

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, por seu presidente, Aparecido Nunes da Silva, autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 03, 04, 05, 06, 07, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 e 31 de julho de 2023, convocada por edital publicado no jornal O Estado de São Paulo, da edição do dia 25/6/2023, página B8, apresenta a PAUTA DE REIVINDICAÇÕES que servirá como base de negociação com essa entidade sindical, com a finalidade de formalizar a Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024.

É a pauta de reivindicações:

**01 REAJUSTAMENTO
SALARIAL**

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto dos empregados admitidos até 15/8/2022 nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo serão corrigidos em 1º/9/2023, data-base da categoria profissional, pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) integral, conforme publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - acumulado no período de 1º/9/2022 a 31/8/2023, mais aumento real de três inteiros percentuais sobre o salário vigente em 1º/9/2022.

**02 EMPREGADOS
ADMITIDOS A PARTIR
DE 1º DE SETEMBRO
DE 2022.**

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto dos empregados admitidos entre 1º/9/2022 e 15/8/2023 nas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho serão reajustados em 1º/9/2023 mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada "REAJUSTAMENTO SALARIAL" de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês completo de serviço, a ele equivalendo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período como demonstrado no quadro abaixo:

Período de Admissão	Reajuste em 1º/1/2023
até 15/9/2022	Integral
de 16/9/2022 a 15/10/22(11/12)	Xxxx
de 16/10/22 a 15/11/22(10/12)	Xxxx
de 16/11/22 a 15/12/22(9/12)	Xxxx
de 16/12/22 a 15/1/23(8/12)	Xxxx
de 16/1/23 a 15/2/23(7/12)	Xxxx
de 16/2/23 a 15/3/23(6/12)	Xxxx
de 16/3/23 a 15/4/23(5/12)	Xxxx
de 16/4/23 a 15/5/23(4/12)	Xxxx
de 16/5/23 a 15/6/23(3/12)	Xxxx
de 16/6/23 a 15/7/23(2/12)	Xxxx
de 16/7/23 a 15/8/23(1/12)	Xxxx
a partir de 16/8/23	sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTAMENTO SALARIAL” e “EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º/9/2022” serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2023; salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

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

04 SALÁRIOS
NORMATIVOS

Os valores dos salários normativos a vigerem a partir de 1º/9/2023 serão os seguintes:

FUNÇÃO	VALORES
a) Empregados em Geral	R\$ 1.905,07
b) Copeiros, empacotadores, faxineiros e <i>office-boys</i>	R\$ 1.601,15
c) Comissionistas	R\$ 2.425,56

§1º: Os salários normativos fixados no *caput* vinculam-se à jornada mensal de duzentas e vinte (220) horas, semanal de quarenta e quatro (44) horas e diária de oito (8) horas.

§2º: Os empregados nas funções específicas de vendedor, balconista, auxiliar ou operador de caixa, auxiliar de escritório, auxiliar ou operador de crédito, auxiliar ou operador de cobrança, estoquista, repositor, vitrinista e congêneres, terão garantidos os seus atuais salários, incluindo o reajuste previsto na cláusula nominada “REAJUSTAMENTO SALARIAL” e observado o salário normativo da categoria previsto no item “a” desta cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

05 MULTA PELO
DESCUMPRIMENTO DA
CLAUSULA 4

O descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula imporá à multa de R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais) à empresa infratora, que será revertida ao empregado prejudicado.

06 GARANTIA DO
COMISSIONISTA

Ao empregado remunerado exclusivamente por comissão ou com salário misto (constituído numa parte fixa mais comissões) é assegurada a partir de 1º/9/2023 a garantia de remuneração mínima no valor estabelecido na cláusula 4ª, alínea “c”, nominada “SALÁRIOS NORMATIVOS”.

§1º: A referida garantia mínima dos comissionistas (que somente prevalecerá se as comissões auferidas não lhes forem iguais ou superiores), já incluem o descanso semanal remunerado na forma da Lei nº 605, de 5/1/1949.4

§2º: O valor da garantia mínima está vinculado ao cumprimento integral da jornada de trabalho fixada no contrato individual de trabalho do empregado;

§3º: A garantia do comissionista prevista no *caput* não se constituirá, em nenhuma hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário misto.

07 INDENIZAÇÃO DE
QUEBRA-DE-CAIXA

O empregado na função de “operador de caixa” receberá a partir de 1º/9/2023 a indenização mensal de **R\$ 110,00** (cento e dez reais) relativa à “quebra-de-caixa”.

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

§2º: Se não houver o desconto de eventual “quebra-de-caixa”, a empresa desobriga-se de pagar a indenização mencionada no *caput*.

- 08 NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**
- As garantias previstas nas cláusulas nominadas “SALÁRIOS NORMATIVOS”, “GARANTIA DO COMMISSIONISTA” e “INDENIZAÇÃO DE QUEBRA-DE-CAIXA” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.
- 09 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**
- As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal - SINDICATO PATRONAL - signatário da presente, assumem o compromisso e se obrigam em descontar na folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**", o equivalente a 1% (um inteiro percentual) de sua respectiva remuneração do mês de **setembro de 2023**, contribuição essa que foi aprovada pela assembleia geral da categoria que autorizou o sindicato a assinar a presente convenção coletiva de trabalho. A contribuição deverá ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15/10/2023.
- §1º:** Nos demais meses segue a contribuição de 1% (um inteiro percentual) referida nesta cláusula que será descontada da remuneração do empregado e recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto.
- §2º:** Dos valores recolhidos a título de contribuição assistencial: 20% (vinte inteiros percentuais) será destinado à **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**.
- §3º:** O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.

§4º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2023 também será descontado o percentual de 1% (um inteiro percentual), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2023", no mês seguinte ao de sua admissão, à exceção do empregado admitido que já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida pelo sindicato patronal conveniente, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

§5º: A empresa deverá enviar ao sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto, relação nominal dos empregados com as respectivas remunerações e os valores descontados.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no *caput* sujeitará a empresa a fazê-lo com correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais juros simples de 1% (um por cento) ao mês e multa de 2% sobre o montante apurado;

§7º: O desconto previsto nesta cláusula poderá sofrer oposição do empregado, sindicalizado ou não, desde que ela seja manifestada por escrito e de forma presencial junto ao respectivo sindicato profissional, no prazo máximo e improrrogável de 10 (dez) dias, contado da assinatura desta convenção coletiva de trabalho; e uma vez manifestada a oposição, o sindicato notificará por escrito a empresa no mesmo prazo para que não seja procedido o desconto, em conformidade com o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

10 RESPONSABILIDADE
PELO DESCONTO

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, conforme autorização expressa dos comerciários em **Assembleia Geral Extraordinária**, realizada nos dias **03, 04, 05, 06, 07, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 e 31 de julho de 2023**, e convocada por meio do edital publicado no jornal “O Estado de São Paulo”, do dia 25/6/2023 - página B8.

Parágrafo Único: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação por comunicado, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcí-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo Juízo e consequente intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

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

12 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A prorrogação e compensação de horas trabalhadas será objeto exclusivo de acordo coletivo de trabalho, nos termos do artigo 611 da CLT.

Parágrafo único: Do acordo coletivo de trabalho formalizado entre a empresa e o sindicato profissional o sindicato patronal terá ciência no prazo de dez (10) dias da assinatura dele.

13 GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Efetuada a contagem oficial do tempo de serviço do empregado e ele estiver a doze (12) meses da aquisição efetiva da aposentadoria, seja por idade ou tempo de serviço, fica assegurada a garantia de emprego e salário pelo período que faltar para se aposentar.

§1º: Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para se aposentar.

§2º: O empregado, nas condições do *caput* e do parágrafo anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela faça jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

- 14 ESTABILIDADE DA GESTANTE** É assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade.
- 15 GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA** Ao empregado afastado por motivo de doença, é concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego e salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.
- 16 ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO.** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto nº 3.048, de 6/5/99 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, será reconhecido o atestado médico ou odontológico, firmado por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou dentistas dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.
- §1º:** O atestado médico deverá obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291, de 20/2/1984 alterada pela Portaria MPAS 3.370, de 9/10/1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), desde que com a concordância do médico e do empregado.
- §2º:** O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até setenta e duas (72) horas, da data de sua emissão, podendo sê-lo por *WhatsApp*, *e-mail* ou qualquer outro meio que comprove a efetiva

comunicação.

§3º: Quando o atestado médico for passado por horas de atendimento, o empregado terá abonadas mais duas horas para locomoção do local de atendimento médico até a empresa.

**17 ABONO DE FALTA À
MÃE COMERCÍARIA**

A comerciária poderá deixar de comparecer ao serviço por até quinze (15) dias, entre 1º/9/2023 a 31/8/2024, para acompanhamento de seu filho ou filha, observadas as condições estabelecidas nos parágrafos a seguir:

§1º: O filho ou filha com idade de até quatorze (14) anos em caso de consultas e internações.

§2º: O filho ou filha absoluta ou relativamente incapaz nos casos de internações.

§3º: Nas mesmas condições, o benefício é estendido ao pai que comprove deter a guarda judicial do filho ou filha.

**18 ABONO DE FALTA AO
COMERCÍARIO
ESTUDANTE**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames escolares finais que coincidam com o horário de trabalho.

§1º: Prevalece o disposto no *caput* para o caso de vestibular, dentro do prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho.

§2º: A eficácia deste dispositivo está condicionada à comunicação prévia do empregado com cinco (5) dias de antecedência.

- 19 ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR É assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório a partir do alistamento compulsório até a efetiva baixa ou dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.
- 20 GARANTIA NA ADMISSÃO O empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de confiança, é assegurado salário igual ao do exercente com menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.
- 21 SALÁRIO DO SUBSTITUTO Enquanto perdurar a substituição, sem caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- Parágrafo único:** Por caráter eventual entenda-se a substituição por até três (3) dias na função.
- 22 AVISO PRÉVIO ESPECIAL O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com 5 (cinco) ou mais anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensado sem justa causa, terá o aviso prévio estendido para 46 (quarenta e seis) dias mais os dias proporcionais derivados da Lei 12.506, de 13/10/2011.
- Parágrafo Único:** Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, sendo os demais dias indenizados e contados para todos os efeitos legais.

- 23** **NOVO EMPREGO -
DISPENSA DO AVISO
PRÉVIO**
- O empregado demitido sem justa causa ou que tenha solicitado demissão da empresa e que comprove ter obtido novo emprego ficará desobrigado de cumprir os dias faltantes ao cumprimento integral do aviso prévio.
- §1º: O empregado deverá comunicar, solicitar a dispensa do aviso e comprovar a admissão no novo emprego até setenta e duas (72) horas após a dispensa ou pedido de demissão.
- §2º: Efetivada a hipótese, a empresa desobriga-se de remunerar os dias não trabalhados.
- 24** **VEDAÇÃO DE
ALTERAÇÃO
CONTRATUAL
DURANTE O AVISO
PRÉVIO**
- Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo do empregado que exercia cargo de confiança, é vedada qualquer alteração nas condições de trabalho, inclusive transferência de local da prestação de serviços, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.
- 25** **INÍCIO DAS FÉRIAS**
- O início das férias, individuais ou coletivas, observará o §3º do art. 134 da CLT, nele incluindo-se os dias já compensados.
- 26** **COINCIDÊNCIA DAS
FÉRIAS COM ÉPOCA
DO CASAMENTO**
- É facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento bastando comunicar a empresa com sessenta (60) dias de antecedência.

27 FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

28 VALE COMPRA ASSIDUIDADE

Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previstos nas cláusulas 4 - "SALÁRIOS NORMATIVOS", limitado aos empregados que recebem até R\$ 3.000,00 (três mil reais), corrigido pelo índice acumulado do INPC anual, no período de setembro de 2022 a agosto de 2023, vigorando a partir de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024, desde que atendidas as seguintes condições:

- a) Terá direito ao vale compra-assiduidade os comerciários que não faltarem ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula "FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA" e "LICENÇA PATERNIDADE";
- b) Não terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção;
- c) O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

§1º: Fica desobrigada da concessão de vale compra-assiduidade a empresa que já conceder a seus

empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta Convenção Coletiva ou na legislação.

§2º: No caso de comercializar produtos não que não interessem ao empregado, o vale compra assiduidade será convertido em pecúnia, e não terá natureza salarial para nenhum efeito.

29 **COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado ou extrato bancário com a menção da rubrica trabalhista quitada.

30 **FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

No caso de falecimento do sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

31 **DO RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE E MEDIDAS DE INCLUSÃO**

O reconhecimento da diversidade e a inclusão são políticas programáticas das entidades convenentes. É recomendado aos seus representados a adesão ao Programa Coexistir também como forma de efetivar a inclusão de pessoas com necessidades especiais.

Parágrafo único: As empresas darão treinamento para prevenção do assédio e discriminação no ambiente de trabalho e criação, ainda dentro do prazo de vigência desta convenção, canal de denúncias para apurar e aplicar penalidades contra quem praticou a discriminação. É obrigação da empresa garantir ambiente de trabalho saudável e com diversidade em consonância com a **Convenção 111 da OIT**.

32 **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, exceto se o funcionário fora contratado através de empresa de serviços temporários conforme Lei nº 6.019, de 3/1/1974.

33 **DIA DO COMERCIÁRIO**

Em homenagem ao DIA DO COMERCIÁRIO, que é comemorado no dia 30 de outubro, será concedida aos empregados gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de trabalho a ser paga juntamente com a folha de pagamento competências outubro/2023, em forma de abono indenizatório, e conforme o tempo de serviço do empregado na empresa e com o desconto da cota negocial, que não se confunde com a contribuição assistencial, como demonstrado no quadro abaixo:

Tempo de Serviço	Dias	Desconto de Cota Negocial
Até 90 dias	---	sem desconto
De 91 a 180 dias	1	R\$ 19,00
Acima de 181 dias	2	R\$ 38,00

- a) A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2023, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de percepção de auxílio previdenciário;
- b) No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/2023 o DIA DO COMERCIÁRIO será devido;

- c) Sobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R\$ 19,00 (dezenove reais) ou R\$38,00 (trinta e oito reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 15/11/2023 ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, cota negocial essa qualificada pelos princípios da solidariedade, da boa-fé e da função social do sindicato vinculada à negociação exitosa dos benefícios sociais e, ainda, para repor os gastos dispendiosos com a promoção da campanha salarial e o custeio da prestação de serviços assistenciais em favor da categoria comerciária;
- d) A empresa enviará ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados e o respectivo valor pago a título de “Dia do Comerciário” e o descontado a título de “cota negocial”, até o quinto dia útil do mês de novembro/2023, pelo e-mailcob@comerciariorcampinas.org.br - com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 30/11/2023.

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

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

34 ASSISTÊNCIA
JURÍDICA

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

35 DOCUMENTOS -
RECEBIMENTO PELA
EMPRESA

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contra recibo em nome do empregado e devolvidos dentro do prazo estabelecido no artigo 29 da CLT, o qual é de cinco (5) dias.

Parágrafo único: Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS serão informados ao empregado no prazo de quarenta e oito (48) horas.

36 REMUNERAÇÃO DAS
HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para aquelas que excederem a duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

37 REMUNERAÇÃO DE

O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando

HORAS EXTRAS DOS COMMISSIONISTAS

de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 36 nominada "Remuneração das Horas Extras".

38 REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei nº 605, de 5/1/1949.

39 CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMMISSIONISTA

Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das 6 (seis) maiores comissões recebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento do início das férias; da gratificação natalina (Lei nº 4.090, de 13/7/1962) e das verbas rescisórias.

§1º: Ao empregado que não contar com doze (12) meses remunerados por comissões, para a apuração da média referida no *caput*, serão considerados os meses nos quais efetivamente as recebeu.

§2º: Os primeiros quinze (15) dias de afastamento por doença ou acidente de trabalho, do empregado que recebe salário misto ou por comissões, terão como base de cálculo a média obtida pelo critério estabelecido no *caput*.

40 DA ASSISTÊNCIA NA
RESCISÃO DO
CONTRATO DE
TRABALHO DO
EMPREGADO

O ato de assistência sindical (homologação) nas rescisões contratuais dos empregados com 12 (doze) ou mais meses de tempo de serviço, será obrigatória e alcançará os empregados demitidos sem justa causa ou que solicitaram demissão.

§1º: Será obrigatória e gratuita a assistência prevista no *caput* para os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenientes.

§2º: Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação às rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§3º: Para 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.

§4º: A homologação da rescisão contratual junto à entidade sindical profissional deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do contrato.

41 AUXÍLIO-FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o(s) beneficiário(s) legal(is) com o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para as despesas com o funeral.

- | | | |
|-----------|--|---|
| 42 | LICENÇA-PATERNIDADE | As empresas concederão licença paternidade equivalente a 20 (vinte) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança. |
| 43 | REUNIÕES OBRIGATÓRIAS | As reuniões, treinamentos e atividades congêneres quando realizadas fora do horário contratual do empregado serão considerados como horas extraordinárias e serão remuneradas com os acréscimos determinados pela cláusula 36 desta convenção coletiva de trabalho. |
| 44 | REVISTA | É proibida a revista corporal do empregado, mas a empresa poderá exigir-lhe que mostre seus pertences pessoais à pessoa indicada pela empresa, essa obrigatoriamente do mesmo sexo do revistado. |
| 45 | FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS | Durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas. |
| 46 | PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL | Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da CLT. |
| 47 | COMPENSAÇÕES: | Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho. |
| 48 | FICHA DE SINDICALIZAÇÃO. | No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados. |

49 CONTRIBUIÇÕES
ASSOCIATIVAS/
MENSALIDADE
SINDICAL

As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas, as contribuições associativas (mensalidade sindical) devidas ao sindicato, quando por este notificado, nos termos do disposto no artigo 545 e parágrafo único da CLT.
Parágrafo único: O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 50,00 (cinquenta reais) na data da assinatura desta convenção.

50 REPRESENTAÇÃO SINDI
CAL

As empresas e os empregados abrangidos por esta convenção coletiva reconhecem como legítimos representantes para efeitos de categoria profissional o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS e categoria econômica o SINDICATO DO COMÉRCIO PATRONAL, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinárias.

51 TRABALHO NOS
DOMINGOS.

Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, especialmente pelas empresas representadas pelo sindicato conveniente, desde que garantido o descanso semanal em escala de trabalho alternado os domingos trabalhados, domingo sim, domingo não.

Parágrafo único: Qualquer escala em exceção à presente regra será formalizada por meio de acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT, com envio pelo

sindicato profissional de *e-mail* para o conhecimento do sindicato patronal (email@sindicatopatrons.com.br)

- 52 **CONCESSÃO DE VALE REFEIÇÕES NOS DOMINGOS E DIAS ÚTEIS.** As empresas que tem cozinha e refeitórios ou fornecem refeições, fornecerão gratuitamente alimentação todos os domingos e dias úteis, exceção feriados, concederão, gratuitamente, vale refeição ou em dinheiro correspondente a seguinte importância.

empresas com até 10 empregados	R\$ 30,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 31,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 37,00

- 53 **TRABALHO NOS FERIADOS.**

Para plena eficácia e validade do trabalho nos feriados de seus empregados, as empresas estão obrigadas ao cumprimento deste instrumento normativo, que será celebrado com a assistência do sindicato profissional cujas condições serão estabelecidas no respectivo instrumento coletivo aditivo.

São feriados os mencionados na tabela abaixo, e que exigem os procedimentos estabelecidos nesta cláusula sob pena de multa convencional:

Feriado	Denominação	Protocolo de adesão
7/9/2023	Independência do Brasil	Sim
12/10/2023	Nossa Senhora. Aparecida	Sim

2/11/2023	Finados	Sim
15/11/2023	Proclamação da República	Sim
20/11/2023	Campinas/Valinhos Consciência Negra	Sim
8/12/2023	Campinas Nossa Senhora da Conceição	Sim
25/12/2023	Natal	_____
1º/1/2024	Ano Novo	_____
20/1/2024	Valinhos São Sebastião	Sim
28/2/2024	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
29/3/2024	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2024	Tiradentes	Sim
1º/5/2024	1º de Maio	_____
30/5/2024	Corpus Christi	Sim
16/6/2024	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2024	Revolução Constitucionalista	Sim

§1º: DA OBRIGATORIEDADE DA EMPRESA OBTER O TERMO DE ENQUADRAMENTO PARA ATIVAR OS EMPREGADOS NOS FERIADOS: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatória a obtenção do TERMO DE ENQUADRAMENTO, a ser feito diretamente pela empresa interessada aos sindicatos signatários (PATRONAL E COMERCIÁRIOS), em que se compromete a obedecer as disposições

estabelecidas nesta convenção, cujo modelo as entidades colocarão a disposição dos interessados, em seus portais eletrônicos:

- a) A efetivação da adesão e permissão para o trabalho em feriados estará condicionada à emissão conjunta dos sindicatos do Termo de Enquadramento;
- b) A empresa se obriga a afixar o Termo de Enquadramento emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local de ampla visibilidade na empresa para que os empregados tomem.

§2º: As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite e deverá garantir o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

§3º: Pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada **“REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS”** da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários.

§4º: As cláusulas desta convenção coletiva de trabalho que tratam do trabalho em feriados e que, excepcionalmente, foram alteradas terão eficácia somente no prazo de vigência dela, sendo vedada sua prorrogação ou ultratividade da norma coletiva.

§5º: A empresa fornecerá, a título de refeição/alimentação e vale-transporte, ao

empregado que trabalhar em dias considerados feriados e para cada feriado trabalhado o seguinte:

- a) **ALIMENTAÇÃO:** As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, a partir de 1º/9/2023 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 30,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 31,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 37,00

- b) **TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias;
- c) O valor acordado na alínea “a” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, o pagamento de 100% (cem inteiros percentuais) sobre as horas trabalhadas, deverá observar todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º: O pagamento pelas horas trabalhadas em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nessa

cláusula, inclusive do acordo individual que trata o §5º do artigo 59 da CLT.

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

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

§10º: FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO: As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25/12/2023 - Natal;
- b) 1º/1/2024 - Confraternização Universal;
- c) 1º/5/2024 - Se não cumpridas as condições previstas na cláusula 53;
- d) **DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2023a 31/08/2024):** Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2023à 31/8/2024;

§11º: CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional, na sede ou por e-mail (feriado@seccamp.org.br), **no prazo máximo de 30 (trinta) dias anteriores ao feriado**, duas relações, a primeira com todos os empregados que laborarão na empresa e a segunda com todos os empregados que folgarão no respectivo feriado, de

forma opcional, as empresas poderão obter modelo junto ao site do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS (www.comerciarioscampinas.org.br).

§12º: PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS: As empresas se obrigam dar ciência aos seus empregados, por escrito, de todo o conteúdo da convenção coletiva de trabalho versando sobre o trabalho nos feriados, inclusive os admitidos durante sua vigência.

§13º: HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31/12/2023: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezessete) horas no dia 31/12/2023, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15 (quinze) horas:

- a) As empresas varejistas do gênero alimentício não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 20 (vinte) horas no dia 31/12/2023, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18 (dezoito) horas.

§14º: MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA: No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, ficam estabelecidas as multas, conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento:

- a) As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/2006 - R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) vigente a partir de 1º/9/2023;
- b) As demais empresas a multa no valor de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) vigente a partir de 1º/9/2023.

54 **TRABALHO NO
FERIADO DO DIA DO
TRABALHO - 1º DE
MAIO.**

Será facultado às empresas exigir a contraprestação de serviços de seus empregados no feriado de 1º de maio/2024, facultade essa que poderá ser exercida mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho a ser firmado entre a empresa e o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS** conforme a data abaixo: Para trabalhar no feriado de: 1º/5/2024a data-limite para requerimento junto aos sindicatos é28/11/2023. As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecendo os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

§1º:Para cada feriado trabalhado em dia útil, concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, sendo que o referido descanso não deverá coincidir com feriados.

§2º: As empresas somente poderão exigir o trabalho de seus empregados na jornada máxima de 6 (seis) horas.

§3º: O pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor-hora do salário, calculando-se a remuneração do repouso semanal dos comissionistas na forma da cláusula 38 da presente convenção coletiva de trabalho e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado (ou seja: 31/05/2024).

§4º: A empresa pagará indenização pecuniária correspondente à importância de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO, que deverá ser

quitada juntamente com a folha de pagamento competência de maio, sob a rubrica "INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO".

§5º: As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, proverão gratuitamente alimentação neste feriado, ou fora destas situações, vale-refeição ou indenização em dinheiro, independentemente da jornada de trabalho cumprida, correspondente às seguintes importâncias:

empresas com até 10 empregados	R\$ 42,40
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 47,70
empresas acima de 20 empregados	R\$ 53,00

§6º: As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias

§7º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2023, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento;

§8º: O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nesta cláusula;

§9º: DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO: As empresas que optarem pelo trabalho

de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as folgas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 52, §10, alínea “d” desta convenção coletiva de trabalho, se obrigam a trocar a folga do feriado do dia do trabalho por uma outra folga designada como móvel e flexível para o empregado coincidente com feriado.

§10º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre a hora normal.

§11: As empresas deverão proporcionar condições para a realização de assembleia da categoria profissional, referente ao trabalho no dia 1º de maio, ficando estabelecido que a assembleia seja realizada por estabelecimento, sendo que o resultado da mesma vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento.

**55 PARTICIPAÇÃO DOS
TRABALHADORES NOS
LUCROS E
RESULTADOS.**

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho que desejem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista da Lei nº 10.101, de 20/12/2000, poderão fazê-lo via acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional.

**56 DA CARACTERIZAÇÃO
DE GRUPO
ECONOMICO.**

A caracterização de grupo econômico, para efeito de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidade decorrente das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, circunscreverá à identidade de sócios.

57 JORNADA DE TRABALHO ESPECÍFICA.

As jornadas abaixo especificadas, a saber, JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECÍFICA 12X36, SEMANA ESPANHOLA, se de interesse das empresas serão objetos de celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato profissional.

58 DA CORREÇÃO DOS VALORES DO VALE-REFEIÇÃO E VALE-ALIMENTAÇÃO

As empresas que fornecem **vale-refeição** e **vale-alimentação** para os seus empregados corrigirão os valores deles em 1º/9/2023 pelo Índice Nacional de Preços (INPC) acumulado entre 1º/9/2021 e 31/8/2023, mais aumento real em percentuais conforme reajuste salarial (clausula 1ª) deste instrumento.

Parágrafo único: Aquelas empresas que estão defasadas em relação a correção dos valores do vale-refeição e vale-alimentação há mais de doze (12) meses, tendo como marco temporal 1º/9/2023, os corrigirão pelo INPC acumulado desde a última correção até esta data.

59 SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA.

As empresas vinculadas ao sindicato patronal signatário deste instrumento poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na Portaria nº 373/ 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

- 60 COTA DE APRENDIZAGEM.** Serão excluídas da base de cálculo para efeito da contagem da cota de aprendizagem, as funções cuja execução exijam a utilização de máquinas e equipamentos, bem como exposição a agentes insalubres e perigosos e à horários noturnos em que sejam defeso o trabalho do aprendiz.
- 61 DIREITOS ADQUIRIDOS.** É garantida a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e individuais concedidos por liberalidade das empresas, com as eventuais alterações apresentadas nesta convenção coletiva de trabalho.
- 62 MULTA DA NORMA COLETIVA.** O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais) que será revertida em favor do empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que não têm multa própria.
- 63 COMPETÊNCIA.** Será competente a Justiça do Trabalho para julgar as controvérsias e dissídios advindos da aplicação deste instrumento, à exceção das seguintes cláusulas: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - art. 513, alínea "e" da CLT; CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL), cuja competência para dirimir os eventuais conflitos será da CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM QUE FOR INDICADA PELAS PARTES SIGNATÁRIAS.
- 64 TERMO DE ENQUADRAMENTO.** As empresas deverão requerer junto ao SINDICATO DO COMÉRCIO PATRONAL E O SINDICATO PROFISSIONAL o termo de enquadramento, que será emitido pelos sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho, para garantir às empresas as isenções e prerrogativas constantes

nesse instrumento coletivo.

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

65 **DISPENSA POSTERIOR
À DATA-BASE**

Ocorrendo dispensa após a data-base, considerando a projeção do aviso prévio (súmula 182 - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente de aplicação do novo percentual de correção salarial.

66 **CONDUTA
ANTI-SINDICAL**

Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral.

§1º: Também é considerada conduta antissindical a apresentação por empregados de uma mesma empresa de documento de oposição idênticos ou copiados de modelos, ou a orientação e oferecimento de meios para atos relativos à oposição por parte da empresa.

§2º: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, ante a constatação de indícios de comportamento e práticas antissindiciais, oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

- | | | |
|----|--|--|
| 67 | DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA | Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento do controle de frequência dos empregados a partir do 15º (décimo quinto) dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial. |
| 68 | EXTENSÃO DE VANTAGENS - RELAÇÕES HOMOAFETIVAS / UNIÃO ESTÁVEL | As vantagens desta convenção coletiva de trabalho que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangerão os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável, com comprovação mediante certidão expedida pelo cartório competente. |
| 69 | PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS | As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalho para não brancos. |
| 70 | CESTA NATALINA | As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p. ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com discriminação individualizada dos itens fornecidos até o dia 23 (vinte e três) de dezembro. |
| 71 | PROTEÇÃO AO EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV | Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme entendimento da súmula 443 do C. TST. |
| 72 | SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO | As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador. |

§1º: A presente cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração do empregado para fins de cálculo e pagamento de quaisquer direitos trabalhistas ou contribuições fundiárias e previdenciárias e a sua obrigatoriedade terá a mesma data dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

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

§3º: Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos todos os empregados constantes na GFIP.

- 73 **LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS** **DE** Com a finalidade de atender à disposição da Lei **DE** 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) a entidade sindical profissional se compromete observar e cumprir a referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores que forem coletados em razão do caput, assumindo total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.
- 74 **GREVE TRANSPORTE COLETIVO.** Nos casos de greve no transporte coletivo de trabalho será garantido ao empregado usuário do vale-transporte sua locomoção ao trabalho para a empresa sob pena de a ausência ao serviço ser considerada justificada.

75 ABRANGÊNCIA.

A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.

76 VIGÊNCIA.

A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2023 a 31/8/2024.

No ensejo, aguardaremos a análise e manifestação da pauta acima, para que possamos dar início às negociações dentro da maior brevidade possível, destacando-se desde já o interesse deste sindicato profissional na manutenção da data-base em 1º de setembro.

Cordialmente,

Campinas 09 de agosto de 2023.

Aparecido Nunes da Silva
Presidente