

O SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS, autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 18/8, 19/8, 20/8, 21/8 e 22 de agosto de 2025, convocada em edital publicado no jornal O Estado de São Paulo, da edição do dia 7/8/2025, página B5, 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 2025/2026.

É a pauta de reivindicações:

**01 REAJUSTAMENTO
SALARIAL = INPC + 2%**

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto dos empregados admitidos até **15/8/2024** nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo serão reajustados em **1º/9/2025**, 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/9/2024 a 31/8/2025, mais aumento real de dois inteiros percentuais sobre o salário vigente em 1º/9/2024.

**02 EMPREGADOS
ADMITIDOS A PARTIR
DE 1º DE SETEMBRO
DE 2024**

O salário fixo ou a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos entre **1º/9/2024** e **15/8/2025** nas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho serão reajustados em **1º/9/2025** 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 15/9/2024	Integral
de 16/9/2024 a 15/10/24(11/12)	Xxxx
de 16/10/24 a 15/11/24(10/12)	Xxxx
de 16/11/24 a 15/12/25(9/12)	Xxxx
de 16/12/25 a 15/1/25(8/12)	Xxxx
de 16/1/25 a 15/2/25(7/12)	Xxxx
de 16/2/25 a 15/3/25(6/12)	Xxxx
de 16/3/25 a 15/4/25(5/12)	Xxxx
de 16/4/25 a 15/5/25(4/12)	Xxxx
de 16/5/25 a 15/6/25(3/12)	Xxxx
de 16/6/25 a 15/7/25(2/12)	Xxxx
de 16/7/25 a 15/8/25(1/12)	Xxxx
Após 15/8/25	sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO DE EVENTUAIS ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “**reajustamento salarial**” e “**empregados admitidos a partir de 15/8/2024**” serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2024; 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/9/2025 serão os seguintes:

FUNÇÃO	VALORES
a) Empregados em Geral	R\$ 2.700,00
b) Copeiros, empacotadores, faxineiros e <i>office-boys</i>	R\$ 1.900,00
c) Comissionistas	R\$ 3.500,00
d) Operador de Caixa	R\$ 3.000,00

PISOS DE GERENTES	VALORES
a) Empresas com até 20 empregados	R\$ 4.500,00
b) De 21 a 50 empregados	R\$ 7.000,00
c) A partir de 51 empregados	R\$ 9.500,00

Obs.: pisos válidos para os gerentes que não têm participação nas vendas gerais das lojas.

§1º: Os salários normativos fixados no *caput* vinculam-se à jornada mensal constitucional de duzentas e vinte (220) 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 =
R\$ 2.100,00**

O descumprimento dos salários normativos fixados na cláusula anterior sujeitará o infrator à multa no valor de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) em favor do empregado prejudicado.

**06 GARANTIA DO
COMISSIONISTA = R\$
3.500,00**

Ao empregado comissionista puro ou misto é garantida a remuneração mínima no valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) – nela já incluído o descanso semanal remunerado.

§1º A garantia mencionada no não se constitui em valor obrigatório para a parte fixa do salário misto (fixo + comissões) e prevalecerá nos casos em que as comissões não a alcançarem.

§2º A garantia mínima vincula-se à jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

**07 INDENIZAÇÃO DE
QUEBRA-DE-CAIXA =
R\$ 118,00**

O empregado na função de “operador de caixa” receberá a partir de 1º/9/2025 a indenização mensal de **R\$ 118,00**(cento e dezoito reais) 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 Não descontadas eventuais diferenças havidas no caixa, nada será devido ao empregado a esse título.

**08 NÃO INCORPORAÇÃO
DAS CLÁUSULAS
COMO DIREITO
ADQUIRIDO**

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “salários normativos”, “garantia do comissionista” 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 suas respectivas remunerações do mês de setembro de 2025, 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 15/10/2025.

§1º: A contribuição de 1% (um inteiro percentual) referida nesta cláusula será descontada na forma acima especificada, devendo ser 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) serão

destinados à FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

§3º: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol de serviços sociais e saúde da entidade sindical profissional beneficiária.

§4º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2025, será descontada a taxa de 1% (um inteiro percentual), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2025", no mês seguinte ao de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa abrangida pelo sindicato patronal conveniente, devendo o recolhimento ser feito até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto.

§5º: A empresa deverá enviar ao sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao desconto, relação dos empregados, com as respectivas remunerações e os valores descontados em relação ao desconto do mês de setembro/2025, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no *caput* sujeitará à correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais multa de 2% (dois inteiros percentuais) e juros de 1% (um inteiro percentual) ao mês.

§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 no prazo de dez (10) dias corridos contado a partir do dia seguinte à assinatura da convenção coletiva de trabalho.

10 RESPONSABILIDADE
PELO DESCONTO

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS, conforme autorização expressa dos comerciários em **Assembleia Geral Extraordinária**, realizada nos dias 18/8, 19/8, 20/8, 21/8 e 22 de agosto de 2025, convocada em edital publicado no jornal O Estado de São Paulo, da edição do dia 7/8/2025, página B5.

§1º: Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar comunicar expressamente o sindicato profissional conveniente no máximo em 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; se não o fizer, deverá ressarcí-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo juízo e

consequente intimação para pagamento imediato quantia devida, sob pena de fazê-lo em dobro.

§2º Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo 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 que esteja a 12 meses da aposentaria, pelo mesmo prazo.

§1º O empregado que contar com 10 ou mais anos de tempo de serviço na empresa terá garantia de emprego por 24 meses.

§2º A empresa poderá exigir do empregado a contagem oficial do tempo de serviço junto ao INSS para implementar a garantia de emprego.

§3º O descumprimento pelo empregado da exigência do parágrafo anterior afastará a dita garantia de emprego.

§4º Estará também afastada a garantia se o empregado podendo aposentar-se com o tempo mínimo de serviço, não o faz.

**14 ESTABILIDADE DA
GESTANTE**

É assegurada a estabilidade de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até 180 dias após o término da licença-maternidade.

**15 GARANTIA DE
EMPREGO OU SALÁRIO
AO EMPREGADO
AFASTADO POR
MOTIVO DE DOENÇA**

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 ATESTADO MÉDICO E
ODONTOLÓGICO.**

As faltas ao trabalho por motivo de saúde serão consideradas justificadas mediante apresentação de atestado médico ou odontológico, emitido por profissional legalmente habilitado no CRM ou CRO no prazo de até dois (2) após o retorno ao trabalho.

§1º Os atestados serão aceitos desde que contenham o nome completo do trabalhador, data de emissão, tempo de afastamento recomendado e assinatura com carimbo e número do registro profissional.

§2º Serão reconhecidos os atestados emitidos por profissionais vinculados ao SUS, médicos e dentistas conveniados a planos de saúde contratados pela empresa ou pelo empregado ou ao sindicato profissional.

§3º A empresa não pode exigir que o atestado médico contenha a indicação do CID.

§4º Quando o atestado médico for passado por horas de atendimento, o empregado terá abonadas mais duas horas para locomoção do local de atendimento médico até a empresa.

**17 ABONO DE FALTA À
MÃE COMERCIÁRIA**

A comerciária poderá deixar de comparecer ao serviço por até trinta (30) dias, entre 1º/9/2025 a 31/8/2026, 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**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames escolares finais que

ESTUDANTE

coincidam com o horário de trabalho.

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

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

**19 ESTABILIDADE DO
EMPREGADO EM
IDADE DE PRESTAR O
SERVIÇO MILITAR**

É assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório a partir do alistamento compulsório até a efetiva baixa ou dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**20 GARANTIA NA
ADMISSÃO**

O empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de confiança, é assegurado salário igual ao do exercente com menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

**21 SALÁRIO DO
SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição, sem caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Parágrafo único: Por caráter eventual entenda-se a substituição por até três (3) dias na função.

**22 CIPA - PROCESSO
ELEITORAL**

O processo eleitoral dos membros da CIPA, especialmente quanto à apuração dos votos (alínea

"I", do item 5.5.3 da NR 05), será obrigatoriamente acompanhado "in loco" pelo sindicato.

Parágrafo único: Nos termos do caput a ausência do sindicato no ato de apuração dos votos implicará na nulidade da eleição.

**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 no prazo de 48 horas, contado da data do pedido de desligamento.

§2º: Efetivada a hipótese, a empresa não pagará ou descontará os dias não trabalhados.

- | | | |
|-----------|---|---|
| 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 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. |
| 26 | 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. |
| 27 | 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. |
| 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 | 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 desde que elas comercializem alimentos.

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.

**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 a identificação da empresa e do empregado ou extrato bancário com a menção da rubrica trabalhista quitada.

**31 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.

**32 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.

**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, exceto se a contratação anterior ocorreu conforme a Lei nº 6.019, de 3/1/1974.

34 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/2025, 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\$ 26,00
Acima de 181 dias	2	R\$ 45,00

- a) A gratificação prevista no *caput* será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2025, 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 30/10/2025 o DIA DO COMERCIÁRIO será devido.
- c) Sobre a gratificação do DIA DO COMERCIÁRIO incidirá o desconto de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) ou R\$50,00 (cinquenta reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até 15/11/2025 ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS, 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/2025, pelo e-mail cob@comerciarioscampinas.org.br - com o respectivo pagamento via boleto bancário até o

dia 30/11/2025.

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 de ressarcimento objeto da presente cláusula.

**35 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.

**36 DOCUMENTOS -
RECEBIMENTO PELA
EMPRESA**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pela empresa contrarrecibo 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.

**37 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.

**38 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 37 nominada "Remuneração das Horas Extras".

**39 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.

**40 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*.

**41 DA ASSISTÊNCIA NA
RESCISÃO DO
CONTRATO DE
TRABALHO DO
EMPREGADO**

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

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

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

§3º: Para efetivação da presente cláusula, as empresas deverão requerer, por escrito, agendamento de data junto ao Sindicato Profissional, em um prazo máximo, de 10 (dez) dias, contados da data do desligamento do empregado da empresa.

§4º: A assistência sindical da rescisão contratual junto à entidade sindical profissional deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias após o termino do contrato.

§5º A assistência sindical será obrigatória para os empregados estáveis (estabilidade ou garantia de emprego de qualquer natureza) cuja ruptura contratual se deu por iniciativa deles (pedido de demissão) - nos termos do artigo 500 da CLT.

42 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.

**43 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 paternidade é garantida aos homens, casados homoafetivos e pais de filhos não consanguíneos.

**44 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.

45 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.

**46 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.

**47 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.

- 48 **COMPENSAÇÕES:** Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho.
- 49 **FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.** No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.
- 50 **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.
- 51 **REPRESENTAÇÃO SINDICAL** As empresas e os empregados abrangidos por esta convenção coletiva reconhecem como legítimos representantes da categoria profissional o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS** e categoria econômica o **SINDICATO DO COMÉRCIO PATRONAL**, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais ao final assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinárias.

**52 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.

§1º: 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@sindicatopratronais.com.br)

§2º Fica assegurando ao empregado, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, nos termos desta cláusula, um descanso semanal remunerado estendido de 48 (quarenta e oito) horas consecutivas, que deverá ocorrer, no mais tardar, no dia subsequente ao sexto dia consecutivo de trabalho.

§3º: O descanso semanal remunerado estendido - DSRE- deverá ser concedido ao empregado em, pelo menos, em duas oportunidades por mês, com início ou término, aos domingos.

**53 CONCESSÃO DE VALE-
REFEIÇÃO NOS
DOMINGOS E DIAS
ÚTEIS**

A empresa concederá a todos os seus empregados, durante a vigência do presente instrumento, o vale-refeição no valor de R\$ 33,00 (trinta e três reais) com jornada diária de oito (8) horas e efetivamente trabalhado, destinado a cobrir despesas com

alimentação durante a jornada de trabalho.

§1º O benefício será fornecido em forma de cartão eletrônico, tíquete ou meio equivalente aceitável em estabelecimentos alimentícios, sendo garantida a entrega no primeiro (1º) dia útil do mês a ser trabalhado.

§2º O vale-refeição não será concedido quando não houver efetiva prestação de serviços independentemente do motivo e não prevalecerá o direito a ele nos casos de férias, licenças, afastamentos e eventos similares.

§3º O benefício previsto nesta cláusula não possui natureza salarial, não é incorporável à remuneração para nenhum efeito legal, inclusive para encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, salvo disposição legal em contrário.

§4º As empresas que já concedem o vale-refeição reajustarão o valor dele pelo mesmo índice obtido no reajuste salarial (cláusula primeira), observado o valor mínimo de **R\$ 33,00**.

§5º 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 marmitas, “quentinhas” etc

Para plena eficácia e validade do trabalho nos feriados de seus empregados, as empresas estão obrigadas ao cumprimento deste instrumento normativo, que será celebrado com a assistência do

sindicato profissional cujas condições serão estabelecidas no respectivo instrumento coletivo aditivo.

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

Feriado	Denominação	Protocolo de adesão
7/9/2025	Independência do Brasil	Sim
12/10/2025	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2025	Finados	Sim
15/11/2025	Proclamação da República	Sim
20/11/2025	Consciência Negra	Sim
8/12/2025	Campinas Feriado Municipal	Sim
25/12/2025	Natal	
1º/1/2026	Ano Novo	
20/1/2026	Valinhos Feriado Municipal São Sebastião	Sim
28/2/2026	Paulínia Feriado Municipal Emancipação	Sim
3/4/2026	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2026	Tiradentes	Sim
1º/5/2026	1º de Maio	
28/05/2026	Valinhos	Sim

	Feriado Municipal Aniversário da cidade	
4/6/2026	Corpus Christi	Sim
27/6/2026	Paulínia Feriado Municipal Sagrado Coração de Jesus	Sim
9/7/2026	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/9/2025 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 marmitas, “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 multa/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: As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciante, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25/12/2025 - Natal;
- b) 1º/1/2026 - Confraternização Universal;
- c) 1º/5/2026 - Se não cumpridas as condições previstas na cláusula 55;
- d) DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2025 a 31/08/2026): Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2025 a 31/8/2026;

§11º: CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional nos *e-mails* (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 COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS (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 31/12/2025: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezessete) horas no dia 31/12/2025, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15h:

- a) As empresas varejistas do gênero alimentício não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 20h no dia 31/12/2025, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18h.

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

- a) As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 124, DE 14/12/2006 - R\$ 2.362,00 (dois mil, trezentos e sessenta e dois reais) vigente a partir de 1º/9/2025;
- b) As demais empresas a indenização no valor de R\$ 3.150,00 (três mil cento e cinquenta reais) vigente a partir de 1º/9/2025.

§15º - 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

55 **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/2026. Essa faculdade será exercida mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho a ser firmado entre a empresa e o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**. Para o trabalho nesse feriado é exigido requerê-lo junto ao sindicato profissional até o dia **28/11/2025** pelo e-mail: 1demaio@comerciarioscampinas.org.br As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecendo os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

§1º Em compensação ao trabalho no dia 1º/5/2026 - a empresa concederá folga coincidente com dia útil até o dia 31/5/2026 - **sem prejuízo das demais obrigações estabelecidas nesta cláusula.**

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

§3º: As horas trabalhadas no dia 1º/5/2026 serão pagas em dobro, ou seja, com 100% de acréscimo. O cálculo das horas trabalhadas pelo comissionista nesse feriado tomará por base o valor-hora da comissão, calculado na forma da cláusula 38. Sobre as horas extras trabalhadas será calculado o descanso semanal remunerado.

§4º: A empresa pagará o bônus de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) ao empregado ativado no dia 1º/5/2026 e deverá ser quitado juntamente com a folha de pagamento competência de maio, sob a

rubrica "BÔNUS 1º DE MAIO".

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

empresas com até 10 empregados	R\$ 45,00
empresas com 11 a 20 empregados	R\$ 48,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 55,00

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

§7º: Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2026, será obrigatória a concessão de folga compensatória, nos termos do parágrafo primeiro, além de todas as vantagens e benefícios acordados neste instrumento;

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

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

de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as folgas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 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.

§10º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora trabalhada; caso isso ocorra, as horas trabalhadas a partir da 7ª hora serão pagas com o acréscimo de 200%.

§11: As empresas deverão proporcionar condições para a realização de assembleia com os empregados em seu estabelecimento com a finalidade de aprovar ou não o trabalho no feriado do dia 1º de maio. Estarão aptos a votar os empregados vinculados ao CNPJ deste estabelecimento comercial.

**56 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.

**57 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 convenção coletiva de trabalho, circunscreverá à identidade de sócios.

58 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.

59 SISTEMA
ALTERNATIVO DE
CONTROLE DE
JORNADA

As partes signatárias convencionam que a empresa poderá adotar sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de aplicativos digitais, login em rede corporativa, ou outro meio tecnológico que possibilite o registro fiel dos horários de entrada, saída e intervalos, observadas as disposições da Portaria nº 671/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego e **após a obtenção do termo de enquadramento conforme cláusula 65 deste instrumento.**

§1º Fica assegurado que o sistema não permitirá marcações automáticas, limitações de horários ou qualquer forma de alteração posterior não autorizada, preservando a autenticidade dos registros.

§2º O ponto por exceção nos intervalos somente poderá ser adotado mediante acordo coletivo de trabalho entre a empresa e o sindicato profissional.

§3º O sindicato profissional terá acesso aos

sistemas, sempre que solicitado pelo empregado, para fins de fiscalização e verificação da regularidade do controle da jornada de trabalho.

**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 a 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 por ele emitido, com a finalidade de lhes garantir isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.

Parágrafo único: Para a obtenção do termo de enquadramento (doc. anexo) a empresa interessada declarará expressamente que cumpre integralmente a convenção coletiva de trabalho, sob pena da perda do direito de utilizar as isenções e prerrogativas constantes no instrumento coletivo.

**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 COMBATE A PRÁTICAS
ANTI-SINDICAIS E
GARANTIA DE
LIBERDADE SINDICAL**

As empresas representadas pelo sindicato patronal signatário desta convenção coletiva de trabalho reconhecem a importância da liberdade sindical, da atuação autônoma do sindicato profissional e do respeito aos direitos coletivos dos trabalhadores, aliás, em absoluta consonância com o artigo 8º, da CRFB de 5/10/1988 e da Convenção nº 98 da

Organização Internacional do Trabalho (OIT); neste sentido, comprometem-se a não praticar atos antissindicais, sejam por seus gestores ou terceiros (prepostos, contadores, empresas de assessoria em recursos humanos etc).

§1º É vedada às empresas, direta ou indiretamente (como indicado no *caput*) qualquer forma de interferência, coação, estímulo ou pressão para que os empregados apresentem carta de oposição à contribuição assistencial ou deixem de se associar ao sindicato representativo da categoria, sob pena de caracterização de prática antissindical.

§2º Proibida qualquer medida que restrinja, dificulte ou impeça o acesso de representantes sindicais às dependências da empresa com o objetivo de realizar visitas institucionais, distribuir material informativo, promover campanha de sindicalização e esclarecer dúvidas de trabalhadores/as quanto aos seus direitos coletivos.

§3º As empresas não poderão realizar ações ou campanhas internas com o objetivo de desestimular a associação sindical, inclusive por meio de comunicação eletrônica, reuniões, cartazes, treinamentos ou instruções verbais a gestores e empregados.

§4º Em caso de denúncia de prática antissindical, a empresa será notificada pelo sindicato para prestar esclarecimentos; a persistir a conduta, medidas administrativas e judiciais serão tomadas pelo sindicato, inclusive com pedido de tutela inibitória e indenização por danos coletivos.

§5º O disposto nesta cláusula não interfere no direito individual do trabalhador de manifestar sua oposição à contribuição assistencial, desde que de forma consciente, livre e espontânea.

§6º A empresa deverá informar ao empregado o *site* do sindicato profissional para eventuais dúvidas: www.comerciarioscampinas.org.br

**67 FECHAMENTO
ANTECIPADO DO
PONTO E PAGAMENTO
DAS HORAS EXTRAS
OU DESCONTO DE
FALTAS**

Considerando a dinâmica operacional do setor do comércio, que exige agilidade no fechamento da folha de pagamento, bem como a observância dos prazos legais para cumprimento das obrigações acessórias, as empresas poderão efetuar o **fechamento do cartão de ponto dos empregados com até 5 (cinco) dias de antecedência do encerramento do mês.**

§1º As horas extras, adicionais noturnos, comissões variáveis e demais verbas similares decorrentes da prestação de serviços ocorrida entre a data do fechamento do ponto e o último dia do mês serão registrados normalmente e pagas na folha de pagamento do mês subsequente, sem prejuízo do empregado.

§2º O pagamento das verbas mencionadas no parágrafo anterior será feito com base no registro de ponto e demais controles internos da empresa, devendo constar de forma clara e destacada no contracheque do empregado.

§3º Essa sistemática não caracteriza atraso no

pagamento e está em conformidade com a legislação trabalhista, desde que respeitado o prazo legal de pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente e o sábado é considerado dia útil para esse efeito.

§4º As empresas se comprometem a adotar sistemas confiáveis de controle de jornada e garantir que todas as horas efetivamente trabalhadas sejam devidamente computadas, mesmo que pagas na folha do mês posterior.

§5º O sindicato profissional poderá acompanhar, mediante solicitação do empregado ou de forma coletiva, a regularidade desse procedimento, com vistas à proteção dos seus interesses individuais ou coletivos.

§6º A adoção do procedimento indicado nesta cláusula obriga as empresas a informá-lo aos empregados, mediante nota explicativa com o seguinte teor:

“Prezado Empregado,

Com o objetivo de garantir a organização e o cumprimento dos prazos legais relacionados à folha de pagamento, informamos que o cartão de ponto dos empregados será fechado com até 5 (cinco) dias de antecedência no final de cada mês.

Essa prática é necessária para viabilizar a apuração correta das horas extras, o processamento da folha dentro do prazo legal e o envio das informações exigidas pelos eSocial.

As horas extras, adicional noturno, comissões e

outras verbas similares de natureza variável serão pagas na folha do mês seguinte, sem lhe causar qualquer prejuízo.

Os valores correspondentes constatarão de forma detalhada e discriminada no seu contracheque, com a indicação do período a que se referem”

**68 EXTENSÃO DE
VANTAGENS ÀS
RELAÇÕES
HOMOAfetivas /
UNIÃO ESTÁVEL**

As vantagens desta convenção coletiva de trabalho que são aplicáveis aos cônjuges dos/das empregados/as abrangerão os casos em que a relação decorra de união estável ou de união decorrente de relação homoafetiva estável, com comprovação mediante certidão expedida pelo cartório competente.

**69 POLÍTICA DE COTAS
PARA PROMOÇÃO DA
DIVERSIDADE E
INCLUSÃO**

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho comprometem-se a adotar políticas afirmativas com vistas a promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho instituindo o percentual mínimo de 30% de suas novas contratações para pessoas pertencentes a grupos sociais minoritários, conforme especificados nos parágrafos seguintes.

§1º Nos termos desta cláusula consideram-se grupos socialmente minoritários: pessoas pretas e pardas, mulheres, pessoas com deficiência, pessoas trans e travestis, indígenas e demais grupos historicamente sujeitos à exclusão do mercado de trabalho.

§2º O percentual mínimo de contratações previsto nesta cláusula deverá ser observado progressivamente, de forma compatível com a capacidade operacional e porte da empresa, respeitando-se o limite de 2 anos para o cumprimento integral da meta estabelecida.

§3º As empresas poderão firmar parcerias com entidades do terceiro setor, instituições públicas ou privadas, e com o sindicato profissional para fins de recrutamento, capacitação e inclusão dos beneficiários desta política afirmativa.

§4º A implementação das cotas não desobriga o cumprimento de legislações específicas, como a Lei nº 8.213/91 (dispõe sobre cotas para pessoas com deficiência, devendo ambas complementarem-se.

§5º O sindicato profissional acompanhará a aplicação desta cláusula, podendo solicitar, anualmente, informações gerais (anonimizadas) sobre o percentual de contratações realizadas conforme essa política de inclusão, respeitada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p. ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com discriminação individualizada dos itens fornecidos até o dia 23 (vinte e três) de dezembro.



**71 PROTEÇÃO CONTRA
DISPENSA
DISCRIMINATÓRIA
POR CONDIÇÃO DE
SAÚDE**

Fica vedada a dispensa sem justa causa de empregados/as portadores do vírus HIV, câncer, hanseníase e outras doenças graves e estigmatizadas, desde que haja ciência formal e comprovada da condição de saúde ao empregador, nos termos da legislação vigente e da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

§1º A dispensa sem justa causa de empregados diagnosticados com as condições de saúde mencionadas nesta cláusula poderá ser presumida como discriminatória, salvo prova em contrário, conforme entendimento consagrado na Súmula 443 do TST e no artigo 1º da Lei nº 9.029/95, que veda práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.

§2º Nesses casos, o/a empregado/a terá direito à reintegração ao emprego ou, a seu critério, à indenização substitutiva.

§3º O exercício da proteção aqui prevista depende da ciência da empresa sobre a condição de saúde do/a empregado/a, facultando ao/à trabalhador/a realizar essa comunicação por meio de atestado médico ou outro documento que respeite a confidencialidade das informações pessoais, podendo contar com o auxílio do sindicato profissional.

§4º Esta cláusula não impede a rescisão do contrato individual de trabalho nas hipóteses de justa causa, pedido de demissão ou encerramento das atividades da empresa; à exceção da justa causa, as demais hipóteses exigirão a assistência sindical nos termos

do artigo 500 da CLT.

- 72 SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO** As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, e às suas exclusivas expensas, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.
- §1º:** A presente cláusula não possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração do empregado para fins de cálculo e pagamento de quaisquer direitos trabalhistas ou contribuições fundiárias e previdenciárias e a sua obrigatoriedade terá a mesma data dessa Convenção Coletiva de Trabalho.
- §2º:** As empresas terão até 30 (trinta) dias - a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida.
- §3º:** Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos todos os empregados constantes na GFIP.
- 73 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS** Em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), os empregados representados por esta convenção coletiva de trabalho consentem, de forma livre e inequívoca, com o tratamento e compartilhamento de seus dados pessoais, inclusive sensíveis quando necessário, com o sindicato profissional exclusivamente para fins de concessão de

benefícios, trabalho nos feriados, participação em programa de lucros e resultados, acordos coletivos de trabalho, assistência médica, sindicalização e outros assuntos de interesse da categoria profissional.

Parágrafo único: O sindicato profissional compromete-se a adotar todas as medidas técnicas e administrativas necessárias para garantir o sigilo dos dados e utilização circunscrita aos eventos apontados no *caput*.

**74 ASSSISTÊNCIA
 MÉDICA**

A empresa disponibilizará plano médico ao empregado cuja co participação será expressamente anuída por ele.

§1º A disposição do *caput* só é exigível após o término do contrato de experiência.

§2º A empresa que estende o plano de assistência médica aos dependentes do empregado fica autorizada a efetuar os descontos relativos a esta extensão ressalvadas as condições mais benéficas já existentes.

**75 GREVE NO
 TRANSPORTE
 COLETIVO**

Em caso de greve no transporte coletivo a empresa garantirá ao empregado usuário do vale-transporte os meios necessários para a locomoção dele.

76 ABRANGÊNCIA

Parágrafo único: Não concedidos tais meios pela empresa a ausência do empregado será justificada. A presente convenção abrange todos os empregados e empresas dos municípios de representatividade

77 VIGÊNCIA.

dos sindicatos convenientes.

A presente convenção vigorará por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2025 a 31/8/2026.

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 1º de setembro de 2025.

Aparecido Nunes da Silva
Presidente