEP 13.465-500, Americana, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente e assistido por seu advogado, e de outro, como representante da categoria econômica patronal, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ 46.107.462/0001-03, com sede na Rua General Osório, nº 883, 4º Andar, Centro, Campinas-, Estado de São Paulo, registro sindical – processo n 223.607/54, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente convenção coletiva de trabalho, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 - REAJUSTAMENTO:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenientes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2022, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito vírgula oitenta e três por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2021 em 10,42%.

**Parágrafo 1º** - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2022, serão pagas na folha de pagamento do mês de competência de novembro/2022, em razão da data da assinatura deste instrumento ter sido efetivado posteriormente à data base, 01 de setembro de 2022, sem nenhum acréscimo, permitida a compensação de quaisquer valores que tenha sido antecipado no período, observado o disposto na cláusula denominada "COMPENSAÇÃO".

**Parágrafo 2º** - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária, serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

**Parágrafo 3º** - Nas rescisões de contrato de trabalho, assim como aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2022, as eventuais diferenças que se refere os parágrafos primeiro e segundo, compoem a base de cálculo das verbas rescisórias, cujas diferenças, inclusive das rescisórias deverão ser pagas em uma única parcela, no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste instrumento.

**2 - EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2021** - O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2021 e até 31 de agosto de 2022 serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2022, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1º, proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

**Parágrafo Único** – Na aplicação desta cláusula deverá ser respeitado os critérios determinados no artigo 461 da CLT.

**3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2021 até 31/08/2022 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 – SALÁRIOS NORMATIVOS:** Ficam estipulados os seguintes salários de INGRESSO e NORMATIVO, a vigorar a partir de 01/09/2022, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

**EMPRESAS EM GERAL:**

|     |   |              |
|-----|---|--------------|
| a)  | <b>SALÁRIO DE INGRESSO</b><br><b>Empregados em Geral</b><br>com até um ano de trabalho na empresa   | R\$ 1.533,36 |
| b)  | <b>SALÁRIO NORMATIVO</b><br><b>Empregados em Geral</b><br>com mais de um ano de trabalho na empresa | R\$ 1.747,26 |
| c-) | Faxineiro   | R\$ 1.318,25 |
| d-) | Office-boy e<br>Empacotador   | R\$ 1.217,64 |
| e-) | Caixa   | R\$ 1.999,62 |
| f-) | Comissionista   | R\$ 2.083,74 |

**Parágrafo 1º** - O Salário de INGRESSO será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL** que será emitida pelo SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social e comprovação de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º** - Findo o prazo acima os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, a critério da empresa, a

exceção das funções de faxineiro, copeiro, Office-boy e Empacotador.

**5 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Micro empresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**5.1)** Considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que alfira receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 ( Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa(ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais).

**5.2)** Para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão social, CNPJ, numero de inscrição no Registro de Empresas – NIRE- Capital social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo identificação do sócio da empresa e do contador responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês, da declaração permite enquadrar e empresa como MICROEMPRESA(ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2020/2021
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção;

**5.3)** Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão estas, em conjunto, fornecer à empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data do recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhado da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

**5.4)** A falsidade de declaração uma vez constatada, ocasionarão desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**5.5)** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2022 até 31/08/2023, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na

clausula 4 , conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista , como segue:

**EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICRO-EMPRESA(ME):**

|     |  |              |
|-----|--|--------------|
| a)  | <b>SALÁRIO DE INGRESSO</b><br><b>Empregados em Geral</b><br>com até um ano de<br>trabalho na empresa   | R\$ 1.467,26 |
| b)  | <b>SALÁRIO NORMATIVO</b><br><b>Empregados em Geral</b><br>com mais de um ano de<br>trabalho na empresa | R\$ 1.655,93 |
| c-) | <b>Faxineiro</b>   | R\$1.318,25  |
| d-) | <b>Office-boy</b> e<br><b>Empacotador</b>  | R\$ 1.217,31 |
| e-) | <b>Caixa</b>   | R\$ 1.903,49 |
| f-) | <b>Comissionista</b>   | R\$ 1.982,80 |

**5.6)** O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, só terá efetividade e validade para os fins desta cláusula, caso tenha a assinatura e a anuência de ambas as entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva, se obrigando a empresa solicitante à dirigir-se a entidade sindical profissional para a respectiva anuência sob pena de nulidade da validade do referido CERTIFICADO.

**5.7)** as empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 5.2 poderão praticar os valores do REPIS 2022-2023 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na clausula 4 , com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2022.

**5.8)** o prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 60(sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva, salvo para empresas novas ou que não possuem empregados até o prazo estabelecido, cujo prazo de adesão será de 60 (sessenta) dias a contar da abertura ou da contratação.

**5.9)** em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022-2023 a que se refere o item 5.5 desta cláusula.

**5.10)** nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias , em decorrência da aplicação do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para pagamento em até 10 (dez) dias.

**5.11)** a entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao Sindicato da categoria Profissional

para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS 2022-2023.

**5.12)** O Salário de INGRESSO será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa . Findo este período os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a receber o salário normativo.

**5.13)** No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R\$ 713,80 (setecentos e treze reais e oitenta centavos) por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

## **6 – GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA e INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:**

- I – **GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA:** O empregado de outras funções que eventualmente exercer, por até 100(cem) horas no mês, suas atividades como **CAIXA**, conforme planilha de controle da empresa receberá uma gratificação de R\$ 159,82 (cento e cinquenta e nove reais e oitenta e dois centavos), por mês, com destaque no recibo de pagamento (holerite);

**Parágrafo Primeiro** - A este empregado se aplicam, cumulativamente, as condições constantes do item “II” abaixo e seus parágrafos;

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

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

- II – **INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 88,92 (oitenta e oito reais e noventa e dois centavos), a partir de 1º de setembro de 2022.

**Parágrafo Primeiro** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra-de-caixa” prevista no “caput” desta cláusula.

**7 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$ 288,39 (duzentos e oitenta e oito reais e trinta e nove centavos) a partir da data de assinatura desta convenção, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento, a favor do prejudicado.

**Parágrafo Único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 9 e 10.

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

**9 – COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS** – As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal Sindicato signatário da presente norma, se obrigam a descontar mensalmente em folha de pagamento de seus empregados, beneficiários da presente norma coletiva, a título de cota de participação negocial, o correspondente a 1,2% (um virgula dois por cento) de sua remuneração bruta mensal, limitado a cada desconto o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), por empregado, aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

**Parágrafo 1º** - A cota de participação negocial de que trata esta cláusula deverá ser recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, através do boleto bancário emitido e encaminhado pelo sindicato profissional, sendo que do valor 80% (oitenta por cento) é devido ao sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, cujo repasse é feito pela instituição financeira no ato do recolhimento.

**Parágrafo 2º** - A cota de participação negocial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula 7 deste instrumento.

**Parágrafo 3º** - O valor da cota de participação negocial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - O recolhimento da cota de participação negocial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 5º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 6º** - A cota de participação regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não oposição do empregado, filiados ou não ao sindicato, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que expirada tal vigência será necessária nova carta de oposição. A oposição deverá ser feita de próprio punho pelo trabalhador, e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou sub-sede do sindicato profissional até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, devendo o

empregado de posse de seu recibo, efetuar a comunicação ao seu empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias de sua entrega, em não fazendo a comunicação à empresa nenhuma responsabilidade poderá ser imputada ao empregador, caso venha a ocorrer o desconto da contribuição. A oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva e não terá efeito retroativo para eventual devolução de valores já descontados.

**Parágrafo 7º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da cota de participação negocial devidamente autenticada pela agência bancária, não sendo aplicadas a este parágrafo, a multa prevista na cláusula 7ª desta convenção.

**Parágrafo 8º** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Americana, Nova Odessa e Cosmópolis ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

**Parágrafo 9º** - 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, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que o mesmo 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 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.

**Parágrafo 10º** - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da assembléia pela entidade profissional, bem como cumpre a sentença transitada em julgado, proferida nos autos da Ação Civil Pública – Processo nº 0104300-10.2006.5.02.0038 – 38ª Vara do Trabalho de São Paulo e o TAC – Termo de Ajuste de Conduta nº 573/2015 – firmado entre o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e o Sindicato profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional elencado, bem como qualquer ônus financeiro sobre a referida cota de participação negocial, será integralmente assumido pelo sindicato representativo dos trabalhadores, único beneficiário da cota negocial prevista nesta cláusula, a qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento de responsabilidade o sindicato patronal signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as empresas por eles representados.

**Parágrafo 11º** - Em razão da data de assinatura da presente norma coletiva, as regras contidas nesta cláusula deverão ser aplicadas à partir do mês de novembro/22, prevalecendo, nos meses de setembro/22 e outubro/22 as regras previstas na convenção coletiva vigente

anteriormente.

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

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

**Parágrafo 1º-** O recolhimento da 1ª parcela do 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.

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

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

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

- manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, nos termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;
- Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, em vigor. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas ao adicional previsto na cláusula 38, sobre o valor da hora normal;
- As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT.

d) Cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

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

| TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO | IDADE MÍNIMA         | TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA | ESTABILIDADE |
|-----------------------|----------------------|------------------------------------|--------------|
| HOMENS 28 anos        | 51 anos              | 28 anos                            | 2 anos       |
| 29 anos               | 52 anos              | 10 anos                            | 1 ano        |
| 29 anos e 6 meses     | 52 anos e seis meses | 5 anos                             | 6 meses      |
| MULHERES 23 anos      | 46 anos              | 23 anos                            | 2 anos       |
| 24 anos               | 47 anos              | 10 anos                            | 1 ano        |
| 24 anos e 6 meses     | 47 anos e seis meses | 5 anos                             | 6 meses      |

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º** - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

**13 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à

empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso-prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

**Parágrafo 2º** - 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 aceitá-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.

**14 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**15 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS 3.291/84. Serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75, do Decreto 3.048/99.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado deverá apresentar o referido atestado médico ou odontológico no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, sob pena de não ser considerado como ausência justificada;

**Parágrafo Segundo:** As empresas comunicarão, por escrito, a todos os empregados do prazo previsto no parágrafo anterior.

**16 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo Único:** Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

**17 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**18 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:**

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único** - Estão excluídos da hipótese prevista no “caput” desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

**19- GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

**21- AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

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

**22- NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**23 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**24 - INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

**25 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**26- 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.

**27 - 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.

**28 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

**29 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento do seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**30 - CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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

**32 – DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia e que participa do custeio do sindicato com o pagamento da cota de participação negocial prevista neste instrumento, não se opondo ao seu desconto, uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no respectivo **mês de outubro de 2022**, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** - Fica facultada às partes, de comum acordo, converter à gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, **no prazo de 120 dias da assinatura da presente Convenção.**

**Parágrafo 2º** - A gratificação prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados

em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

**33 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

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

**35 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

**36 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

**37- REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 38, conforme segue:

a) Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses.

b) Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões.

c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula 38. O resultado é o valor do acréscimo.

d) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas-extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

**38 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art.º 6º, da Lei nº 605/49.

**39 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

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

**40 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvado a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidas, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**41 – DO TRABALHO NOS DIAS CONSIDERADOS FERIADOS:** Ficam estabelecidas as seguintes condições para o trabalho nos dias de FERIADOS:

- I - **DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS** -A regulamentação para abertura das empresas varejistas nos dias considerados feriados em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

- II - **ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** - Para o pleno exercício da Faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA), que obedecerá às disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo de ADESÃO, a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico ([www.sindivarejistacampinas.org.br](http://www.sindivarejistacampinas.org.br)) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina e será emitido pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (**SINCOMERCIÁRIOS**) e PATRONAL (**SINDIVAREJISTA**).

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

- III - **CONDIÇÕES DE TRABALHO EM FERIADOS** - Os empregados, inclusive os comissionados, que trabalharem em feriados nacionais, estaduais e municipais, terão garantidos os seguintes direitos:

- a) um adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas trabalhadas;
- b) um abono de R\$ 44,62 (Quarenta e quatro reais e sessenta e dois centavos), por cada feriado trabalhado, destacado no comprovante de pagamento como verba indenizatória sem natureza ou vinculação salarial.

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

**Parágrafo Segundo:** As regras previstas na presente cláusula se aplicarão a partir da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

- IV - **ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO FERIADO** - A empresa fornecerá ao seu

empregado que trabalhar em dias considerados feriados, a título de refeição e vale transporte para cada feriado trabalhado o seguinte:

a-) **ALIMENTAÇÃO**: As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a R\$ 28,83 (vinte e oito reais e oitenta e três centavos)

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

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

- **V - JORNADA DE TRABALHO NOS FERIADOS** -A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade do artigo 58, CLT, ficando expressamente vedada a jornada de trabalho além deste limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para a refeição e descanso, respeitando, sempre, a legislação referente “a” jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro**: Fica expressamente proibido que seja concedida a folga normal do descanso semanal remunerado do empregado no dia que seja considerado feriado.

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

**Parágrafo Terceiro**: Em hipótese alguma as horas trabalhadas nos dias considerados feriados farão parte de qualquer tipo de compensação ou Banco de Horas.

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

- **VII - DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO** - As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, nos seguintes dias e horários:

a-) **NATAL**: das 18:00 (dezoito) horas do dia 24 de dezembro de 2022 até às 8:00 (oito) horas do dia 26 de dezembro de 2022;

b-) **ANO NOVO**: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2022 até às 8:00 (oito) horas do dia 02 de janeiro de 2023.

**Parágrafo Primeiro**: Fica estendida a autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para os feriados de 07/09/2023 e de 12/10/2023.

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

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

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

**a-) EMPRESAS ENQUADRADAS NA LEI COMPLEMENTAR 123/2006 = R\$ 627,94**

**b-) DEMAIS EMPRESAS = R\$ 938,11**

**-XI** - A presente cláusula somente terá a sua aplicação e eficácia em relação aos representados do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO AMERICANA e aos representados do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, para o Município de Cosmópolis, sendo vedada e inválida a sua aplicação extensiva ou reflexa à qualquer outra entidade representativa de categoria econômica ou profissional, fora do âmbito da representação das entidades signatárias da presente convenção.

**42 – TRABALHO AOS DOMINGOS - FACULDADE** - - FACULDADE - Fica autorizado nas EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA o trabalho dos seus empregados, independente de sexo ou gênero, aos domingos, que se dará nos limites estabelecidos no artigo 6º, da Lei 10.101/2000. Caso venha a ter entendimento contrário pelo Supremo Tribunal Federal, esta cláusula perderá seu efeito e eficácia.

**43- AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, previsto na cláusula 4, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

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

**45 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS:** Os membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional conveniente poderá se ausentar ao serviço até 02 (dois) dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias, desde que seja comunicado por escrito a empresa no prazo de 07 (sete) dias de antecedência, para participação em assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores.

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

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

**48- HOMOLOGAÇÕES DOS TRCT'S -** O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos dia e hora designados pelo Sindicato Profissional, por escrito, para realização do mesmo. O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, após o desligamento do empregado da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Para a efetivação da presente cláusula, as empresas deverão requerer, por escrito, agendamento de data junto ao Sindicato Profissional, em um prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da data do desligamento do empregado da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Não será considerada projeção do aviso prévio indenizado para efeito do desligamento do empregado da empresa para interpretação contida nessa cláusula.

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

**50 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional nos meses de dezembro, março e setembro até o dia 10 do mês subsequente,

relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, data de admissão, nº da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou de impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso a data de saída do mesmo.

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

**52 - CAMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC's:** Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia conforme disposto na Lei n.º 9.958/00 e nesta Convenção, exceto quando não instalada no município de ativação do trabalhador.

**53 - COMPARECIMENTO AOS CURSOS:** O comparecimento aos cursos promovidos e pagos integralmente pela empresa fora do horário de jornada normal de trabalho e com entrega de certificado, será facultativo. Todavia a participação do empregado não acarretará o pagamento de horas extras, por se tratar de enriquecimento no currículo.

**54 - ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos acordantes objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados obrigam-se, à negociação e a celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a categoria econômica do varejo, representada pelo SINDIVAREJISTA CAMPINAS.

**Parágrafo Único** – O Sindicato dos Empregados obriga-se a enviar ao SINDIVAREJISTA CAMPINAS cópia de todos os acordos coletivos que vierem a ser firmados com os seus representados.

**55 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS:** O Sindicato representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta convenção, a comunicar previamente, o SINDIVAREJISTA CAMPINAS, através de carta acompanhada do sumário da denúncia, CNPJ, endereço e telefone da empresa e para que, sempre que possível, preste assistência e acompanhe suas representadas.

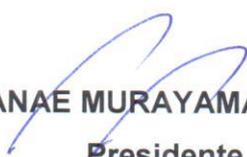
**56 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, será observada as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**57 – ABRANGÊNCIA** – As regras estabelecidas neste Instrumento Coletivo abrangerão os contratos de trabalho da categoria no COMERCIO VAREJISTA EM GERAL, com abrangência no Município de Cosmópolis.

**58 – VIGÊNCIA** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 1º de setembro de 2022 até 31 de agosto de 2023.

Campinas, 20 de outubro de 2022.

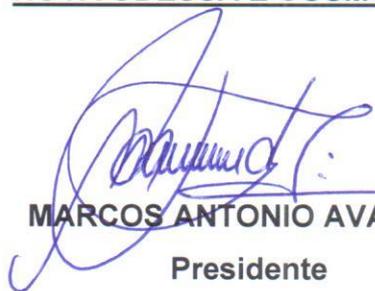
Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

  
**SANAE MURAYAMA SAITO**

Presidente

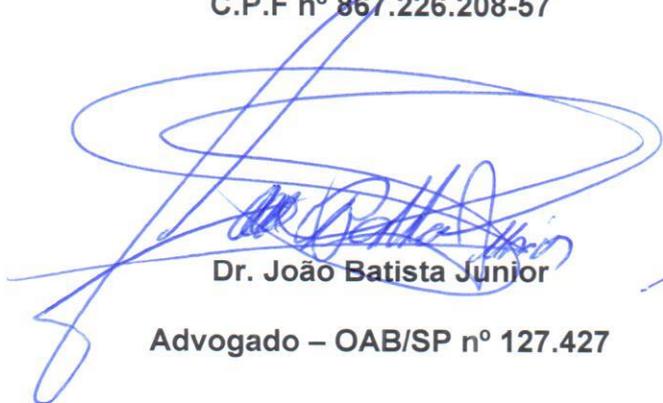
C.P.F nº 867.226.208-57

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉRCIO DE AMERICANA,  
NOVA ODESSA E COSMÓPOLIS

  
**MARCOS ANTONIO AVANSINI**

Presidente

C.P.F nº 123.738.448-69

  
**Dr. João Batista Junior**

Advogado – OAB/SP nº 127.427

  
**Dr. Marcus Aurélio Vicente Teixeira**

Advogado – OAB/SP nº 200.470