

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS
PAUTA DE REIVINDICAÇÕES RELATIVA À DATA-BASE DE 1º DE SETEMBRO DE 2026

CAPÍTULO 1º - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO.

01 REAJUSTE SALARIAL

Os salários e a parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos até **31 de agosto de 2026** nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2026, data-base da categoria profissional, pela variação acumulada do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) divulgado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) correspondente ao período de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, acrescido do aumento real de 5% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em 1º de setembro de 2025.

Parágrafo único: O reajuste previsto nesta cláusula não será cumulativo com eventuais aumentos espontâneos concedidos pelas empresas no período de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, os quais poderão ser compensados, total ou parcialmente, na forma estabelecida na cláusula denominada "Compensação".

02 EMPREGADOS

**ADMITIDOS ENTRE 15
DE SETEMBRO DE 2025
E 15 DE AGOSTO DE
2026**

PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos após 1º de setembro de 2025, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho, terão direito ao reajuste salarial previsto nesta cláusula de forma proporcional ao tempo de se serviço, à razão de 1/12 (um doze avos) do reajuste devido por mês trabalhado no período compreendido entre 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 (vide quadro abaixo).

Período de Admissão	Reajuste em 1º/9/2026
até 15/9/2025	
de 16/9/2025 a 15/10/25 (11/12)	
de 16/10/25 a 15/11/25 (10/12)	
de 16/11/25 a 15/12/25 (9/12)	
de 16/12/25 a 15/1/26 (8/12)	
de 16/1/26 a 15/2/26 (7/12)	
de 16/2/26 a 15/3/26 (6/12)	
de 16/3/26 a 15/4/26 (5/12)	
de 16/4/26 a 15/5/26 (4/12)	
de 16/5/26 a 15/6/26 (3/12)	
de 16/6/26 a 15/7/26 (2/12)	
de 16/7/26 a 15/8/26 (1/12)	
a partir de 16/8/26	

§1º - Para fins de apuração da proporcionalidade, será considerado como mês trabalhado aquele em que o empregado tiver prestado serviços por 15 (quinze) dias ou

mais, desprezado o mês em que o patamar informado não for atingido.

§2º - O reajuste proporcional será calculado tendo como base o reajuste estabelecido no caput da cláusula anterior e aplicado sobre o salário contratual vigente na data de admissão do empregado, à razão de 1/12 (um doze avos) desse reajuste para cada mês trabalhado, considerado como tal aquele que houver prestação de serviços por 15 (quinze) dias ou mais.

03 COMPENSAÇÃO

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Empregados admitidos entre 15 de setembro de 2025 e 15 de agosto de 2026 – Proporcionalidade” serão compensados, automaticamente, os aumentos ou antecipações, concedidos pelas empresas a partir de 1º de setembro de 2025, excetuados aqueles decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

04 SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de setembro de 2026, ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os empregados da categoria que cumprirem integralmente a jornada mensal de 200 (duzentas) horas:

Empregados em geral	R\$ 3.000,00
Operador de Caixa	R\$ 3.500,00
Comissionista	R\$ 4.000,00

**05 GARANTIA MÍNIMA DO
COMISSIONISTA**

Ao empregado remunerado por comissão, seja exclusivamente por comissão ou por salário misto (parte fixa mais comissões) fica assegurada a garantia mínima, a partir de 1º de setembro de 2026, no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

§1º - No caso do salário misto, a parte fixa poderá ser de qualquer valor. Se a soma da parte fixa com as comissões resultar inferior ao valor da garantia mínima, a empresa pagará a diferença necessária para atingi-la.

§2º - A garantia mínima inclui o descanso semanal remunerado

**06 PAGAMENTO
SALÁRIOS**

DE As empresas pagarão os salários dos seus empregados impreterivelmente até o quinto (5º) dia útil do mês subsequente àquele em que foram prestados os serviços, sendo o sábado considerado útil para todos os efeitos.

§1º - As empresas que formalizam o pagamento no 30º (trigésimo) dia do mês em que os serviços foram prestados manterão essa data de pagamento dos salários.

§2º - Em caso de descumprimento dos prazos estabelecidos nesta cláusula será aplicada a multa prevista no Precedente Normativo nº 72 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), correspondente a 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de até 20 (vinte) dias e de 5% (cinco por cento) por dia a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia até o efetivo pagamento.

§3º - A multa prevista no Precedente Normativo nº 72 do TST aplicar-se-á igualmente ao atraso no pagamento do adiantamento salarial, relativamente às empresas que adotem essa modalidade de pagamento.

07 COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS As empresas fornecerão aos seus empregados demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das verbas pagas e dos respectivos descontos.

Parágrafo único: O demonstrativo de pagamento deverá ser disponibilizado ao empregado no mesmo prazo do pagamento do salário.

08 CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DOS COMISSIONISTAS O cálculo do descanso semanal remunerado dos comissionistas puros e da parcela variável dos comissionistas será realizado mediante a divisão do valor das comissões por 25 (vinte e cinco). O resultado será multiplicado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.

09 DESCONTOS SALARIAIS É vedado às empresas descontar dos salários dos empregados quaisquer valores relativos a seguros, planos, clubes, convênios, serviços, produtos, benefícios ou outras vantagens contratadas ou disponibilizadas pelas empresas, quando decorrentes da chamada “reciprocidade bancária” – qualquer desconto deverá ter base legal ou em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

- 10 CHEQUES DEVOLVIDOS** Não serão efetuados descontos nos salários dos empregados em razão de cheques recebidos de clientes e posteriormente devolvidos, desde que o empregado tenha observado integralmente as normas e procedimentos estabelecidos pela empresa para recebimento de cheques ou se ocorrer a devolução das mercadorias.

CAPÍTULO 2º – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

- 11 PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO (GRATIFICAÇÃO NATALINA)** As empresas deverão efetuar o pagamento da primeira parcela do 13º salário até o dia 30 de novembro de 2026 e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro de 2026.
- §1º** - O cálculo do 13º salário do comissionista puro e do comissionista misto (parcela variável) tomará por base de cálculo a média das 12 (doze) últimas comissões imediatamente anteriores às parcelas a serem quitadas (no caso da primeira parcela do **período de 1º de novembro de 2025 a 30 de outubro de 2026** e no caso da segunda parcela de **1º de dezembro de 2025 a 30 de novembro de 2026**).
- §2º** - Para fins de integração das comissões relativas ao mês de dezembro de 2026 no cálculo do 13º salário, será apurada nova média, considerando o período de **1º de julho de 2026 a 31 de dezembro de 2026**. Eventual diferença decorrente da apuração será paga até o 5º (quinto dia útil de janeiro de 2027).

§3º - Para os empregados admitidos no curso do ano de 2026 ou que tenham passado, durante esse período, para remuneração comissionada, a média será apurada considerando-se exclusivamente os meses em que tenha efetivamente recebido comissões e trabalhado 30 (trinta) dias no respectivo mês.

§4º - Na hipótese de o empregado ter usufruído férias no curso do período de apuração das comissões, para fins de cálculo da média, esse mês será descartado e a média será de 11 (onze) meses.

§5º - O atraso no pagamento de qualquer das parcelas do 13º salário ao empregado sujeitará a empresa, de forma análoga ao atraso salarial, ao Precedente Normativo nº 72, do Tribunal Superior do Trabalho (10% sobre a parcela em atraso de até 20 dias e de 5% - cinco por cento por dia - a partir do 21º - vigésimo primeiro - dia até o efetivo pagamento).

12 ISONOMIA SALARIAL

As empresas assegurarão igualdade de salário e de oportunidades aos empregados que exerçam a mesma função, vedada qualquer diferenciação salarial ou fundada em sexo, gênero ou qualquer outra forma de discriminação.

§1º - Nenhum empregado poderá receber salário inferior ao de outro empregado que exerça trabalho de igual valor, observados os critérios legalmente admitidos, especialmente o disposto nos artigos 5º e 461 da CLT e no princípio constitucional da igualdade.

§2º - Considera-se discriminatória toda prática empresarial que, direta ou indiretamente, resulte em remuneração desigual, prejuízo profissional, limitação de oportunidades, promoção ou progressão funcional em razão de características pessoais protegidas por esta cláusula.

§3º - O empregado que identificar diferença salarial ou tratamento potencialmente discriminatório poderá solicitar, diretamente ou por intermédio do sindicato profissional, esclarecimentos e a apresentação dos critérios objetivos utilizados para a fixação da remuneração, preservado o direito à reparação das diferenças salariais e demais prejuízos cabíveis.

§4º - As empresas com cem ou mais empregados deverão observar as disposições da **Lei nº 14.611**, de 3/7/2023 e do **Decreto nº 11.795**, de 23/11/2023, especialmente quanto à elaboração e divulgação do Relatório de Transparência Salarial de Critérios Remuneratórios. Verificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego desigualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, a empresa deverá elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, assegurada a participação de representantes da entidade sindical e dos empregados.

CAPÍTULO 2º – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

13 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 competência outubro/2026, 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	---	---
De 91 a 180 dias	1	R\$ 30,00
Acima de 181 dias	2	R\$ 50,00

§1º - A gratificação prevista no caput será devida aos empregados em gozo de férias no mês de outubro de 2026, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso ou recebendo auxílio previdenciário;

§2º - No caso do empregado desligado da empresa se a projeção ou o cumprimento do aviso prévio abranger o dia 30/10/2026- o **DIA DO COMERCIÁRIO** será devido;

§3º: Sobre a gratificação do **DIA DO COMERCIÁRIO** incidirá o desconto de R\$ 30,00 (trinta reais) ou R\$ 50,00 (cinquenta reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, que será descontada na primeira (1ª)

parcela do 13º salário e deverá ser recolhida até 15/12/2026 ao **SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**. A cota negocial essa que é qualificada pelos princípios da solidariedade, da boa-fé e da função social do sindicato e vinculada à negociação exitosa na obtenção de benefícios sociais e, ainda, para repor os gastos com a promoção da campanha salarial e o custeio da prestação de serviços assistenciais em favor da categoria comerciária;

§4º: 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 dezembro de 2026, pelo *e-mail* cob@comerciariorcampinas.org.br – com o respectivo pagamento via boleto bancário até o dia 15/12/2026.

§5º: 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 carta registrada com comprovante de entrega ao sindicato profissional no prazo máximo de 15 (quinze) dias contado do recebimento da notificação judicial, a fim de possibilitar que ele exerça o direito constitucional ao devido processo legal, amplo direito de defesa e contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá efetuar o depósito judicial do valor devido, e caso de não fazer, deverá ressarcí-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado do trânsito em julgado da ação com a respectiva homologação de cálculos pelo juízo e consequente intimação

para pagamento, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida. Em caso de inobservância do procedimento pela empresa, o sindicato da categoria profissional estará desobrigado a qualquer tipo de ressarcimento objeto da presente cláusula.

**14 HORAS EXTRAS
REMUNERAÇÃO**

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

**15 HORAS EXTRAS
COMISSIONISTAS
REMUNERAÇÃO**

- As horas extras, no caso de comissionistas puros ou mistos, serão calculadas sobre as comissões apuradas, dividindo-se o valor das comissões por 200 (duzentos) – de modo a se obter o valor da hora de trabalho relativo às comissões. Ao valor-hora será acrescido o percentual correspondente às horas extras (vide cláusula 14) e, posteriormente, o resultado será multiplicado pelo número de horas extras efetivamente trabalhadas.

**16 PRÊMIO
ASSIDUIDADE**

POR Fica assegurado mensalmente ao comerciante um prêmio por assiduidade no valor de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais) em favor dos empregados cujas remunerações não excedam a **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) desde que atendidas as seguintes condições:

§1º: O empregado que não se ausentar do trabalho, excepcionadas as ausências decorrentes de casamento,

falecimento, que são previstos em lei e na cláusula “Falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora”.

§2º: Não receberá o prêmio por assiduidade o(a) empregado(a) afastado(a) nos termos da lei, por auxílio-doença, auxílio-maternidade ou em gozo férias, além das previsões desta convenção.

§3º: Dada o caráter intermitente do prêmio por assiduidade já que sujeito ao adimplemento de condições para sua concessão, ele será concedido em decorrência desta cláusula e não integrará, em nenhuma hipótese, o salário contratual para qualquer fim.

§4º: O prêmio por assiduidade será pago em rubrica própria na folha de pagamento.

§5º: O prêmio por assiduidade não formará base de cálculo para efeitos de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

§6º: Fica desobrigada da concessão do prêmio por assiduidade a empresa que já concede a seus empregados qualquer tipo de benefício pecuniariamente mais vantajoso e

não previsto nesta convenção coletiva de trabalho ou na legislação.

§7º: O aprendiz não faz jus ao prêmio por assiduidade.

§8º: O prêmio por assiduidade será pago proporcionalmente aos empregados que no curso do mês entrarem em gozo de férias ou forem demitidos, calculado da seguinte forma: remuneração (observado o limite estabelecido no caput) dividida por 30 e multiplicada pelo número de dias trabalhados.

17 ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas concederão aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de trabalho, a título de **Adicional por Tempo de Serviço** – um adicional correspondente a 1% (um por cento) do salário-base (no caso do comissionista puro – a base será a garantia mínima) para cada ano completo de serviço prestado ininterruptamente à mesma empresa contado a partir do segundo ano completo de serviço.

§1º - O adicional por tempo de serviço será pago mensalmente, em rubrica destacada no recibo de pagamento, enquanto perdurar o vínculo empregatício e terá cunho indenizatório, ou seja, sem incidência de INSS, FGTS, IRRF ou incluído na base de cálculo de férias, 13º salário e descanso semanal remunerado.

§2º - O adicional será devido de forma cumulativa de modo que, completados 2 (dois) anos de serviço, corresponderá a 1% (um por cento) do salário-base (ou garantia mínima) do

- empregado, a 2% (dois por cento) completados 3 (três) anos de serviço - 3% (três por cento) completados 4 (quatro) anos de serviço e assim sucessivamente.
- 18 VALE-REFEIÇÃO** As empresas fornecerão **vale-refeição** diário no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), condicionado à efetiva prestação de serviços pelo empregado, não devido, portanto, em faltas, inclusive justificadas ou afastamentos por qualquer motivo. É vedado o pagamento em dinheiro, prevalecendo os valores superiores nos feriados.
- 19 REAJUSTE DO VALE-REFEIÇÃO** As empresas que já concedem o vale-refeição, ainda que sem previsão em convenções coletivas anteriores, corrigirão seu valor pelo índice de reajuste salarial fixado na cláusula primeira deste instrumento, assegurado o valor mínimo de R\$ 30,00 (trinta reais).
- 20 CESTA BÁSICA** As empresas concederão cesta básica mensal no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) aos empregados que percebam remuneração de até R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais), inclusive.

CAPÍTULO 3º – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES.

**21 GARANTIA
ADMISSÃO**

NA O empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercia cargo de

confiança, lhe é assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**22 SALÁRIO
SUBSTITUTO**

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

Parágrafo único: Caráter eventual é a substituição que não exceda o período de 30 (trinta) dias.

**23 CONTRATO
EXPERIÊNCIA**

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

**24 DENOMINAÇÃO
RIGOROSA DE CARGO E
FUNÇÃO**

Fica terminantemente proibida a contratação, admissão, registro ou enquadramento de empregados em funções ou cargos de denominação genérica, abrangente ou indeterminada, tais como “serviços gerais”, “operador de loja”, “auxiliar geral”, “ajudante geral”, “atendente”, “serviços diversos”, “atribuições correlatas”, ou quaisquer outras nomenclaturas que, pela sua generalidade, não permitam identificar de forma objetiva e com rigor as atividades efetivamente desempenhadas pelo empregado.

§1º - Todo empregado deverá ser contratado e registrado em cargo ou função específica, compatível com as atividades efetivamente exercidas, devendo constar em seus documentos contratuais e funcionais a respectiva denominação e a descrição objetiva das atribuições inerentes

a eles, devendo mencionar o respectivo Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

§2º - A utilização de denominações genéricas para a função ou cargo exercido pelo empregado implicará para a empresa a obrigação de pagar o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário contratado a título de “acúmulo de função”.

§3º - Somente os empregados registrados como “operadores de caixa” poderão operar o caixa, significa dizer, que a função não pode ser secundária ou “embutida” em funções genéricas.

I - O operador de caixa terá direito a partir de 1º/9/2026, à indenização mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) relativa à “quebra-de-caixa”.

II - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador; se a empresa impuser qualquer óbice ou impedimento à realização dela, ele será isento de qualquer responsabilidade.

III - As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa estão desobrigadas de pagar a indenização descrita no inciso I.

**25 DA ASSISTÊNCIA
RESCISÃO
CONTRATO
TRABALHO
EMPREGADO**

NA DO DE DO O ato de assistência sindical nas rescisões contratuais dos empregados com 6 (seis) ou mais meses de tempo de serviço, será obrigatório para todos os empregados demitidos sem justa causa ou que solicitarem demissão.

§1º - Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e a manutenção do status de ato jurídico perfeito em relação às

rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§2º - A empregada grávida que solicitar demissão do emprego será obrigatoriamente assistida no ato do recebimento das verbas rescisórias pelo sindicato de classe, nos termos do artigo 500 da CLT.

§3º - Os acertos rescisórios do comissionista puro ou misto terão como base de cálculo a média aritmética simples das últimas 12 (doze) comissões recebidas ou, se for o caso, das efetivamente recebidas quando o empregado não contar com 12 (doze) meses de tempo de serviço ou remuneração por conta de comissões.

**26 AVISO
ESPECIAL**

PRÉVIO Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensado sem justa causa, o aviso prévio será de 46 (quarenta e seis) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 16 (dezesesseis) dias restantes.

Parágrafo único: O aviso prévio especial é pago sem prejuízo do aviso prévio proporcional na forma da **Lei 12.506**, de 13/10/2011.

**27 NOVO EMPREGO -
DISPENSA DO AVISO
PRÉVIO**

O empregado demitido sem justa causa ou que demitir-se do emprego e 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 no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

- Parágrafo único:** O prazo de 48 (quarenta e oito) horas mencionado no caput é contado a partir do momento em que o empregado informou a admissão em novo emprego.
- 28 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.
- 29 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 ao empregado no prazo improrrogável de cinco (5) dias úteis.
- 30 DEMISSÃO EMPREGADO ESTÁVEL** - O empregado favorecido por qualquer tipo de estabilidade que solicitar demissão do emprego deverá ser assistido pelo sindicato profissional nos termos do artigo 500 da CLT.

CAPÍTULO 4º – RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE.

**31 COTA
APRENDIZAGEM**

DE 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.

**32 ASSÉDIO MORAL –
“BURNOUT”
PROTEÇÃO À SAÚDE
MENTAL**

– As empresas implementarão orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, encarregados, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções não venham a praticar atos que possam ser caracterizados como agressão e constrangimento moral ou antiético aos seus subordinados.

§1º - A dispensa de empregados com doença que cause estigma ou preconceito será considerada discriminatória sujeitando a empresa a reintegrá-lo.

§2º - A empresa reconhecerá o “burnout” e demais adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho como questões de saúde ocupacional e responsabilidade organizacional, adotando medidas preventivas como avaliação de riscos psicossociais, revisão de metas, jornadas, organização do trabalho de forma a evitar a utilização excessiva de banco de horas, prevenção de assédio e capacitação dos gestores e comunicando ao sindicato profissional os afastamentos por tais causas, preservado o sigilo médico.

§3º - Proteção à gestão e metas – Diretores empregados e gerentes participarão da definição de metas e poderão requerer sua revisão quando comprovadamente incompatíveis com recursos, prazos ou jornadas disponíveis.

Ficam vedadas as cobranças abusivas, retaliações ou responsabilização por resultados decorrentes dessas incompatibilidades.

§4º - Para a efetivação dessas medidas será formada uma comissão paritária com, ao menos, 1 (um) membro do sindicato profissional, 1 (um) membro da empresa e um empregado representante dos demais para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e à Gerência Regional do Trabalho.

§5º - Como opção à comissão mencionada no parágrafo anterior – tais medidas poderão ser discutidas no âmbito da CIPA – com a presença obrigatória do sindicato profissional.

§6º - A empresa deverá enviar comunicado ao sindicato profissional no prazo de 90 (noventa) dias – os nomes dos empregados indicados como membros da comissão mencionada no §4º – pelo e-mail info2@comerciarioscampinas.org.br

33 ESTABILIDADE GESTANTE

DA É assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

§1º: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa enquanto perdurar a gravidez e com a finalidade de imediata reintegração ao seu antigo posto de trabalho, o respectivo atestado médico comprobatório da gravidez.

§2º: A empresa comprovadamente aderente e participante do programa “Empresa Cidadã” do Governo Federal, na forma da

Lei nº 11.770, de 9/9/2008 regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10/11/2021, especificamente Capítulo XIV, artigos 137 a 142, estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o término da licença maternidade, prevista no caput desta cláusula.

34 SERVIÇO MILITAR. DO ESTABILIDADE DO EMPREGADO É assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 (dezoito) anos até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único: É excluído da hipótese prevista no caput desta cláusula, o refratário, omissor, desertor e facultativo.

35 ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e o salário durante o período que faltar para aposentar-se:

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

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

§3º: As empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria;

§4º: Entende-se como aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social o preenchimento dos requisitos mínimos necessários à aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social dentre esse o tempo necessário para o cumprimento do pedágio conforme previsto no Decreto nº 3.048 de 6/5/1999;

**36 REUNIÕES
OBRIGATÓRIAS**

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

**37 RETORNO DO AUXÍLIO-
DOENÇA - GARANTIA
DE EMPREGO**

Ao empregado afastado por motivo de doença, é 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 60 (sessenta) dias.

**38 PROMOÇÃO DA SAÚDE
MENSTRUAL**

No sentido de combater a precariedade menstrual, identificada como a falta de acesso aos itens necessários ao período de menstruação feminina, as empresas fornecerão gratuita e mensalmente um pacote de absorventes higiênicos às trabalhadoras que percebam, exclusivamente, o piso salarial da categoria, mediante solicitação, assegurados o sigilo e a não discriminação.

CAPÍTULO 5º – JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS.

**39 JORNADA DE
TRABALHO
ESPECÍFICA E
TRABALHO DOMINICAL
DA MULHER**

A contratação de qualquer tipo de jornada em exceção ao **artigo 3º da Lei nº 12.790**, de 14/3/2013 será vinculada à formalização de acordo coletivo de trabalho entre a empresa e o sindicato profissional incluindo: a escala dominical de trabalho para a mulher, a escala semanal 5X2 (cinco dias trabalhados por dois de folga e jornada semanal de 40 (quarenta) horas.

**40 COMPENSAÇÃO DE
HORÁRIO DE
TRABALHO**

A compensação da duração diária de trabalho por meio de “banco de horas” será regida exclusivamente por acordo coletivo de trabalho entre a empresa e o sindicato profissional, vedado o acordo individual.

**41 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.

**42 ABONO DE FALTA À
MÃE COMERCIÁRIA**

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhar o(a) filho(a) menor de 14 (quatorze) anos em consultas médicas ou internações; ou filho(a) inválido(a) ou incapaz, neste caso, somente em internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, no período de 1º/9/2025 a 31/8/2026

Parágrafo Único: Fica assegurado e estendido ao pai comerciário, na falta da mãe, os mesmos direitos e obrigações constantes no caput desta cláusula.

**43 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

**44 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.

**45 TRABALHO NOS
DOMINGOS**

Fica autorizado, para todos os comerciários e comerciárias, o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, especialmente pelas empresas representadas pelo sindicato da categoria econômica, desde que garantido o descanso semanal na escala 1X1 (um domingo trabalhado por um folgado).

**46 TRABALHO NOS
FERIADOS**

Para plena eficácia e validade do trabalho nos feriados de seus empregados, as empresas estão obrigadas ao cumprimento deste instrumento normativo, que será celebrado com o 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
7/9/2026	Independência do Brasil	Sim
12/10/2026	Nossa Senhora Aparecida	Sim
2/11/2026	Finados	Sim
15/11/2026	Proclamação da República	Sim
20/11/2026	Consciência Negra	Sim
8/12/2027	Campinas Nossa Senhora da Conceição	Sim
25/12/2026	Natal	não
1º/1/2027	Ano Novo	não
20/1/2027	Valinhos São Sebastião	Sim

28/2/2027	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
26/3/2027	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2027	Tiradentes	Sim
1º/5/2027	1º de Maio	
28/5/2027	Valinhos Aniversário da cidade	Sim
27/5/2027	Corpus Christi	Sim
12/6/2027	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2027	Revolução Constitucionalista	Sim
12/8/2027	Dia do Evangélico Campinas	Sim

§1º - Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o requerimento para adesão a esta cláusula, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada junto ao sindicato profissional e nele assumirá que cumprirá as disposições estabelecidas nesta convenção. A expedição do Certificado de Autorização de Trabalho no feriado será emitida pelo sindicato profissional.

- I. A empresa se obriga após a expedição Certificado de Autorização de Trabalho no feriado emitido pela

entidade sindical profissional afixá-lo em local na empresa para os funcionários tomarem ciência

- II. O descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento coletivo revogará o Certificado de Autorização de Trabalho no feriado sem prejuízo da multa prevista 63 deste instrumento.

§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 **‘Horas Extras Comissionistas - Remuneração’** 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:

- I. **ALIMENTAÇÃO:** Indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 38,00
empresas com 11 a 20 empregados	R\$ 41,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 50,00

- II. **TRANSPORTE:** As empresas concederão vale-transporte de ida e volta ao trabalho, nos termos da legislação vigente, com antecedência mínima de dois dias;
- III. O valor acordado no inciso I deste parágrafo deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e mediante contrarrecibo.

§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 das horas trabalhadas nos feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, inclusive por acordo individual nos termos do §5º do artigo 59 da CLT - sob pena do pagamento da multa prevista nessa cláusula.

§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 VEDADOS AO TRABALHO DO EMPREGADO:

As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário(a), independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- I. 25/12/2026- Natal;
- II. 1º/1/2027 - Confraternização Universal;
- III. 1º/5/2027 - Se não cumpridas as condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho;
- IV. DOIS FERIADOS MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2026 a 31/8/2027): Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas coincidentes com dois feriados no período de 1º/9/2026 a 31/8/2027;

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

obter modelo junto ao site do **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS:**

www.comerciarioscampinas.org.br.

§12º - O não cumprimento do disposto no parágrafo anterior - quanto ao controle do trabalho em feriados e a apresentação das listas dos empregados e demais procedimentos junto ao sindicato profissional - gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, conseqüentemente, a obrigação de adimplir os direitos e consectários desse trabalho.

§13º - PUBLICIDADE DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO NOS FERIADOS: As empresas se obrigam dar ciência aos seus empregados, por escrito, de todo o conteúdo da convenção coletiva de trabalho versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

§14º - HORÁRIO DO TRABALHO NO DIA 31/12/2026: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as **17h00** no dia **31/12/2025** devendo ser encerrado o atendimento ao público às **15h00**.

I - As empresas varejistas de gêneros alimentícios não poderão exigir o trabalho dos empregados após as **20h00** do dia 31/12/26 - devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18h00.

§15º - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CLÁUSULA: No caso de descumprimento de qualquer das condições inseridas nessa cláusula, ficam estabelecidas as multas,

conforme tabela abaixo, por empregado e a favor do empregado prejudicado, devida em dobro em caso de reincidência da empresa no descumprimento, vigente a partir de 1º/9/2026.

Empresas enquadradas na Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006	Demais empresas
R\$ 2.800,00 (dois mil oitocentos reais)	R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)

§16º - DAS PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO DOS PROCEDIMENTOS EXIGIDOS DA EMPRESA PARA ATIVAR SEUS EMPREGADOS NOS FERIADOS: As empresas que não tiverem emitido em seu favor o Certificado de Autorização de Trabalho no feriado, previsto no §1º 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, e, conseqüentemente, obrigando-as a adimplir todos os funcionários com o pagamento da seguinte forma:

- I. Adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais);
- II. Pagamento em dobro, por cada feriado trabalhado, do vale-refeição previsto no inciso I do §5º;

47 TRABALHO NO
FERIADO DO DIA
1º DE MAIO

A contraprestação de serviços do empregados no 1º de maio, somente será exercida mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho, que será firmado entre a empresa e o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS**, mediante requerimento através do *e-mail* feriado@comerciarioscampinas.org.br

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2026	30/11/2026	15/12/2026

As condições de trabalho no dia 1º de maio, obedecidos os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

§1º - As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em **jornada máxima de 6 (seis) horas**, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite, salvo se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT.

§2º - O pagamento do acréscimo de 100% (cem inteiros percentuais) sobre o valor da hora, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 15 desta convenção coletiva de trabalho e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido

pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado (1º/5/2026).

§3º - A empresa pagará uma indenização correspondente a importância de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) **para a jornada de 6 (seis horas)**, ao empregado que trabalhar no FERIADO DO DIA 1º DE MAIO, que deverá ser pago juntamente com a folha de pagamento competência de maio, sob a rubrica "INDENIZAÇÃO 1º DE MAIO".

§4º - Indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:

empresas com até 10 empregados	R\$ 38,00
empresas com 11 a 20 empregados	R\$ 41,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 50,00

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

§6º - Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado do dia 1º de maio de 2026 e a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§7º - O pagamento e a concessão da folga pelo trabalho no dia 1º de maio, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas do empregado, sob pena do pagamento da multa prevista no §15º da cláusula 46 deste instrumento (trabalho em feriados).

§8º - DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO: As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as duas folgas previstas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 46, §10, inciso IV deste instrumento, se obrigam a trocar a folga do feriado do dia do trabalho por outra folga designada como móvel e flexível para o empregado, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa entre 1º/9/2026 a 31/8/2027.

§9º - Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a **6ª (sexta) hora**, caso isso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais) sobre a hora normal; exceto no caso de celebração de acordo coletivo de trabalho específico, conforme previsto no §1º.

§10º - As empresas deverão proporcionar condições para a realização de assembleia da categoria profissional referente ao trabalho no dia 1º de maio, ficando estabelecido que a assembleia seja realizada por estabelecimento, sendo que o resultado dela vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento e deverão ser realizadas até o dia **25/4/2027**.

CAPÍTULO 6º – FÉRIAS E LICENÇAS.

**48 INÍCIO DAS FÉRIAS E
PAGAMENTO DAS
FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, observará o §3º do artigo 134 da CLT, nele incluindo-se os dias já compensados.

§1º - A empresa deverá observar o prazo estabelecido no artigo 145 da CLT para a remuneração das férias sob pena de serem convertidas em licença remunerada e o pagamento da multa estabelecida nesta convenção coletiva de trabalho por descumprimento de cláusula coletiva de trabalho.

§2º - Para os empregados comissionistas ou comissionistas mistos a base de cálculo das férias será a média aritmética simples das 12 (doze) comissões recebidas nos meses imediatamente anteriores à concessão delas ou a depender do caso, a média dos meses em que foram efetivamente recebidas.

§3º - Após o retorno do gozo de férias o empregado terá estabilidade de 30 (trinta) dias podendo ser convertida em indenização monetária.

**49 COINCIDÊNCIA DAS
FÉRIAS COM ÉPOCA
DO CASAMENTO**

É facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que não coincidente com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecida, e seja a empresa comunicada com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**50 LICENÇA
PATERNIDADE**

As empresas concederão licença paternidade equivalente a 10 (dez) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança; se durante a vigência desta norma coletiva sobrevier lei mais benéfica ao empregado, essa prevalecerá.

Parágrafo único: Se o período de licença paternidade coincidir com o período de gozo de férias os 10 (dez) dias a elas serão acrescentados.

CAPÍTULO 7º – SAÚDE, SEGURANÇA, E COMBATE AO TRABALHO PRECÁRIO

51 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.

Parágrafo único: Equipara-se a uniforme a exigência da empresa no sentido de obrigar o empregado a usar a marca ou a grife por ela comercializada.

52 PRIMAZIA DA CONTRATAÇÃO DIRETA DO EMPREGADO

As empresas priorizarão a contratação direta de empregados para as atividades permanentes, vedada a utilização de “PJs”, terceirizados ou quaisquer formas contratuais destinadas a substituir postos da categoria, reduzir direitos ou contornar as condições estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo único: Identificada a contratação de “PJ” - em substituição a cargo permanente - a empresa deverá a requerimento do sindicato profissional apresentar o regular registro trabalhista do empregado. A persistir a situação

irregular incidirá a multa convencional mensal por trabalhador em favor do sindicato profissional – sem prejuízo das medidas judiciais e a administrativas cabíveis.

**53 ATESTADO MÉDICO E
ODONTOLÓGICO**

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto nº 3.048, de 6/5/1999 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, será reconhecido o atestado e/ou declaração, médico ou odontológico, firmado por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou dentistas dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

§1º - O atestado médico deverá obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291, de 20/02/1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do médico e do empregado.

§2º - O atestado médico deverá ser apresentado à empresa em até 72 (setenta e duas) horas, da data de sua emissão.

**54 COMUNICAÇÃO DE
ACIDENTE DE
TRABALHO – CAT**

As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - bem como, as admissões/demissões ocorridas no *e-mail* info2@comerciarioscampinas.org.br - sob pena de não o fazendo ser-lhe imposta a multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por CAT ou evento demissão/demissão omitido, revertida em favor do sindicato profissional.

CAPÍTULO 8º - RELAÇÕES SINDICAIS.

55 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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 **2%** (dois inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações do mês de setembro de 2026, respeitado o teto de R\$ 80,00 (oitenta reais) - 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**, relativamente à contribuição de setembro de 2026 e 1% (um inteiro percentual) para os demais meses.

§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/2026, será descontada a taxa de 2% (dois inteiros percentuais), 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 – nos demais meses 1% (um por cento).

§5º: Os empregados admitidos após o prazo decorrido para o protocolo de carta de oposição deverão entrar em contato pelo *WhatsApp* (19) 3731-6300 do **SINDICATO PROFISSIONAL**, no prazo de até 10 (dez) dias de admissão, para agendar atendimento para que sejam informados sobre as cláusulas da convenção coletiva de trabalho e outros direitos trabalhistas, incluindo, proposta de sindicalização e protocolo da carta de oposição, se o empregado convencer-se ser essa a melhor opção.

§6º: 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 novembro/2025, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§7º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no *caput* sujeitará à correção monetária, calculada pela variação do IPCA mais multa de 3% (três inteiros percentuais) e juros de 1% (um inteiro percentual) ao mês.

§8º: 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.

**56 CONTRIBUIÇÃO
PATRONAL**

**57 FICHA DE
SINDICALIZAÇÃO**

No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados, bem como, os informarão o e-mail de contato do sindicato:
rls@comerciarioscampinas.org.br

**58 MENSALIDADE
SINDICAL
(CONTRIBUIÇÃO
ASSOCIATIVA)**

As empresas ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados sindicalizados a mensalidade associativa em favor do sindicato profissional nos termos do artigo 545 e parágrafo único da CLT.

Parágrafo único: O valor da mensalidade do empregado associado (sindicalizado) é de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) no período de vigência desta convenção coletiva de trabalho.

59 REPRESENTAÇÃO

Todas as empresas, bem como os empregados abrangidos no presente instrumento coletivo de trabalho/convenção coletiva de trabalho, reconhecem como legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS** e o **SINDICATO PATRONAL**, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovadas nas assembleias gerais extraordinárias.

CAPÍTULO 9º – DISPOSIÇÕES GERAIS.

**60 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.

**61 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 artigo 615 da CLT.

62 DIREITOS ADQUIRIDOS

É garantida a manutenção de todas as vantagens e benefícios coletivos e individuais concedidos por liberalidade das empresas, sem as eventuais alterações apresentadas nesta convenção coletiva de trabalho, não poderão ser retiradas ou suprimidas, tendo vista a incorporação dos mesmos nos respectivos contratos de trabalho, devendo, portanto, serem mantidos e respeitados.

**63 MULTA DA NORMA
COLETIVA**

O não cumprimento de qualquer obrigação prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho sujeitará o infrator à multa normativa, por infração no valor de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais), observado os seguintes critérios:

§1º - Quando a obrigação descumprida tiver como beneficiário direto o empregado, inclusive as obrigações de fazer, não fazer ou pagar, a multa será revertida integralmente em seu favor.

§2º - Quando a obrigação descumprida tiver como destinatário ou beneficiário o sindicato profissional (notadamente a do §6º, cláusula 32, §1º, §11º, §13º da cláusula 46, caput da cláusula 47, cláusula 52, cláusula 54 e comprovada prática antissindical nos termos da cláusula 55 desta convenção) a multa será revertida em favor deste.

§3º - A multa prevista nesta cláusula não se aplica às cláusulas com multas específicas, afastando-se o *bis in idem*.

64 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.

**65 LEI GERAL DE
PROTEÇÃO DE DADOS**

Com a finalidade de atender à disposição da Lei 13.709/2018, de 14/8/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - (LGPD) a entidade sindical profissional se compromete observar e cumprir a referida legislação quanto ao

66 INTELIGENCIA
ARTIFICIAL
RELAÇÕES
TRABALHO

tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores que forem coletados.

A empresa que utilizar a Inteligência Artificial ou sistemas automatizados com impacto nas relações de trabalho adotará mecanismos internos de governança, observando aspectos técnicos, humanos e éticos.

§ 1º - Comitê Interno – A empresa poderá instituir comitê próprio, composto por participantes representativos de diferentes áreas, funções e níveis do quadro de empregados, com participação facultativa do Sindicato.

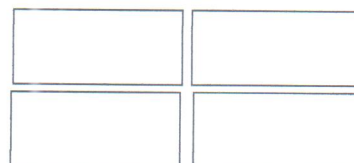
§ 2ª - Transparência – O Sindicato receberá informações periódicas sobre os sistemas utilizados em seus impactos coletivos, preservados os segredos comerciais e tecnológicos.

§ 3º - Impactos Relevantes – Antes de alterações com efeitos relevantes sobre emprego, remuneração, jornada ou condições de trabalho, o Sindicato será comunicado.

§ 4º - Correção – Havendo indícios de erro ou prejuízo coletivo as partes reunir-se-ão para avaliação e adoção de medidas corretivas.

67 VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de **1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027**, produzindo



seus efeitos a partir de sua data de vigência, ressalvadas as condições expressamente previstas em sentido

**68 ABRANGÊNCIA E
APLICAÇÃO**

As disposições desta Convenção Coletiva aplicam-se às empresas e aos empregados integrantes das categorias econômica e profissional representadas pelas entidades sindicais signatárias, nos municípios de **Campinas, Paulínia e Valinhos**, observadas as condições específicas estabelecidas em cada cláusula.

**69 CUMPRIMENTO
CONVENÇÃO**

DA As entidades sindicais signatárias comprometem-se a zelar pelo cumprimento desta Convenção, podendo promover as medidas administrativas, extrajudiciais cabíveis diante de seu descumprimento.

**70 SOLUÇÃO
CONFLITOS**

DE As entidades signatárias buscarão solucionar, preferencialmente por meio de negociação direta, as controvérsias decorrentes da interpretação ou aplicação desta Convenção, sem prejuízo do direito de qualquer interessado de recorrer às medidas administrativas ou judiciais cabíveis.



**71 ALTERAÇÃO, REVISÃO
OU PRORROGAÇÃO**

Qualquer alteração, revisão ou prorrogação desta Convenção somente terá validade mediante **instrumento coletivo de celebrado pelas entidades signatárias**, observadas as exigências legais aplicáveis.

72 FORO

Fica eleito o **Tribunal Regional do trabalho da 15ª Região**, na forma da legislação aplicável, para apreciação das controvérsias decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Campinas, 1º de setembro de 2026.

Aparecido Nunes da Silva
Presidente

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE CAMPINAS, PAULÍNIA E VALINHOS
