

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas, autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 15/7, 16/7, 17/7, 18/7, 19/7, 22/7, 23/7, 24/7, 25/7, 26/7, 29/7, 30/7 e 31 de julho de 2024, convocada em edital publicado no jornal O Estado de São Paulo, da edição do dia 6/7/2024, página B3, vem, por seu presidente ao final assinado, apresentar a **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** que servirá como base de negociação com esta entidade sindical, com a finalidade de formalizar a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025.

É a pauta de reivindicações:

- |           |   |  |
|-----------|---|--|
| <b>01</b> | <b>REAJUSTAMENTO SALARIAL = INPC + 7%</b>                       | O salário fixo ou a parte fixa do salário misto dos empregados admitidos até 15/8/2023 nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo serão corrigido sem 1º/9/2024, 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/9/2023 a 31/8/2024, mais aumento real de sete inteiros percentuais sobre os salários vigentes em 1º/9/2023.                   |
| <b>02</b> | <b>EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2023.</b> | O salário fixo ou a parte fixa do salário misto dos empregados admitidos entre 1º/9/2023 e 15/8/2024 nas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho serão reajustados em 1º/9/2024 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/1/2024
até 15/9/2023	Integral
de 16/9/2023 a 15/10/23(11/12)	Xxxx
de 16/10/23 a 15/11/23(10/12)	Xxxx
de 16/11/23 a 15/12/23(9/12)	Xxxx
de 16/12/23 a 15/1/24(8/12)	Xxxx
de 16/1/24 a 15/2/24(7/12)	Xxxx
de 16/2/24 a 15/3/24(6/12)	Xxxx
de 16/3/24 a 15/4/24(5/12)	Xxxx
de 16/4/24 a 15/5/24(4/12)	Xxxx
de 16/5/24 a 15/6/24(3/12)	Xxxx
de 16/6/24 a 15/7/24(2/12)	Xxxx
de 16/7/24 a 15/8/24(1/12)	Xxxx
Após 15/8/24	sem reajuste

### 03 COMPENSAÇÃO

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTAMENTO SALARIAL” e “EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 1º/9/2023” 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/9/2024 serão os seguintes:

FUNÇÃO	VALORES
a) Empregados em Geral	R\$ 2.100,00
b) Copeiros, empacotadores, faxineiros e <i>office-boys</i>	R\$ 1.700,00
c) Comissionistas	R\$ 2.400,00

§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 QUARTA**

O descumprimento de qualquer dispositivo da cláusula anterior importará em indenização de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) contra a empresa infratora, que será revertida em favor do empregado prejudicado.

06 GARANTIA DO  
COMMISSIONISTA

Ao empregado remunerado por comissão (seja somente por comissões, seja por salário misto, que é aquele que tem uma parte fixa e outra variável) é assegurada a partir de 1º/9/2024 a **garantia de uma remuneração mínima no valor de R\$ 2.400,00** - nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que prevalecerá na hipótese de as comissões não alcançarem-na.

§1º: A garantia do comissionista prevista no *caput* não se constituirá, em nenhuma hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário misto.

§2º: A garantia mínima está vinculada estritamente ao cumprimento integral da jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

07 INDENIZAÇÃO DE  
QUEBRA-DE-CAIXA

O empregado na função de “operador de caixa” receberá a partir de 1º/9/2024 a indenização mensal de **R\$ 117,70**- relativa à “quebra-de-caixa”.

§1º: A conferência dos valores do caixa será obrigatoriamente 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 das diferenças de caixa “quebra-de-caixa” ela não será devida.



- 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 2024**, 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 15/10/2024.
- §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: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2024 também será descontado o percentual de 1% (um inteiro percentual), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2024", 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.

§4º: 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 e solicitar o boleto respectivo, opcionalmente, nos respectivos e-mails: [cob@comerciariorcampinas.org.br](mailto:cob@comerciariorcampinas.org.br); [arrecadacao@comerciariorcampinas.org.br](mailto:arrecadacao@comerciariorcampinas.org.br); [info@comerciariorcampinas.org.br](mailto:info@comerciariorcampinas.org.br); ou [info2@comerciariorcampinas.org.br](mailto:info2@comerciariorcampinas.org.br)

§5º: 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: Em consonância com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no tema 935 - Repercussão Geral -que corrobora o termo de ajuste e conduta (TAC) firmado entre o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, o desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado (a), sindicalizado ou não, que deverá ser manifestada por escrito e protocolada presencialmente na sede do



sindicato profissional nos seguintes dias (mencionar os dias em que a carta poderá ser apresentada e o endereço respectivo).

§8º: Os empregados admitidos após a data-base, poderão protocolar a carta de oposição até o 10º dia após a data de admissão, prazo contado à moda dos prazos judiciais, excluindo-se o 1º dia e incluindo-se o último, que se coincidente com sábados, domingos e feriados corresponderá ao dia útil imediatamente seguinte.

§9º: Da carta de oposição a ser protocolada não será exigida cumprimento de qualquer modelo apenas deverá constar o nome completo, CPF e forma de contato do empregado e o nome completo da empresa e CNPJ.

## 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 15/7, 16/7, 17/7, 18/7, 19/7, 22/7, 23/7, 24/7, 25/7, 26/7, 29/7, 30/7 e 31 de julho de 2024, e convocada por meio do edital publicado no jornal "O Estado de São Paulo", do dia 6/7/2024 - página B3.

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

**11** **CONTRIBUIÇÕES DAS  
EMPRESAS PARA O  
CUSTEIO DAS  
NEGOCIAÇÕES  
COLETIVAS –  
PATRONAL**



12 COMPENSAÇÃO DE  
HORÁRIO DE  
TRABALHO

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas, somente por acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo único:** É vedado acordo individual de trabalho que disponha sobre regime de prorrogação e compensação de horas, o que, afasta a licitude do §6º, do artigo 59 da CLT.

13 GARANTIA DE  
EMPREGO AO  
EMPREGADO EM VIAS  
DE SE APOSENTAR

É assegurada a garantia de emprego ao empregado em vias de aposentar-se desde que cumpridas as condições a seguir:

- a) O empregado informe a empresa a contagem oficial do tempo de seu serviço efetuada pelo órgão previdenciário e a contagem revelar que ele está a 12 meses da aposentadoria. A garantia de emprego será de 12 meses.
- b) Se o empregado estiver registrado na empresa há 10 ou mais anos, e a contagem oficial do tempo de serviço pelo órgão previdenciário revelar que ele está a 24 meses da aposentadoria, a garantia será igual a este período.

**§1º:** Sem que o empregado cumpra a obrigação de informar a empresa a contagem do tempo de serviço revelada pelo órgão previdenciário a empresa não concederá a referida garantia de emprego.

**§2º:** Se o empregado deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela faça jus, perderá a dita garantia de emprego.

- |    |  |   |
|----|--|---|
| 14 | <b>ESTABILIDADE DA GESTANTE</b>  | É assegurada a estabilidade de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até 180 dias após o término da licença-maternidade.   |
| 15 | <b>GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA</b> | Ao empregado afastado por auxílio-doença é concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 120 dias.   |
| 16 | <b>ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO.</b>   | <p>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.</p> <p><b>§1º:</b> 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.</p> <p><b>§2º:</b> O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até setenta e duas (72) horas, da data de sua emissão, podendo sê-lo por <i>WhatsApp</i>, <i>e-mail</i> ou qualquer outro meio que comprove a efetiva comunicação.</p> |



17 ABONO DE FALTA À  
MÃE COMERCÍARIA

§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.

A comerciária poderá deixar de comparecer ao serviço por até trinta (30) dias, entre 1º/9/2024 a 31/8/2025, 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  
COMERCIÁRIO  
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.
- 23 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 sem prejuízo dos 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 computados ao tempo de serviço para todos os efeitos legais.



- 24** **NOVO EMPREGO -  
DISPENSA DO AVISO  
PRÉVIO**
- O empregado, nos casos de demissão sem justa causa ou pedido de demissão, estará desobrigado do cumprimento do aviso prévio a partir do momento em que comprove ter obtido nova colocação profissional.
- §1º: O empregado deverá comprovar o fato mediante a entrega à empresa de declaração emitida pela contratante.
- §2º: Efetivada a hipótese, a empresa não pagará ou descontará 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-base - limitado aos empregados que recebem até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) - cumpridas as seguintes condições:

- a) Cumprimento integral da jornada contratual de trabalho sendo admitidas somente as ausências previstas nesta convenção coletiva de trabalho (abono de falta à mãe comerciária, justificada por atestado médico e falecimento de sogro, sogra, genro e nora), as previstas no artigo 473 da CLT e a licença-maternidade.
- b) Não esteja com o contrato individual de trabalho suspenso por afastamento previdenciário (de qualquer natureza) ou em gozo de férias.
- c) É opção do empregado receber o vale-compra assiduidade em folha de pagamento ou em vale-compra a ser usufruído em produtos da empresa.

**Parágrafo único:** Fica desobrigada do vale-compra-assiduidade a empresa que já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta convenção coletiva de trabalho ou na legislação, se mais favorável a eles.



- 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**
- Visando fomentar meio ambiente de trabalho saudável, respeitoso, livre de discriminação, assédio, violência e atos de reconhecimento da diversidade e inclusão, ficam estabelecidas as seguintes regras:
- a) Proibição de prática discriminatória para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho do empregado por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.
  - b) Constrangimento do empregado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual prevalecendo-se de condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

- c) Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito à diversidade em suas áreas e hierarquias, sobretudo, visando: resguardar a igualdade de salário e benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes; respeitar e promover os direitos dos empregados idosos; respeitar e promover os direitos dos empregados com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, e a política de cotas e respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros.
- d) Fixar juntamente com o sindicato profissional um dia por ano, junto com a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) para realização no âmbito da empresa de treinamento e campanha educativa contra o assédio moral, sexual e políticas de inclusão.

**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 a contratação anterior deu-se conforme a 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/2024, 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\$ 24,00
Acima de 181 dias	2	R\$ 41,00

- a) A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2024, 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 30/10/2024 o DIA DO COMERCIÁRIO será devido.

- c) Sobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) ou R\$41,00 (quarenta e um reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 15/11/2024 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.
- 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/2024, pelo *e-mail* [cob@comerciarioscampinas.org.br](mailto:cob@comerciarioscampinas.org.br) - com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 30/11/2024.

**Parágrafo Único:** Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores relativos à cota negocial descontada, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da notificação a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo juízo e consequente



intimação para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo 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 contrarecibo 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 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 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 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. 6º, da Lei nº 605, de 5/1/1949.
- 39 CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA
- 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 (6) 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 convenentes.

§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 10 (dez) dias após o termino do contrato.

41 AUXÍLIO-FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, a empresa indenizará o(s) beneficiário(s) legal(is) com o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para as despesas com o funeral.

- 42 LICENÇA-PATERNIDADE AMPLIADA
- As empresas concederão licença paternidade equivalente a 20 (vinte) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança.
- §1º: No período de paternidade ampliada todos os benefícios são mantidos e o salário sendo pago integralmente.
- §2º: A licença-maternidade é garantida aos homens, casados homoafetivos e pais de filhos não consanguíneo.
- 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\$ 60,00 (sessenta reais) na data da assinatura desta convenção.
- 50 **REPRESENTAÇÃO SINDICAL** 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](mailto:email@sindicatopatrons.com.br))

52 CONCESSÃO DE VALE REFEIÇÕES NOS DOMINGOS E DIAS ÚTEIS

As empresas concederão vale-refeição aos empregados em dias úteis e domingos (em que houver trabalho) nos seguintes valores:

empresas com até 10 empregados	R\$ 33,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 35,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 40,00

§1º: Os valores poderão ser pagos em folha de pagamento sob a rubrica “**vale-alimentação**” e não terá nenhum efeito salarial para efeitos de incidência de FGTS, INSS, férias, terço adicional de férias, gratificação natalina etc.

§2º: As empresas que já concedem o vale-refeição deverão reajustá-lo pelo mesmo percentual fixado para o reajuste de salários respeitado o valor fixado nas faixas do quadro acima.



## 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 indenização convencional:

Feriado	Denominação	Protocolo de adesão
7/9/2024	Independência do Brasil	Sim
12/10/2024	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2024	Finados	Sim
15/11/2024	Proclamação da República	Sim
20/11/2024	<b>Campinas/Valinhos</b> Consciência Negra	Sim
8/12/2024	<b>Campinas</b> Feriado Municipal	Sim
25/12/2024	Natal	_____
1º/1/2025	Ano Novo	_____
20/1/2025	<b>Valinhos</b> Feriado Municipal	Sim
28/2/2025	<b>Paulínia</b> Feriado Municipal	Sim
18/4/2025	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2025	Tiradentes	Sim

1º/5/2025	1º de Maio	_____
19/6/2025	Corpus Christi	Sim
27/6/2025	<b>Paulínia</b> Feriado Municipal	Sim
9/7/2025	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 ao sindicato profissional, no qual ela se compromete a observar as disposições estabelecidas neste aditamento, cujo modelo a entidade profissional disporá ao interessado em seu sítio eletrônico.

- a) A empresa se obriga a afixar o termo de enquadramento emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local de ampla visibilidade na empresa para que os empregados tomem ciência.

**§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/9/2024 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 33,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 35,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 40,00

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

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados 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 indenização prevista nessa cláusula, inclusive do acordo individual que trata o §5º do artigo 59 da CLT.

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

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



**§10º: FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO:** É vedado o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25/12/2024 - Natal;
- b) 1º/1/2025 - Confraternização Universal;
- c) 1º/5/2025 - Se não cumpridas as condições previstas na cláusula 54;
- d) DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2024a 31/08/2025): Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2024à 31/8/2025;

**§11º: CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS:** A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional nos *e-mails* ([feriado2@comerciarioscampinas.org.br](mailto:feriado2@comerciarioscampinas.org.br)) **no prazo máximo de 30 (trinta) dias anteriores ao feriado, e em todos os feriados**, duas relações nelas contendo a razão social da empresa, o CNPJ e o nome completo de cada empregado com o CPF e *WhatsApp* ou *e-mail* respectivo, via PDF **ou** *Word*, 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](http://www.comerciarioscampinas.org.br)).

**§12º: PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS:** As empresas se obrigam a informar aos seus empregados, por escrito, 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 31/12/2024:** As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezesete) horas no dia 31/12/2024, 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 31/12/2024, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18 (dezoito) horas.

**§14º:** Para cada feriado trabalhado concessão de um dia útil de folga compensatória, que será no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias em data fixada em comum acordo com o empregado.

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

- a) As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 124, DE 14/12/2006 - R\$ 2.250,00 (dois mil duzentos e cinquenta reais) vigente a partir de 1º/9/2024;



- b) As demais empresas a indenização no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) vigente a partir de 1º/9/2024.

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/2025, 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/5/2025 a data-limite para requerimento junto aos sindicatos é **28/11/2024**, através do *e-mail*: [1demaio@comerciariorcampinas.org.br](mailto:1demaio@comerciariorcampinas.org.br)As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecendo os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

**§1º:** As empresas somente poderão exigir o trabalho de seus empregados na jornada máxima de 6 (seis) horas.

**§2º:** 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: **31/5/2025**).

§3º: A empresa pagará o bônus de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO, que deverá ser quitado juntamente com a folha de pagamento competência de maio, sob a rubrica “BÔNUS 1º DE MAIO”.

§4º: 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\$ 45,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 48,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 55,00

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

§6º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2025, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento;

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



**§8º: DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO:** As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as folgas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 53, §10º, 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.

**§9º:** Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre a hora normal.

**§10:** 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. Nos termos do §1º, do artigo 3º, da Lei nº 12.790, de 14/3/2013 qualquer jornada específica de interesse da empresa que fuja ao enquadramento da referida lei dependerá de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato profissional.
- Parágrafo único:** A adoção do sistema denominado “home office” ou teletrabalho somente será permitida mediante acordo coletivo de trabalho.
- 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/9/2024 pelo Índice Nacional de Preços (INPC) acumulado entre 1º/9/2021 e 31/8/2024, mais aumento real em percentuais conforme reajuste salarial (clausula 1ª) deste instrumento.
- Parágrafo único:** As empresas defasadas em relação à correção dos valores do **vale-refeição** e **vale-alimentação** há mais de doze (12) meses, tendo como marco temporal 1º/9/2024, corrigirão o vale-refeição e o vale-alimentação 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 bastando obter o termo de enquadramento assinado conjuntamente com o sindicato profissional.
- 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 INDENIZAÇÃO POR PREJUÍZOS CAUSADOS EM RAZÃO DO NÃO CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA.
- O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em indenização no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) pelos prejuízos causados ao empregado que será revertida em favor do próprio empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que já estabelecem indenizações ou multas próprias.

- 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 PROFISSIONAL o termo de enquadramento, que será emitido pelo sindicato profissional, para garantir às empresas as isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.
- Parágrafo único:** Para a obtenção desse TERMO de ENQUADRAMENTO (Doc. Anexo) 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** CONDOTA  
ANTIINDUSTRIAL

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 antissindicaais, 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 | <b>PRÁTICAS<br/>ANTIDISCRIMINATÓRIAS</b>                       | 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 | <b>CESTA NATALINA</b>  | 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 | <b>PROTEÇÃO AO<br/>EMPREGADO<br/>PORTADOR DO VÍRUS<br/>HIV</b> | Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme entendimento da súmula 443 do C. TST.  |
| 72 | <b>SEGURO DE VIDA<br/>OBRIGATÓRIO</b>                          | <p>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.</p> <p><b>§1º:</b> 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.</p> |



§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 | <b>LEI GERAL DE PROTEÇÃO DADOS</b> | <b>DE</b> Com a finalidade de atender à disposição da Lei <b>DE</b> 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 <i>caput</i> , assumindo total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais. |
| 74 | <b>GREVE TRANSPORTE COLETIVO.</b>  | Nos casos de greve no transporte coletivo de trabalho será garantido ao empregado usuário do vale-transporte sua locomoção ao trabalho sob a responsabilidade da empresa sob pena de a ausência ao serviço ser considerada justificada.   |
| 75 | <b>ABRANGÊNCIA.</b>                | A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade dos sindicatos convenentes.  |

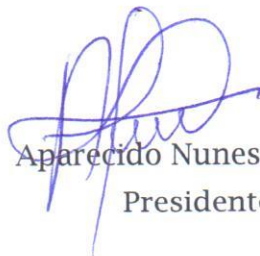
**76 VIGÊNCIA.**

A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2024 a 31/8/2025.

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 19 de agosto de 2024.



Aparecido Nunes da Silva  
Presidente