

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

### 2024/2025 INDAIATUBA

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITU**, inscrito no CNPJ. sob nº 66.841.982/0001-52, carta sindical nº 24000.005482/92 com sede na Rua 21 de Abril, 259, Centro, CEP 13.300-210, Itu, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente, e de outro, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ nº 46107462/0001-03, registro sindical - Processo nº 223.607/54, com sede na Rua General Osório, 833, 4º andar, centro, CEP 13010-111, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1 - REAJUSTAMENTO:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2024, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 5% (Cinco por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2023.

**Parágrafo 1º:** Os valores devidos decorrentes do reajustamento previsto nesta cláusula e nas de número 2, 4, 5, 6 e 34, bem como nas demais cláusulas desse instrumento, deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2024, contudo, em razão da data do fechamento da presente convenção coletiva de trabalho, as empresas que já tiverem fechado a folha de pagamento poderão fazê-lo junto com a folha de novembro/2024, sem nenhum acréscimo. Sendo que as diferenças salariais decorrentes da aplicação dos meses de setembro e outubro poderá ser efetuada em até duas parcelas iguais, nas folhas de pagamentos dos meses de novembro e dezembro de 2024.

**2 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2023 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2024:** O reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados no período e incidirá sobre o salário de admissão, sempre respeitando o art. 461 da CLT.

**3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 poderão ser compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2023 até 31/08/2024 salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 - SALÁRIOS NORMATIVOS:** Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigorar a partir de 01 de setembro de 2023, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) Empregados em Geral .....	R\$ 1.951,43
b) Faxineiro e Copeiro .....	R\$ 1.460,53
c) Caixa .....	R\$ 2.205,15
d) Office-boy e Empacotador.....	R\$ 1.385,52
e) Comissionista.....	R\$ 2.295,61
f) Auxiliar do Comércio .....	R\$ 1.424,13

**Parágrafo Primeiro** – O salário de AUXILIAR DO COMÉRCIO, além das condições estabelecidas nos parágrafos subseqüentes, somente poderá ser praticado pelas empresas que possuam **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL** que será apresentado ao **SINDIVAREJISTA CAMPINAS**, mediante a apresentação da RAIS, Contrato Social, comprovação de cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho e dos recolhimentos das contribuições sindicais, e emitido em conjunto pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SECOM) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA).

**Parágrafo Segundo** - Enquadram-se como **“Auxiliar do Comércio”**, empregados com nenhuma qualificação ou conhecimento relacionado com a atividade do comércio varejista em geral.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas poderão contratar e manter em seus quadros empregados na função de **“Auxiliar do Comércio”**, observando e respeitando a seguinte proporção:

- Empresas com 2 a 3 funcionários: poderão ter 1(um) auxiliar do comércio
- Empresas com 4 a 5 funcionários: poderão ter 2(dois) auxiliares do comércio
- Empresas com 6 ou mais funcionários: poderão ter 3(três) auxiliares do comércio

**Parágrafo Quarto:** O empregado que completar um ano na função de “Auxiliar do Comércio”, na mesma empresa, passará a perceber o salário correspondente à função de “Empregados em Geral”.

**Parágrafo Quinto:** No descumprimento de quaisquer dispositivos das cláusulas 4 e 7 incidirá uma multa de **R\$ 1.444,27 (Um mil quatrocentos e quarenta e quatro reais e vinte e sete centavos)** por empregado e por dispositivo descumprido cujo valor será revertido em benefício deste empregado.

**5 - GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros e mistos), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na **cláusula 4 item “e”**, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

**Parágrafo Único** - Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

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

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

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

- a) Razão social, CNPJ, número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE- Capital social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2023/2024.
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção;

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

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

**6.5)** Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2024 até 31/08/2025, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

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

a) Empregados em Geral .....	R\$ 1.828,98
b) Faxineiro e Copeiro .....	R\$ 1.386,00
c) Caixa .....	R\$ 2.086,01
d) Office-boy e Empacotador.....	R\$ 1.386,00
e) Comissionista.....	R\$ 2.166,54
f) Auxiliar do Comércio .....	R\$ 1.391,05

**6.6)** as empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 6.2 poderão praticar os valores do REPIS 2024-2025 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2024.

**6.7)** o prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 60 (sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva.

**6.8)** em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho dá direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2024-2025 a que se refere o item 6.5 desta cláusula.

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

**6.10)** a entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao Sindicato da categoria Profissional para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS 2024-2025.

**6.11)** Enquadram-se como **“Auxiliar do Comércio”**, empregados com nenhuma qualificação ou conhecimento relacionado com a atividade do comércio varejista em geral.

**6.12)** As empresas poderão contratar e manter em seus quadros empregados na função de **“Auxiliar do Comércio”**, observando e respeitando a seguinte proporção:

- Empresas com 2 a 3 funcionários: poderão ter 1(um) auxiliar do comércio
- Empresas com 4 a 5 funcionários: poderão ter 2(dois) auxiliares do comércio
- Empresas com 6 ou mais funcionários: poderão ter 3(três) auxiliares do comércio

**6.13)** O empregado que completar um ano na função de “Auxiliar do Comércio”, na mesma empresa, passará a perceber o salário correspondente à função de “Empregados em Geral”.

**6.14)** No descumprimento de quaisquer dispositivo desta cláusula incidirá uma multa **R\$ 1.444,27 (Um mil quatrocentos e quarenta e quatro reais e vinte e sete centavos)** empregado e por dispositivo descumprido cujo valor será revertido em benefício deste empregado.

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

- I – **GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA:** O empregado que exercer até **100(cem) horas** em cada mês suas atividades no **CAIXA**, conforme planilha de controle da empresa, receberá uma gratificação de **R\$176,40 (cento e setenta e seis reais e quarenta centavos)**, por mês, com destaque no recibo de pagamento (holerite);

**Parágrafo 1º** - A este empregado se aplicam, cumulativamente, as condições constantes do item “II” (desta mesma cláusula “7”) e seus parágrafos.

**Parágrafo 2º** - A gratificação estabelecida neste inciso não se aplica aos empregados contratados como **CAIXA**.

**Parágrafo 3º** - As empresas, quando utilizar o trabalho de seus empregados nas funções descritas no item “I” acima, deverão encaminhar ao Sindicato Profissional, quando por ele solicitado, as planilhas de controle dessa jornada, devidamente assinada pelo empregado, no prazo de 10(dez) dias.

- II – **INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por “quebra de caixa” mensal, no valor de **R\$ 98,12 (Noventa e oito reais e doze centavos)**, a partir de 1º de setembro de 2024.

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

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

**8 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de **R\$ 788,28 (Setecentos e oitenta e oito reais e vinte e oito centavos)**, a partir da data de assinatura desta convenção, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer, dar, entregar e pagar, contida no presente instrumento.

**Parágrafo Único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as cláusulas que contenham multas específicas.

**9 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários.

**10 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** – Os empregadores se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R\$50,00 (cinquenta reais), por empregado, conforme aprovado nas assembleias das entidades convenientes, que autorizaram a celebração da convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo 1º** - O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL** proferida nos autos **DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

**Parágrafo 2º** - A contribuição referida no *caput* será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual.

**Parágrafo 3º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto nos meses em que ocorrerem o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, a partir do mês de setembro de 2023, impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante na guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomercários. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

**Parágrafo 4º** - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomercários.

**Parágrafo 5º** - O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente, o valor que será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados

no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 6º** - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

**Parágrafo 7º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 8º** - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 3º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

**Parágrafo 9º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, na sede ou sedes do sindicato profissional, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, sendo exercida apenas uma vez durante a vigência da norma coletiva.

**Parágrafo 10º** - Caberá ao empregado, de posse do recibo da entrega da carta de oposição, comunicar seu empregador no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo, para que o desconto deixe de ser efetuado.

**Parágrafo 11º** - Expirada a vigência desta norma será necessária nova carta de oposição.

**Parágrafo 12º** - A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da norma coletiva.

**Parágrafo 13º** - A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

**Parágrafo 14º** - A presunção de ato antissindical por parte das empresas, consistente na produção ou na obrigação imposta ao empregado de apresentar oposição ao Sindicato dos trabalhadores deverá ser comunicada imediatamente ao Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo 15º** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação através de comunicado, ao respectivo Sindicato da Categoria Profissional envolvido, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que o mesmo exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá 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-CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA O CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS-** Conforme deliberado na assembleia geral extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída a contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, em 3 (três) parcelas, cada uma nos valores da tabela abaixo:

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

§1º: O recolhimento da 1ª parcela do período 2024/2025 deverá ser efetuado até o dia 28/02/2025, da 2ª parcela até 30/05/2025 e da 3ª parcela até o dia 31/08/2025, respectivamente, exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

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

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

**12 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, ficam autorizados atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, nos termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;

b) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT e ainda, será no máximo em 180 (cento e oitenta) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 38, sobre o valor da hora normal.

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

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

e) As empresas, independentemente do número de empregados, se comprometem a informar, por escrito, aos seus empregados da quantidade de horas inseridas na compensação de horário de trabalho (horas à crédito), das horas compensadas (horas à débito) e o respectivo saldo das horas que deverão ser compensadas, podendo a referida informação ser lançada nos recibos de pagamentos(holerites).

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo primeiro-** A empresa comprovadamente aderente e participante do programa "Empresas cidadã" do Governo Federal estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o termino da licença maternidade, prevista no caput desta cláusula.

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

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

**16 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com os órgãos oficiais competentes da Previdência Social ou da Saúde obedecidos as demais exigências da Portaria MPAS 3.291/84. Serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 75, do Decreto 3.048/99 e as exigências da Resolução CFM Nº 2.381/2024 do Conselho Federal de Medicina.

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

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

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

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

**Parágrafo Segundo:** Fica assegurado e estendido ao Pai Comerciário com a guarda do filho, os mesmos direitos e obrigações constantes no “caput” desta clausula.

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

**19 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

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

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

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

**Parágrafo Primeiro** - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

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

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

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

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

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

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

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

**28 - 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.

**29 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

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

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

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

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

**34 - DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização, em pecúnia sem nenhuma tributação, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro de 2023, a ser paga juntamente com a remuneração da folha de pagamento do mês de novembro/2023, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** - Fica facultada às partes, de comum acordo, converter o abono em descanso, obedecido a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** - A gratificação prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

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

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

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

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

**39 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média

horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 38, conforme segue:

- a) Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses.
- b) Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões.
- c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula 38. O resultado é o valor do acréscimo.
- d) Multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas-extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

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

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

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

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

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

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

- II - **ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** - Para o pleno exercício da Faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório a realização do Requerimento para Adesão a esta cláusula, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA), assumindo que obedecerá as disposições estabelecidas nesta convenção, e cujo modelo de Requerimento a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico ([www.sindivarejistacampinas.org.br](http://www.sindivarejistacampinas.org.br)) sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina e, que após realizado, necessitará obrigatoriamente de Expedição do Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados a ser emitido e que terá validade durante a vigência da CCT desde que a empresa cumpra integralmente o presente instrumento coletivo de trabalho. A

expedição do Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados será emitido conjuntamente pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (**SECOM**) e PATRONAL (**SINDIVAREJISTA**).

**Parágrafo Primeiro** – A empresa se obriga depois da expedição do Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados emitido pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo, afixar o termo de adesão em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

**Parágrafo Segundo** – O descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento coletivo revogará o Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados de adesão ao trabalho em feriados.

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

- a) um adicional de **100% (cem por cento)** sobre as horas trabalhadas,
- b) um abono de **R\$ 89,25 (Oitenta e nove reais e vinte e cinco centavos)**, por cada feriado trabalhado, destacado no comprovante de pagamento como verba indenizatória sem natureza ou vinculação salarial.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que não tiverem emitido em seu favor o Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados previsto no item II desta cláusula, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, conseqüentemente criando a obrigação de adimplir os pagamento neste dia da seguinte forma:

- a) um adicional de **200% (duzentos por cento)** sobre as horas trabalhadas,
- b) um abono de **R\$ 178,50 (Cento e setenta e oito reais e cinquenta centavos)**, por cada feriado trabalhado, destacado no comprovante de pagamento como verba indenizatória sem natureza ou vinculação salarial.

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

**- IV - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE NO FERIADO** - A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados, a título de refeição e vale transporte para cada feriado trabalhado o seguinte:

a-) **ALIMENTAÇÃO:** As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão gratuitamente auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a **R\$ 30,45 (Trinta reais e quarenta e cinco centavos)**;

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

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

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

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

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

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

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

- a-) **NATAL**- 25 de dezembro de 2024;
- b-) **ANO NOVO**: 01 de janeiro de 2025;

**Parágrafo Primeiro:** As empresas varejistas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 19 horas e 30 minutos dos dias 24 e 31 de dezembro de 2024, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18 horas.

**Parágrafo Segundo:** Fica estendida a autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para os feriados de **07/09/2025 e 12/10/2025**.

**Parágrafo Terceiro:** Os feriados que sucederem ao término da vigência da presente CCT 2024/2025, e que não estiverem contemplados no parágrafo anterior, poderão ser objeto de requerimento específico para trabalho no feriado pelas empresas, mediante aditamento individual desta cláusula firmado com a assistência obrigatória da entidade patronal e a anuência obrigatória da entidade profissional, preservadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo quarto:** Os aços que vierem a se utilizar do trabalho de seus empregados nos feriados vedados ao trabalho (**NATAL E ANO NOVO**) ficam sujeitos a imposição de multa, revertido em favor do empregado, no valor de **R\$ 662,55 (Seiscentos e sessenta e dois reais e cinquenta e cinco centavos)** sem prejuízo da aplicação da multa da cláusula 8ª.

- **VIII - CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS** - A empresa quando notificada pelo Sindicato Profissional, deverá no prazo máximo de 30 dias corridos, disponibilizarem a exibição, pelo prazo de sete dias, dos recibos de pagamento de salário dos empregados e dos controles diários de jornada de trabalho, independentemente de desobrigação legal, devidamente assinada pelos mesmos, sendo facultado à empresa substituir a exibição destes documentos pela apresentação de cópias das mesmas em papel, digitalizadas em CD ou em arquivos eletrônicos. Referida notificação será limitada a duas vezes e deverá ocorrer dentro da vigência deste instrumento coletivo. Esses documentos terão caráter sigiloso e confidencial

**Parágrafo primeiro:** Sempre que ocorrer a notificação das empresas na forma deste inciso, obriga-se o sindicato profissional a proceder conjuntamente a notificação do sindicato patronal para conhecimento desta solicitação.

**Parágrafo Segundo:** Com a finalidade de atender à disposição da Lei 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 do 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.

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

**-X-** A presente cláusula somente terá a sua aplicação e eficácia em relação aos representados do SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE ITU E REGIÃO e aos representados do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO, para o Município de Indaiatuba, sendo vedada e inválida a sua aplicação extensiva ou reflexa à qualquer outra entidade representativa de categoria econômica ou profissional, fora do âmbito da representação das entidades signatárias da presente convenção.

**44 – TRABALHO AOS DOMINGOS - FACULDADE -** Fica autorizado nas EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA o trabalho de todos os seus empregados comerciários aos domingos, que se dará nos limites estabelecidos no artigo 6º, da Lei 10.101/2000.

**Parágrafo primeiro:** Nos domingos do mês de dezembro, fica autorizado às empresas contar com o trabalho do empregado em até 3 (três) domingos consecutivos, com a ressalva de que o terceiro domingo trabalhado pelo empregado deverá ser remunerado em dobro nos termos da OJ 410 do TST.

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

**Parágrafo Único:** As empresas que tenham seguros para a cobertura das despesas acima em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do benefício previsto no “caput” desta cláusula.

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

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

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

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

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

**51 - CAMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC's:** Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia conforme disposto na Lei n.º 9.958/00 e nesta Convenção.

**Parágrafo Único:** As Entidades Signatárias dessa CCT, se comprometem entre si, em medir esforços, para instalar a CINTEC – CAMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO, na cidade de Indaiatuba.

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

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

**54 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS:** O Sindicato dos Empregados no Comércio de Itu se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta convenção, a comunicar previamente, o SINDIVAREJISTA DE CAMPINAS, através de carta acompanhada do CNPJ da empresa e sumário da denúncia, para que, sempre que possível, preste assistência e acompanhe suas representadas.

**55 – DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO** - As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado, de pelo menos 24 horas consecutivas, dentro do período de 7 (sete) dias.

**Parágrafo único:** O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2001.

**56 – HOMOLOGAÇÕES DOS TRCT'S** - O ato da assistência na rescisão contratual, nos contratos de trabalho com mais de 12 meses, será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecido dia e hora designados pelo Sindicato Profissional, por escrito, para realização do mesmo. O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, após o desligamento do empregado da empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Nas rescisões ocorridas a partir do 6º mês do contrato de trabalho, até o 12º mês do contrato de trabalho, as empresas se obrigam a encaminhar ao sindicato profissional, o respectivo **COMUNICADO DE DISPENSA (CD)**, no e-mail: [indaiatuba@secom.org.br](mailto:indaiatuba@secom.org.br)

**Parágrafo Segundo:** Para a efetivação da presente cláusula, as empresas deverão requerer, por escrito, agendamento de data junto ao Sindicato Profissional, em um prazo máximo, de 10 (dez) dias, contados da data do desligamento do empregado da empresa, no e-mail: indaiatuba@secom.org.br.

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

**57 – AMPARO FAMILIAR** - As empresas concederão benefício através da contratação de seguradoras ou empresas devidamente credenciadas, com apólice de seguro na forma discriminada e disciplinada neste instrumento coletivo, que deverão ser obrigatoriamente transcritas em cada apólice respectiva, em favor de todos os seus empregados. Ficando garantida a assistência nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, nos valores e condições mínimos descritos nesta cláusula, no valor máximo de **R\$ 5,51 (Cinco reais e cinquenta e um centavos)**, por empregado, com mais de 30 (trinta) dias de contrato de trabalho.

**Parágrafo 1º:** As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes condições mínimas:

<b>COBERTURAS:</b>	<b>CAPITAIS:</b>
<b>Morte Natural.....</b>	<b>R\$ 1.973,47</b>
<b>Morte Acidental.....</b>	<b>R\$ 3.948,05</b>

**Incapacidade Temporária por Acidente:** Em caso de incapacidade continua e ininterrupta do segurado titular exercer a sua ocupação principal, decorrente de acidente (durante o período em que se encontrar em tratamento médico) a partir do 16º dia de afastamento, receberá uma indenização no valor de **R\$ 19,84 (Dezenove reais e oitenta e quatro centavos)** ao dia limitado ao período de 90 dias.

**Auxílio Funeral: R\$ 3.948,05**– Reembolso de despesas com funeral em dinheiro em decorrência do falecimento do segurado titular ou de seus dependentes legais, mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.

**Vale Alimentação: R\$ 1.184,08** em seis parcelas mensais de **R\$ 197,34** devidas aos dependentes legais em caso de morte do segurado.

**Parágrafo 2º** - A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto ao sindicato profissional da categoria por adesão ao plano já oferecido aos filiados, bem como a empresa poderá procurar qualquer outra corretora de seguros de sua preferência, sempre respeitando a cobertura mínima descrita no parágrafo anterior.

**Parágrafo 3º** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

**Parágrafo 4º** - A empresa quando devidamente notificada pelo sindicato profissional, deverá apresentar a cópia da apólice do seguro de vida Amparo Familiar contemplando os capitais segurados e as garantias mínimas previstas da presente cláusula.

**Parágrafo 5º** - As empresas que tem o seguro contratado anteriormente a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho terão que se adequar as garantias mínimas previstas nesta cláusula a partir de 1º de janeiro de 2024.

**58 - 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.

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

**60- JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA:** Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados consoante outras modalidades de jornada, mediante adesão pelas empresas interessadas, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

**I – JORNADA PARCIAL** – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda os seguintes requisitos:

- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diárias;
- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

**II – JORNADA REDUZIDA** – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

**Parágrafo segundo** – A adesão a esta cláusula pelas empresas interessadas se fará mediante Requerimento, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDIVAREJISTA) cujo modelo de Requerimento a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico ([www.sindivarejistacampinas.org.br](http://www.sindivarejistacampinas.org.br)), e, que após realizado, necessitará obrigatoriamente de Expedição do Certificado de Autorização Jornadas Diferenciadas de Trabalho a ser emitido e que terá validade durante a vigência da CCT, desde que a empresa cumpra integralmente o presente instrumento coletivo de trabalho. A expedição do Certificado de Autorização Jornadas Diferenciadas de Trabalho será emitido conjuntamente pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SECOM) e PATRONAL (SINDIVAREJISTA).

**Parágrafo terceiro** – O Certificado de Autorização Jornadas Diferenciadas de Trabalho terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

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

**62 – ABRANGÊNCIA** – Este instrumento coletivo é aplicado a **todas as empresas do COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL DO MUNICÍPIO DE INDAIATUBA;**

**63 - VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano a partir de 1º de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2025.

**Parágrafo único:** O Sindicato Profissional se compromete a enviar a PAUTA DE REIVINDICAÇÕES no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término da vigência dessa NORMA COLETIVA. As entidades firmam o compromisso de agendamento de reunião para negociação pelo menos 30 dias antes do final da vigência.

Campinas, 25 de outubro de 2.024.

  
**Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO  
VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**

**SANAE MURAYAMA SAITO**  
Presidente

C.P.F. nº 867.226.208-57

  
**Dr. JOÃO BATISTA JÚNIOR**  
OAB/SP 127.427

  
**Pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE ÍTU**

**LUCIANO ALVES RIBEIRO**  
Presidente

C.P.F. nº 258.167.88-76

  
**Dr. ADRIANO PRIETO LOPES**  
OAB/SP 343.655