

ADITAMENTO Nº 01 À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022/2023

SUMARÉ E HORTOLÂNDIA

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**, inscrito no CNPJ nº 05.501.632/0001-52, registro sindical- n.º 000.000.97184-7, com sede na Rua Ipiranga nº 491, Centro, Sumaré, Estado de São Paulo, CEP 13170-026, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ nº 46.107.462/0001-03, registro sindical - Processo nº 223.607/54, com sede na Rua General Osório nº 883, 4º andar, conj. 3, Centro, CEP 13010-111, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, o presente **TERMO DE ADITAMENTO Nº 01 À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2022/2023**, firmada em 20.10.2022, no seguinte:

1 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de trabalho no período de 01 de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

2 - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, abrangerá os contratos de trabalho da categoria no COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL com abrangência territorial em Sumaré e Hortolândia-SP.


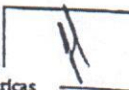
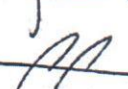
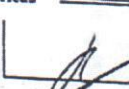
3 - RETIFICAÇÃO

O parágrafo 1º, da cláusula 42 da Convenção Coletiva de Trabalho ora aditada, que trata sobre "DO TRABALHO NO FERIADO DA SEXTA FEIRA SANTA", passa ter a seguinte redação, em virtude de erro material:

Parágrafo 1º - As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, **em jornada máxima de 8:00 (oito) horas**, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite, e somente se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida.

R. Gal. Osório, 883 -4º andar - Centro -
Campinas/SP
CEP 13010-111 - Fone/Fax: (19) 3775-5560
falecom@sindivarejistacampinas.org.br
www.sindivarejistacampinas.org.br

Rua Ipiranga, 491 - Centro - CEP 13170-026 -
Sumaré/SP
Fone/Fax - (19) 3828.5545
E-mail: secsh@secsh.com.br

| | |
|---|---|
|  |  |
| Rubricas | |
|  |  |


4 – RATIFICAÇÃO

Ficam ratificadas todas e demais cláusulas e condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho ora aditada.

Campinas, 08 de novembro de 2022.

Pelo SINDICATO DOM COMÉRCIO
VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO
HORTOLÂNDIA


SANAÉ MURAYAMA SAITO
Presidente - CPF nº 867.226.208-57


Dr. JOÃO BATISTA JUNIOR
OAB/SP Nº 127.427

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SUMARÉ E


NANCI TERESINHA FELIPPE
Presidente - CPF nº 123.745.828-50


Dr. PEDRO LAZANI NETO
OAB/SP Nº 71.523

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2022/2023
SUMARÉ E HORTOLÂNDIA

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**, inscrito no CNPJ nº 05.501.632/0001-52, registro sindical- n.º 000.000.97184-7, com sede na Rua Ipiranga nº 491, Centro, Sumaré, Estado de São Paulo, CEP 13170-026, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ nº 46.107.462/0001-03, registro sindical - Processo nº 223.607/54, com sede na Rua General Osório nº 883, 4º andar, conj. 3, Centro, CEP 13010-111, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente e assistido por seu advogado, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **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 convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2022, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 8,83% (oito virgula 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 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2021 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2022- O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 setembro de 2021 e 31 de agosto de 2022, respectivamente, 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.

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, no período compreendido entre 01.09.2021 a 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, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, conforme os períodos abaixo:

| | | |
|----|---|--------------|
| a) | SALÁRIO NORMATIVO Empregado em Geral | R\$ 1.807,00 |
| b) | SALÁRIO DE INGRESSO | R\$ 1.432,00 |
| c) | Faxineiro | R\$1.307,00 |
| d) | Office-Boy | R\$ 1.307,00 |
| e) | Comissionista | R\$ 2.031,00 |

Parágrafo 1º - O Salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item “a” da presente cláusula (Empregados em Geral) durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO**, Contrato Social e da comprovação do cumprimento integral desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Parágrafo 2º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas nos § 1º acima, os empregados deverão receber o salário NORMATIVO.

Parágrafo 3º - 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, à exceção das funções de faxineiro, copeiro e Office-boy.

Parágrafo 4º - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra “e” do “caput” desta Cláusula, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

Parágrafo 5º - Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal.

4.1- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (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:

4.1.1) Considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que aufera 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).

4.1.2) Para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e no item 4.1.1 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, número 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 a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2021/2022; e

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção.

4.1.3) 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.

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

4.1.5) 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, conforme abaixo discriminados:

| | | |
|----|---|--------------|
| a) | SALÁRIO NORMATIVO Empregado em Geral | R\$ 1.701,00 |
| b) | SALÁRIO DE INGRESSO | R\$ 1.368,00 |
| c) | Faxineiro | R\$ 1.271,00 |
| d) | Office-Boy | R\$ 1.271,00 |
| e) | Comissionista | R\$ 1.937,00 |

4.1.6) As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 4.1.2 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 cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2022.

4.1.7) 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.

4.1.8) 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 4.1.5 desta cláusula.

4.1.9) 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.

4.1.10) 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.

4.1.11) 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.

4.1.12) Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra "e" da cláusula 4.1.5, nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

4.1.13) Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.

4.1.14) No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R\$ 803,00 (oitocentos e três reais), por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

5- 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\$ 90,00** (noventa reais) a partir de 1º de setembro 2022.

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra-de-caixa” prevista no “caput” desta cláusula.

6 - MULTA: Fica estipulada multa pelas empresas no valor de **R\$ 93,00** (noventa e três reais), a partir de 1º de setembro de 2022, por infração e por empregado e a favor do mesmo, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com outras multas previstas nesta Convenção coletiva.

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

8 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS : As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 12% (doze por cento) no período de 01.09.2022 a 31.08.2023, sendo 3% em novembro/2022, 3% em janeiro de 2023, 3% em abril de 2023 e 3% em julho de 2023, todas sobre seu salário (base + média de comissão), limitado a cada desconto o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por empregado, conforme aprovação na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

Parágrafo 1º - O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública - Processo nº 0001022-37.2010.5.15.0152, da Vara da Justiça do Trabalho de Hortolândia, transitada em julgado, bem como à decisão da REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO - Processo nº 730.462 - STF - 24/05/2014, segundo a qual a superveniência da decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial será descontada nos meses referidos no “caput” desta cláusula e deverão ser recolhidas ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão, distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional.

Parágrafo 3º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º- Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2022, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 5º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 6º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal, além de correção monetária igual a variação da UFIR ou de outro indicador que venha a substituí-la.

Parágrafo 7º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após o registro e divulgação da presente norma coletiva.

Parágrafo 8º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a relação dos empregados (RE), bem como as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

Parágrafo 9º - A manifestação individual de que trata o parágrafo 7º não será válida se formulada através de abaixo assinado (manifestação coletiva), tampouco aquela entregue diretamente ao empregador, ainda que este, dentro do prazo assinado, a remeta ou mande entregar no sindicato profissional.

Parágrafo 10º - É vedado ao empregador e a quaisquer de seus prepostos, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir ou orientar os empregados da empresa a se opor ao desconto da contribuição prevista no “caput” desta cláusula, bem como elaborar modelos de documentos para fornecimento aqueles que quiserem fazer oposição ao mencionado desconto. O empregador ou seus prepostos que, comprovadamente, assim precederem, serão responsabilizados civil e criminalmente pelos atos anti sindicais, sem prejuízo do pagamento de uma multa ao sindicato profissional prejudicado, por empregado, no valor do “salário normativo”, cobrável na Justiça do Trabalho.

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

Parágrafo 12° - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia, 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 dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia deverá ressarcir-la, no prazo 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, desde que o sindicato notificado pela empresa acerca da homologação dos cálculos de liquidação de sentença.

9 – 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 1° - 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 2° - Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1°, 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 3° - 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- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho obedecidos os preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) 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;

b) não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 35 sobre o valor da hora normal;

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

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

11 - 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, as partes se comprometem rever esta cláusula na vigência deste instrumento para as devidas adequações em conformidade com a nova legislação.

12- 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.

13 - 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.

14 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: - Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto nº 3.048/99 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontológicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 48 (quarenta e oito) horas. Sob pena de não ser considerada como ausência justificada.

Parágrafo 2º- Para as gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações emitidas por enfermeiros (as) em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês. Em caso afastamento dos serviços somente por atestado médico.

15 - 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, 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.

16- 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 e ENEM, este limitado a 2 (dois) 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.

17 - 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.

18 - 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.

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

20 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: O empregado dispensado sem justa causa terá direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único - Tendo em vista a edição da Lei 12.506/2011 (aviso prévio) deverá se aplicar aos empregados a condição mais benéfica.

21 - 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.

22 - 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.

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

24 - 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.

25 - 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.

26 - 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.

27 - 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.

28 - 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.

29 - 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, aceitas pela empresa.

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

31 – BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCÍARIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário), será concedido ao empregado comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa no dia 30 de outubro, e que participa do custeio do sindicato com o pagamento da contribuição assistencial dos empregados, prevista neste instrumento e durante a sua vigência, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição pela manutenção da entidade sindical, conforme prevê a legislação vigente, uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de outubro/2022, já reajustada, a ser paga juntamente com esta, 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 (empresa e empregado), de comum acordo, converter à gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência do presente Acordo.

Parágrafo 2º- A gratificação prevista no “caput” desta cláusula fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

Parágrafo 3º - Caso a empresa já tenha fechado a folha de pagamento nesta data da assinatura do presente instrumento sem a gratificação prevista no “caput” devida no mês de outubro/2022, poderá pagar juntamente com o salário do mês de novembro/2022.

32 - 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.

33- 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.

34 - 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.

35 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 3 (três), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

36 - 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 35, 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 35. 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.

37 - 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.

38 - 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 aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que procederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo 1º - Aos empregados que não contarem com doze meses remunerados a base da comissão, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

Parágrafo 2º - O 13º Salário será pago na forma da Lei nº 4090/62 e Decreto 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

39 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão, a todos os empregados, até o 15º dia após o pagamento, adiantamento salarial de 40% do salário nominal do mês anterior.

40 - 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.

41 - DOS FERIADOS: Em conformidade com o artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como legislação Municipal, fica permitido o trabalho em feriados, a partir de 1º de setembro de 2022, com exceção daqueles vedados por esta cláusula, desde que atendidas as seguintes regras quanto a adesão e autorização específica e condições para o trabalho:

I – Regras para adesão e autorização específica para os feriados:

Para o pleno exercício da faculdade de trabalho de seus empregados nos feriados, as empresas interessadas deverão requerer adesão e autorização específica de ambos os sindicatos convenientes, **para cada feriado**, da seguinte forma:

a-) retirar no Sindicato Patronal o **Termo de Adesão** à Convenção Coletiva de Trabalho e Declaração de que está sendo cumprida integralmente a referida Norma Coletiva, que devidamente preenchido, deverá ser apresentado através de seu site relacionamento@sindivarejistacampinas.org.br; e

b-) apresentar o **Termo de Adesão** que se refere-se a letra "a" supra no Sindicato Profissional através de seu e-mail secsh@secsh.com.br **para ser validado**, e **requerer** no mesmo e-mail, **a autorização específica desta entidade profissional**, a qual conterá a relação nominal dos empregados que trabalharão nesse dia, os benefícios e direitos mencionados no inciso II desta cláusula. Essa autorização devidamente assinada pelos empregados deverá ser encaminhada no referido e-mail ao sindicato profissional no prazo de até 5 (cinco) dias de antecedência de cada feriado a ser trabalhado. O retorno do e-mail do sindicato profissional valerá como comprovante de autorização para o trabalho dos empregados no feriado, o qual somente se dará se houver a comprovação do integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

II – Regras das condições para o trabalho nos feriados:

As empresas autorizadas na forma do inciso "I", supra, deverão atender as seguintes condições em cada feriado e para cada empregado mensalista, comissionista puro ou misto, que trabalhar nesse dia:

a-) 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 8:00 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT";

b-) pagamento das horas trabalhadas com o adicional de 100%, que deverão ser lançadas no holerite e pagas juntamente com o salário do mês do feriado;

c-) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias gratuitamente, ou fora destas situações, concederão indenização em dinheiro correspondente no valor de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais), até no início da jornada do feriado, a partir de 1º de setembro de 2.022, não podendo fornecer lanche.

d-) pagamento de abono indenizatório de **R\$ 60,00** (sessenta reais) juntamente com o salário do mês, podendo ser substituído por uma folga compensatória de um dia, que será concedida, no máximo até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado, não podendo coincidir com a folga semanal remunerada;

e-) transporte gratuito, através da concessão de Vale transporte para este dia, e caso a empresa não possui transporte próprio deverá pagar o valor correspondente utilizado pelo empregado no transporte público dois dias antes do feriado;

f-) todos os pagamentos previstos nas letras “c” e “e”, deverão ser mediante recibos;

g-) quando o dia considerado feriado coincidir com o domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados nesta cláusula, para todos os efeitos legais e de direito;

h-) o empregado deverá – obrigatoriamente – ter conhecimento de suas escalas de folga e/ou revezamento com antecedência, isto é, com tempo razoável para programar-se;

i-) fica garantido aos empregados, além das condições previstas nesta cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 01/09/2022 a 31/08/2023, além daqueles proibidos o trabalho e abertura previsto nesta cláusula;

j-) os benefícios estabelecidos nesta cláusula não prevalecerão no caso de condições mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pela empresa, aos empregados, ou, por força de Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente;

k-) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

Parágrafo 1º - Fica vedado o trabalho dos empregados nos seguintes feriados:

25.12.2022 (Natal);

01.01.2023 (Ano Novo),

01.05.2023 (Dia do Trabalho)

07.04.2023 (Sexta-feira da Paixão) caso não cumprida as condições previstas na clausula 42.

Parágrafo 2º - Fica facultada autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para o feriado do dia 07.09.2023 e 12.10.2023, devendo o empregador obter o termo de adesão específico para o presente mister, na forma prevista nas letras “a” e “b”, do inciso I, desta cláusula.

Parágrafo 3º - A empresa que descumprir a presente cláusula incorrerá na multa equivalente a **R\$ 722,00** (setecentos e vinte e dois reais), por infração e por empregado, multa essa que reverterá sempre em favor do empregado.

Parágrafo 4º - O Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia obriga-se a notificar o Sindicato do Comércio Varejista de Campinas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, sobre as irregularidades verificadas e as providências a serem adotadas para a regularização das pendências.

Parágrafo 5º - A presente cláusula somente terá a sua aplicação e eficácia em relação aos representados do SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA e aos representados do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, para o Município de Sumaré e Hortolândia, 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 – DO TRABALHO NO FERIADO DA SEXTA FEIRA SANTA: Será facultado às empresas do comércio varejista exigir a contraprestação de serviços de seus empregados no feriado de “**Sexta-feira Santa**”, facultada essa que poderá ser exercida mediante ao requerimento de adesão e autorização específico, nos moldes das regras para adesão previstas na Cláusula 41, “I” - conforme as datas abaixo:

| Para trabalhar no feriado de: | Data inicial para requerimento. | Data-limite para requerimento junto aos sindicatos |
|-------------------------------|---------------------------------|--|
| 07/04/2023 | 22/11/2022 | 20/12/2022 |

As condições de trabalho na “**Sexta-feira Santa**”, obedecidos os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

Parágrafo 1º - As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, **em jornada máxima de 8:00 (seis) horas**, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite, e somente se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida.

Parágrafo 2º - O pagamento das horas trabalhadas com o acréscimo do adicional de 100% (cem inteiros percentuais), calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 37 da presente convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 3º - A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO NÃO TRIBUTÁVEL correspondente a importância de **R\$ 87,00** (oitenta e sete reais) pelo feriado trabalhado, e concederá uma folga compensatória de 24 horas, no prazo de 30 dias a contar do feriado, e não havendo a folga deverá pagar um dia de trabalho. O pagamento deverá ser efetuado juntamente com a folha de pagamento competência de abril/2023, sob a rubrica "INDENIZAÇÃO Sexta-feira Santa".

Parágrafo 4º- as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias gratuitamente, ou fora destas situações, concederão indenização em dinheiro correspondente no valor de **R\$ 35,00** (trinta e cinco reais), até no início da jornada do feriado, não podendo fornecer lanche e concederão ainda VALE TRANSPORTE gratuito, de ida e volta ao trabalho com antecedência mínima de dois dias.

Parágrafo 5º- Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado de Sexta-Feira Santa de 2023, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

Parágrafo 6º- Pelo descumprimento desta cláusula a empresa estará sujeita ao pagamento da multa também prevista na cláusula 41, parágrafo 3º deste instrumento.

43 - TRABALHO AOS DOMINGOS - 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.

44 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões terão seu tempo remunerado como 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 à 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 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados que reflita a real conduta do mesmo, dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

47 – 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.

48 - 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.

Parágrafo único - As Entidades Signatárias desse instrumento coletivo, se comprometem entre si, em instalar a **CINTEC – CAMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO**, nas cidades de Hortolândia e Sumaré.

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

50- 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, devendo ser informado através de e-mail para o endereço **falecom@sindivarejistacampinas.org.br** acompanhada do CNPJ da empresa, 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 – Os termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos, celebrados anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva, não se aplicam as restrições pactuadas nesta cláusula.

51 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia 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 devendo ser informado através de e-mail para o endereço **falecom@sindivarejistacampinas.org.br** acompanhada do CNPJ da empresa com sumário da denúncia, para que, sempre que possível, preste assistência e acompanhe suas representadas.

52 - 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.

53 – ABRANGÊNCIA – As regras estabelecidas neste Instrumento Coletivo abrangerão os contratos de trabalho da categoria no COMERCIO VAREJISTA EM GERAL, com abrangência nos Municípios de **Sumaré e Hortolândia**.

54 – DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO– O ato da assistência sindical nas rescisões contratuais dos empregados com doze (12) meses de tempo de serviço, alcançará os empregados demitidos sem justa causa ou que solicitarem demissão.

Parágrafo 1º - Será gratuita a assistência prevista no *caput*, para os empregados que forem contribuintes do sindicato profissional.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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\$1.796,00** (um mil, setecentos e noventa e três reais) em favor do empregado.

55- CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

56 – COMPETÊNCIA Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento, exceto as cláusulas: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – artigo 513, alínea “e” da CLT; CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL), e a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS, cuja competência para dirimir os eventuais conflitos será da ARBICAMP - CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DE CAMPINAS.

57 - 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 DOM COMÉRCIO
VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO

Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO
COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA


SANAE MURAYAMA SAITO
Presidente - CPF nº 867.226.208-57


NANCI TERESINHA FELIPPE
Presidente – CPF nº 123.745.828-50


Dr. JOÃO BATISTA JUNIOR
OAB/SP Nº 127.427


Dr. PEDRO LAZANI NETO
OAB/SP Nº 71.523