

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SINCOVAGA/SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS – 2019/2021

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, entidade sindical inscrita no CNPJ/MF 46.106.779/0001-25, com sede na Rua Lusitana, 839, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente, **Aparecido Nunes da Silva**, e de outro lado, como representante da categoria econômica, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICÍNIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATASSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINCOVAGA)**, entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede na Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para os municípios de **Paulínia** e **Valinhos**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

01 REAJUSTAMENTO SALARIAL.

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido até 31/8/2019, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, será corrigido a partir de 1º/9/2019, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste salarial de 3,28% (três inteiros e vinte e oito centésimos percentuais), sobre o salário vigente em 1º/9/2018.'

**02 EMPREGADOS
ADMITIDOS A
PARTIR DE 1º DE
SETEMBRO DE 2018.**

O salário fixo ou a parte fixa do salário misto do empregado admitido entre 1º/9/2018 e 31/8/2019 será reajustado, a partir de 1º/9/2019, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada “**Reajustamento Salarial**”, de forma proporcional e correspondente a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado e a ele equivalendo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre o salário ou a parte fixa do salário vigente no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas, como segue:

Período de Admissão	Salário de Admissão acrescido do % abaixo:
até 15/9/18 (integral)	3,2800%
de 16/9/18 a 15/10/18 (11/12)	3,0067%
de 16/10/18 a 15/11/18 (10/12)	2,7333%
de 16/11/18 a 15/12/18 (9/12)	2,4600%
de 16/12/18 a 15/1/19 (8/12)	2,1867%
de 16/1/19 a 15/2/19 (7/12)	1,9133%
de 16/2/19 a 15/3/19 (6/12)	1,6400%
de 16/3/19 a 15/4/19 (5/12)	1,3667%
de 16/4/19 a 15/5/19 (4/12)	1,0933%
de 16/5/19 a 15/6/19 (3/12)	0,8200%
de 16/6/19 a 15/7/19 (2/12)	0,5467%
de 16/7/19 a 15/8/19 (1/12)	0,2733%
a partir de 16/8/19	Sem reajuste

03 COMPENSAÇÃO.

Nos reajustes salariais previstos nas cláusulas nominadas “**Reajustamento Salarial**” e “**Empregados Admitidos após a data-**

base de 1º/9/2018” serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, sejam espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 1º/9/2018; 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 nas cláusulas que definem os valores dos salários normativos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**04 SALÁRIOS
NORMATIVOS.**

Ficam estabelecidos que sobre os salários normativos vigentes até 31/8/2019, para os empregados da categoria, a vigerem a partir de 1º/9/2019, desde que cumprida, integralmente, a jornada contratual de trabalho, serão acrescidos do reajuste de 3,28% (três inteiros e vinte e oito centésimos percentuais).

FUNÇÃO	VALORES
a) Empregados em Geral	R\$ 1.449,00
b) Office-boys, Faxineiros, Copeiros e Empacotadores	R\$ 1.218,00
c) Comissionistas	R\$ 1.693,00

Parágrafo único: Os empregados exercentes de função específica como vendedor, balconista, auxiliar ou operador de caixa, auxiliar de escritório, auxiliar ou operador de crédito, auxiliar ou operador de cobrança, estoquista, repositor, vitrinista etc, 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 4, alínea “a” desta cláusula, sendo vedada a substituição do empregado que exerce qualquer uma das funções mencionadas por outro de menor salário.

05 REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

As microempresas e empresas de pequeno porte, assim definidas pelo artigo 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, poderão adotar para os seus empregados o **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**.

§1º: Para tanto, deverão obter o **TERMO DE ENQUADRAMENTO** mediante requerimento e cumprimento das exigências solicitadas pelos sindicatos signatários da presente convenção coletiva de trabalho.

§2º: O requerimento e todo o rol de informações que deverão ser fornecidos pela empresa são encontrados nos *sites* www.sindicovaga.com.br e www.comerciarioscampinas.org.br.

§3º: A empresa, por seu representante legal, assinará o termo de compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho.

§4º: Em contrapartida ao piso salarial diferenciado, a empresa, por meio do sindicato profissional, garantirá o plano de assistência médica *online*, ao custo anual de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), por empregado, valor esse que será pago diretamente à entidade profissional.

§5º: As entidades sindicais signatárias constatando que a empresa cumpriu os requisitos exigidos para a expedição do TERMO DE ENQUADRAMENTO, termo esse que somente será válido com assinatura conjunta delas, fornecerão o referido termo, conforme cláusula 64, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, contado a partir da data do requerimento, devidamente acompanhado da documentação exigida. Constatada qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

§6: Obtido o termo de enquadramento, as EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICROEMPRESAS (ME) poderão praticar a partir de 1º/9/2019 os seguintes pisos salariais:

FUNÇÃO	VALORES
a) Empregados enquadrados no REPIS	R\$ 1.350,00
b) Office-boys, Faxineiros, Copeiros e Empacotadores	R\$ 1.215,00
c) Comissionistas	R\$ 1.542,00

§7º: O TERMO DE ENQUADRAMENTO no REPIS é o documento hábil a demonstrar nos atos homologatórios e na Justiça do Trabalho que a empresa está autorizada a praticar o piso salarial diferenciado, vale dizer, sem o qual a empresa obriga-se a respeitar o salário normativo estabelecido na cláusula 4ª, “a”:

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

b) A adoção do REPIS é limitada ao prazo de vigência desta convenção coletiva de trabalho (1º/9/2019 a 31/8/2021).

§8º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais), por dispositivo descumprido revertido ao empregado prejudicado.

06 GARANTIA DO
COMISSIONISTA.

Ao empregado remunerado por comissão (seja somente por comissões, seja por salário misto, que é aquele que tem uma parte fixa e outra variável) é assegurada a partir de 1º/9/2019 a garantia de uma remuneração mínima, conforme valor estabelecido na cláusula 4ª, alínea "c", nominada "**Salários Normativos**"; nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da dita garantia e uma vez cumprida, integralmente, a jornada legal de trabalho.

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

07 INDENIZAÇÃO DE
"QUEBRA- DE-
CAIXA".

O empregado na função de "operador de caixa" terá direito, a partir de 1º/9/2019, à indenização mensal de R\$ 74,50 (setenta e quatro reais e cinquenta centavos), relativa à "quebra-de-caixa".

§1º: A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador; se a empresa impuser qualquer

óbice ou impedimento à realização dela, ele será isento de qualquer responsabilidade.

§2º: As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa estão desobrigadas de pagar a indenização descrita no **caput**.

08 NÃO
INCORPORAÇÃO
DAS CLÁUSULAS
COMO DIREITO
ADQUIRIDO.

As garantias previstas nas cláusulas nominadas “*Salários Normativos*”, “*Garantia do Comissionista*” e “*Indenização por 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 DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - 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 dos meses de maio de 2020 e setembro de 2020, respeitado o teto de R\$ 75,00 (setenta e cinco 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 15/05/2020, relativamente à contribuição de abril de 2020 e em 15/10/2020, relativamente à contribuição de setembro de 2020 e 1% (um inteiro percentual) para os demais meses, excluído os meses de maio de 2020 e setembro de 2020.

§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 da entidade sindical profissional beneficiária.

§4º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2019, será descontada a taxa de 2% (dois inteiros percentuais), sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ADMISSÃO 2019", 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. O mesmo critério será utilizado para os admitidos após setembro/2020.

§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, tanto em relação ao desconto do mês de maio/2020 e setembro/2020, quanto aos descontos dos futuramente admitidos.

§6º: O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no **caput** o 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: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva, que deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado além dos correspondentes acréscimos legais - respeitado o TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região.

10 RESPONSABILIDADE PELO DESCONTO.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Campinas. Conforme autorização expressa dos comerciários através em Assembleia Geral Extraordinária, realizada nos dias 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22 e 23 de agosto de 2019 e convocada por meio do edital publicado no jornal "O Estado de São Paulo", do dia 2/8/2019 - página B5.

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

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

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

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: Com previsão na alínea “e” do artigo 513 da CLT, e da decisão, com efeito, *erga omnes* proferida na ADI 5794, pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria realizada no dia 15 de agosto de 2019, Contribuição Assistencial/Negocial. Em face do entendimento do E. STF, reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição imposta a todos e quaisquer membros da categoria econômica, independentemente de seu porte e regime jurídico-fiscal, tendo em vista a prestação de relevante e fundamental serviço, fica instituída CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA, nos valores máximos, conforme a aprovada tabela, como segue:

§1º - As empresas contribuintes ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços decorrentes da aplicação das cláusulas 5, 42 e 43.

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 2020.

	VALOR EM R\$
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	R\$ 100,00
EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R\$ 215,00
EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	R\$ 450,00
EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS	R\$ 560,00
EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	R\$ 730,00

**CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00. AUTOSSERVIÇOS-
SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES**

Número total de empregados da empresa	Valor da Contribuição
De 01 até 30	R\$ 1.050,00
De 31 até 50	R\$ 1.200,00
De 51 até 100	R\$ 1.600,00
De 101 até 200	R\$ 4.000,00
De 201 até 300	R\$ 5.500,00
De 301 até 400	R\$ 7.000,00
De 401 até 500	R\$ 8.500,00
De 501 até 1000	R\$ 20.000,00
De 1001 até 2000	R\$ 22.500,00
De 2001 até 3000	R\$ 27.000,00
De 3001 até 4000	R\$ 32.500,00

§2º - Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia 10 de maio de 2020, através de:

FICHA DE COMPENSAÇÃO - Será remetida, por via postal, ficha de compensação da Contribuição Assistencial, que poderá ser paga em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite 30/05/2020.

Após a data de vencimento, até 30 (trinta) dias pagável em qualquer banco do Sistema de Compensação; e,

Em caso do não recebimento, em tempo hábil, da ficha de compensação para pagamento, solicitar 2ª. Via através do tel. 11-3335-1100 ou 2229-6141.

§3º: O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§4º: A Contribuição Assistencial/Negocial 2020 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra “c” do parágrafo 2º.

12 COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, é autorizada desde que atendidas as seguintes regras:

§1º: A empresa deverá requerer a ambos os sindicatos signatários (SINCOVAGA e COMERCÍARIOS) a emissão do TERMO DE

ENQUADRAMENTO, conforme cláusula 64, sem a qual a adoção do sistema é nula, restando tipificada a obrigação de pagamento das horas extraordinárias; sem prejuízo da multa cominada na alínea “f”, do §3º.

§2º: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, que se menor deverá ser assistido pelo seu representante legal, em instrumento individual ou coletivo, no qual conste o horário normal e o compensável.

§3º: Para efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do artigo 59 do §2º da CLT, será de 270 (duzentos e setenta) dias:

- a) É vedado o acordo individual escrito, como regulado pelo artigo 59, §5º da CLT, para estabelecer o regime de compensação de horas (banco de horas);
- b) As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido no §3º estarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 36 desta norma sobre a hora normal;
- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, somente ao trabalho em horário diurno, isto é, entre 6h00 e 22h00;
- d) As regras de compensação de horário de trabalho não serão aplicáveis, em nenhuma hipótese, para o trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na alínea “f” desta cláusula;
- e) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma desta cláusula, o empregado receberá o pagamento das horas extras não compensadas, com os acréscimos previstos na

cláusula 36, cuja base de cálculo será o valor da remuneração na data da rescisão;

- f) No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa arcará com a multa de R\$ 1.452,00 (mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais), por empregado da empresa.

13 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 ao salário durante o período que faltar para aposentar-se:

- a) 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;
- b) O empregado, nas condições do **caput** e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula;
- c) 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;
- d) 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 3048/2019;

- 14 **ESTABILIDADE DA GESTANTE.** É assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.
- Parágrafo único:** 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.
- 15 **RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA. GARANTIA.** 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 30 (trinta) dias.
- 16 **ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO.** Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do DECRETO Nº 3.048, DE 6/5/1999 e entendimento da SÚMULA Nº15 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.

17 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/9/2019 a 31/8/2020 e outros 15 (quinze) dias para o período de 1º/9/2020 a 31/8/2021, assim desdobrados em razão do prazo de vigência desta convenção transcorrer entre 1º/9/2019 a 31/8/2021.

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

18 ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE.

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, 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.

19 SERVIÇO MILITAR. 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.

**20 GARANTIA NA
ADMISSÃO.**

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.

**21 SALÁRIO DO
SUBSTITUTO.**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**22 AVISO PRÉVIO
ESPECIAL.**

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.

**23 NOVO EMPREGO -
DISPENSA DO
AVISO PRÉVIO.**

O empregado demitido sem justa causa ou que demitir-se do emprego (SÚMULA Nº 276, DO TST) 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

		com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.
24	VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO.	Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo do empregado que exercia cargo de confiança, é vedada qualquer alteração nas condições de trabalho, inclusive transferência de local da prestação de serviços, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.
25	INÍCIO DAS FÉRIAS.	O início das férias, individuais ou coletivas, observará o §3º do artigo 134 da CLT, nele incluindo-se os dias já compensados.
26	COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO.	É facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, 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.
27	FORNECIMENTO DE UNIFORMES.	Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.
28	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.
29	COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.	As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.
30	FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA.	No caso de falecimento do sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.
31	CHEQUES DEVOLVIDOS.	É vedado às empresas, descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou se ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.
32	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.	Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa, exceto se o funcionário fora contratado através de empresa de serviços temporários conforme LEI Nº 6.019, DE 3/1/1974.
33	DIA DO COMERCIÁRIO.	Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio um abono indenizatório, em pecúnia, sem nenhuma tributação, correspondente a 1 (um) ou 2

(dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2019 a ser paga juntamente com a folha do respectivo mês, conforme proporção abaixo:

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

34 ASSISTÊNCIA JURÍDICA.

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

35 DOCUMENTOS: RECEBIMENTO PELA EMPRESA.

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

36 REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta inteiros percentuais) para as duas primeiras e de 100% (cem inteiros percentuais) para as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

- 37 **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMMISSIONISTAS.** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas durante o mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 36 nominada *“Remuneração das Horas Extras”*.
- 38 **REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS.** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da LEI Nº 605, de 14/1/1949.
- 39 **CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMMISSIONISTA.** Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das 12 (doze) comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos 12 (doze) meses que precederem o ato do pagamento do início das férias; do 13º salário e das verbas rescisórias
- Parágrafo único:** Aos empregados que não contarem com os 12 (doze) meses remunerados a base de comissões, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

**40 DA ASSISTÊNCIA
NA RESCISÃO DO
CONTRATO DE
TRABALHO DO
EMPREGADO.**

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

§1º: Será obrigatória e gratuita a assistência prevista no **caput** para os empregados que forem contribuintes do sindicato profissional.

§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: As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de doze (12) meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de R\$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) em favor do empregado.

41 AUXÍLIO-FUNERAL:

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao piso normativo da categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

§1º: As empresas que contratarem seguro de vida ficarão, neste caso, dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no **caput** desta cláusula. O seguro contratado deverá atender as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, validada pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I. **relativas ao empregado titular:**

- R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de **morte**;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**;
- R\$10.000,00 (dez mil reais) como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- R\$300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) **cestas básicas** de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte e;
- Até R\$2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

II. **relativas à família do empregado titular:**

- **Cônjuge:** Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;
- **Filhos:** Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 (seis) meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma

indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

- **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamã e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

III. **relativas à empresa empregadora:**

- **Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular:** Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

IV. O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado.

V. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

VI. As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora.

VII. Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao

trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento.

§2º: As empresas poderão aderir à apólice estipuladas pelos Sindicatos representantes da categoria, mas estarão livres para contratação através de outro corretor ou seguradora respeitando a livre concorrência, sempre sendo necessária a validação da referida apólice de seguro por parte do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO.

**42 LICENÇA-
PATERNIDADE**

As empresas concederão licença-paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, neles incluído o dia do nascimento da criança.

**43 REUNIÕES
OBRIGATÓRIAS.**

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

44 REVISTA.

É proibida a revista corporal do empregado, podendo ser-lhe exigido mostrar seus pertences pessoais à pessoa indicada pela empresa, essa não obrigatoriamente do mesmo sexo do revistado.

- 45 **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.
- 46 **PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.
- 47 **COMPENSAÇÕES:** Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam a assinatura da presente convenção coletiva.
- 48 **FICHA DE SINDICALIZAÇÃO.** No ato da contratação as empresas disponibilizarão fichas de sindicalização para os novos empregados.
- 49 **MENSALIDADE SINDICAL (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA):** 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\$ 32,00 (trinta e dois reais) na data da assinatura desta convenção.

- 50 **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 EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS** e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, ratificando a representatividade prevista nos estatutos sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovadas nas assembleias gerais extraordinárias.
- 51 **TRABALHO NOS DOMINGOS.** As empresas deverão observar as regras para o trabalho em domingos, conforme escala prevista na LEI Nº11.603, de 5/12/2007, que alterou o artigo 60 da LEI Nº 10.101, de 1912/2000.
- Parágrafo único:** Qualquer escala em exceção à presente regra será formalizada por meio de acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional, observados os artigos 612, 613 e 614 da CLT, com envio pelo sindicato profissional de *email* para o conhecimento do sindicato patronal (adm@sincovaga.com.br)
- 52 **TRABALHO NOS FERIADOS.** Para plena eficácia e validade do trabalho nos feriados de seus empregados, as empresas estão obrigadas ao cumprimento deste instrumento normativo, que será celebrado com a assistência do sindicato profissional e do sindicato patronal, 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
7/9/2019	Independência do Brasil	Sim
12/10/2019	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2019	Finados	Sim
15/11/2019	Proclamação da República	Sim
20/11/2019	Valinhos Consciência Negra	Sim
25/12/2019	Natal	
1º/1/2020	Ano Novo	
20/1/2020	Valinhos São Sebastião	Sim
28/2/2020	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
10/4/2020	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2020	Tiradentes	Sim
1º/5/2020	1º de Maio	
11/6/2020	Corpus Christi	Sim
28/6/2020	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2020	Revolução Constitucionalista	Sim
7/9/2020	Independência do Brasil	Sim
12/10/2020	Nossa Senhora. Aparecida	Sim
2/11/2020	Finados	Sim
15/11/2020	Proclamação da República	Sim
20/11/2020	Valinhos	Sim

	Consciência Negra	
25/12/2020	Natal	
1º/1/2021	Ano Novo	
20/1/2021	Valinhos São Sebastião	Sim
28/2/2021	Paulínia Aniversário da cidade	Sim
2/4/2021	Sexta-Feira Santa	Sim
21/4/2021	Tiradentes	Sim
1º/5/2021	1º de Maio	
3/6/2021	Corpus Christi	Sim
28/6/2021	Paulínia Padroeiro de Paulínia	Sim
9/7/2021	Revolução Constitucionalista	Sim

§1º: ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS - Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório o Protocolo de Pedido de Adesão, a ser feito diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINCOVAGA), em que se compromete a obedecer as disposições estabelecidas nesta convenção, cujo modelo de Adesão, a entidade patronal colocará a disposição dos interessados, em seu portal eletrônico (www.sincovaga.com.br). O sindicato patronal se obriga a encaminhar mensalmente relatório de todas as empresas solicitantes o PEDIDO de ADESÃO.

§ 2º - A empresa se obriga a afixar o PEDIDO de ADESÃO emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local na empresa para os funcionários tomarem ciência.

§3º: 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.

§4º: 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.

§5º: 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.

§6º: 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/9/2019 e auxílio refeição/alimentação ou indenização em dinheiro correspondente ao número de empregados conforme quadro abaixo:

empresas com até 10 empregados	R\$ 23,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 24,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 29,00

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

§7º: 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.

§8º: O pagamento pelas horas trabalhadas em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento da multa prevista nessa cláusula, inclusive do acordo individual que trata o parágrafo 5º do artigo 59 da CLT.

§9º: O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

§10º: Fica proibido o trabalho dos menores e das gestantes nos dias considerados feriados, exceto se os próprios interessados manifestarem a aceitação dele por escrito.

§11º: **FERIADOS EM QUE SERÁ VEDADO O TRABALHO DO EMPREGADO:** As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, independentemente do tempo de serviço na empresa, nos seguintes FERIADOS:

- a) 25/12/2019 e 25/12/2020 - Natal;
- b) 1º/1/2020 e 1º/1/2021 - Confraternização Universal;

- c) 1º/5/2020 e 1º/5/2021 - Se não cumprido as condições previstas na cláusula 53;
- d) DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2019 à 31/08/2019): Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2019 à 31/8/2020;
- e) DOIS FERIADOS - MÓVEIS E FLEXÍVEIS (1º/9/2020 à 31/08/2021): Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de duas folgas em dois feriados no período de 1º/9/2020 à 31/8/2021.

§12º: CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TRABALHO NOS FERIADOS: A empresa deverá apresentar ao sindicato profissional, na sede ou por e-mail (feriado@seccamp.org.br), **no prazo máximo de 30 (trinta) dias anteriores ao feriado**, duas relações, a primeira com todos os empregados que laborarão na empresa e a segunda com todos os empregados que folgarão no respectivo feriado, de forma opcional, as empresas poderão obter modelo junto ao site do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS (www.comerciarioscampinas.org.br).

§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 versando sobre o trabalho em FERIADOS, inclusive os admitidos após a sua assinatura.

§14º: HORÁRIO DO TRABALHO NOS DIAS 31/12/2019 E 31/12/2020: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 17 (dezesete) horas nos dias 31/12/2019 e

31/12/2020, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 15 (quinze) horas:

- a) As empresas varejistas do gênero alimentício não poderão exigir o trabalho dos empregados após às 20 (vinte) horas nos dias 31/12/2019 e 31/12/2020, devendo ser encerrado o atendimento ao público às 18 (dezoito) horas.

§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:

- a) As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14/12/2006 - R\$ 1.680,00 (mil seiscentos e oitenta reais) vigente a partir de 1º/9/2019;
As demais empresas a multa no valor de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) vigente a partir de 1º/9/2019.

53 **TRABALHO NO
FERIADO DO DIA
DO TRABALHO - 1º
DE MAIO**

Será facultado às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios exigir a contraprestação de serviços de seus empregados nos feriados de 1º de maio, facultada essa que poderá ser exercida mediante a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho que será firmado entre a empresa e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, pessoalmente ou através do *email* feriado@comerciarioscampinas.org.br A cópia digitalizada deverá ser encaminhada ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO pelo *email* adm@sincovaga.com.br - conforme as datas abaixo:

Para trabalhar no feriado de:	Data inicial para requerimento.	Data-limite para requerimento junto aos sindicatos
1º/5/2020	10/9/2019	30/04/2020
1º/5/2021	10/9/2020	23/11/2020

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.

§2: 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 37 da presente convenção coletiva de trabalho e a concessão de folga compensatória em dia a ser estabelecido pela empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado (ou seja: até 31/5/2020 e 31/5/2021).

§3º: A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO correspondente a importância de R\$ 68,00 (sessenta e oito reais) para a jornada de 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: As empresas que tem cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão gratuitamente alimentação nestes dias, ou fora destas situações, concederão, gratuitamente, auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a seguinte importância:

empresas com até 10 empregados	R\$ 23,00
empresas com 11 à 20 empregados	R\$ 24,00
empresas acima de 20 empregados	R\$ 29,00

§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 2020 e 1º de maio de 2021, a folga compensatória e a remuneração deverão contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

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

§8º: DO DIREITO DE DESCANSO EM FERIADO PARA O EMPREGADO QUE LABORAR NO DIA 1º DE MAIO:As empresas que optarem pelo trabalho de seus empregados no feriado do dia 1º de maio, além de conceder as duas folgas previstas nos feriados móveis e flexíveis fixados na cláusula 52, §10º, alínea “d” e “e” desta convenção coletiva de trabalho, 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 nos seguintes feriados: 10/4/2020, 21/4/2020, 11/6/2020, 9/7/2020, 2/4/2021, 21/4/2021, 3/6/2021 e 9/7/2021.

§9º: Fica proibida a jornada de trabalho no dia 1º de maio após a 6ª (sexta) hora, caso ocorra a empresa deverá efetuar o pagamento do adicional de horas extraordinárias com o adicional de 200% (duzentos inteiros percentuais) sobre a hora normal. Exceto no caso de celebração de acordo coletivo de trabalho específico, conforme previsto no parágrafo 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 da mesma vinculará apenas os empregados do respectivo estabelecimento e deverão ser realizadas até o dia 31/3/2020 para o 1º/5/2020 e até o dia 31/3/2021 para o 1º/5/2021. Caso não ocorra a referida assembleia até o dia 31 de março do ano de 2020 e 31 de março de 2021 nas empresas que efetivaram o protocolo dentro do prazo estabelecido no **caput** estarão autorizadas a utilização do trabalho de seus empregados independentemente de qualquer outra exigência.

54 **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT.**

As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs - bem como, as admissões/demissões ocorridas no *email* info@comerciaroscampinas.org.br - sob pena de não o fazendo ser-

lhe imposta a multa de R\$ 100,00 (cem reais) por CAT ou evento demissão/demissão omitido, revertida em favor do sindicato profissional.

55 ASSÉDIO MORAL.

As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas 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.

Parágrafo único: Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 1 (um) membro do sindicato patronal e um membro do sindicato profissional 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 e Emprego.

56 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A partir de agosto de 2021 será instituída a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA nos termos do artigo 625-A da CLT combinado com a faculdade prevista no art. 611-A, com a denominação de Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio com as competências abaixo elencadas:

a) **SOLUÇÃO DE CONFLITOS:** As controvérsias e os conflitos individuais e coletivos decorrentes da relação de trabalho no comércio poderão ser encaminhadas à Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio para tentativa de conciliação e solução da questão pendente;

- b) **QUITAÇÃO ANUAL DE DIREITOS TRABALHISTAS:** Nos termos do art. 507-B da CLT é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante esta Comissão de Conciliação Prévia;
- c) **CONFERÊNCIA DE CÁLCULOS DA TRCT:** As empresas e empregados poderão enviar os termos rescisórios para conferência no âmbito da Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio.

§1º: A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO INTERSINDICAL DO COMÉRCIO é composta obrigatoriamente por representantes/prepostos indicados pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO e SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, que deverão indicar seus responsáveis no prazo de 10 (dez) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva, sendo que o seu funcionamento será regido por regulamento próprio definido em comum acordo entre as partes convenientes.

§2º: Os pedidos de conciliação para a Comissão de Conciliação Intersindical do Comércio podem ser de iniciativa do empregado, empregador ou interessado, mediante protocolo.

57 **JORNADA DE
TRABALHO
ESPECIFICA**

A contratação de outros tipos de jornada, a saber, **JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA E SEMANA ESPANHOLA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA** sob pena de nulidade, dependerá, exclusivamente, de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva. A empresa interessada na adoção de qualquer dessas modalidades de jornada

deverá obter **TERMO DE ENQUADRAMENTO, conforme cláusula 64.** A solicitação deverá ser dirigida ao SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS NO ESTADO DE SÃO PAULO pelo *site*: www.sincovaga.com.br

§1º: JORNADA PARCIAL: Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

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

§2º: JORNADA REDUZIDA: Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

- a) horário contratual;
- b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a

férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

§3º: JORNADA ESPECIAL 12X36: Nos termos do artigo 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;
- c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres ou perigosas atestadas por laudo técnico de segurança do trabalho.

§4º: SEMANA ESPANHOLA -DA PREVISÃO CONTIDA NA OJ 323 da SDI-I do TST: Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 (quarenta e oito) horas semanais para uma semana de 40 (quarenta) horas em outracom divisor de 220 (duzentos e vinte).

§5º: DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452 -A, todos da CLT, observadas , ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de contrato de trabalho intermitente, através de celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da

respectiva entidade patronal, limitado a 20% do quadro de empregados do regime fixo da CLT da empresa assim considerado por unidade.

- a) O contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito e registrado na carteira de trabalho, com a obrigatoriedade de respeitar a proporcionalidade do salário normativo da categoria;
- b) O contrato celebrado deverá conter a identificação, assinatura, domicílio e sede da empresa, bem como o local e o prazo para pagamento da remuneração;
- c) A empresa utilitária do contrato de trabalho intermitente enviará ao sindicato profissional a relação nominal, número da Carteira de Trabalho e função exercida;
- d) À solicitação de acordo coletivo de trabalho pela empresa o sindicato profissional responderá no prazo improrrogável de 60 (sessenta) dias, contado da data do envio do **email** (com tal solicitação) ao endereço: juridico@comerciarioscampinas.org.br

58 SISTEMA
ALTERNATIVO DE
CONTROLE DE
JORNADA

As empresas vinculadas ao sindicato patronal signatário deste instrumento poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na PORTARIA MTE Nº 373, DE 25/2/2011.

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

59 ABONO
INDENIZATÓRIO

Será efetuado o pagamento de um abono único, de caráter indenizatório, no valor de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), a ser

pago na folha de pagamento competência abril/2020, aos empregados que tenham sido admitidos nas empresas até 15/8/2019.

Parágrafo único: O abono será pago juntamente com a folha de pagamento do mês de abril/2020, 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	Desconto de Cota Negocial
Até 90 dias	---
De 91 a 180 dias	R\$ 15,00
Acima de 181 dias	R\$ 30,00

- a) A gratificação prevista no **caput** será devida aos empregados em gozo de férias no mês de abril de 2020, mas não aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso em razão de licença-maternidade ou percepção de auxílio previdenciário;
- b) Sobre a ABONO INDENIZATÓRIO incidirá o desconto de R\$ 15,00 (quinze reais) ou R\$30,00 (trinta reais), a depender do tempo de serviço do empregado, a título de cota negocial, a ser recolhida até **20/5/2020** ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CAMPINAS, cota negocial essa qualificada pelos princípios da solidariedade, da boa-fé e da função social do sindicato vinculada à negociação exitosa na obtenção de benefícios sociais e, ainda, para repor os gastos dispendiosos com a promoção da campanha salarial e o custeio da prestação de serviços assistenciais em favor da categoria comerciária;
- c) A empresa enviará ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados e o respectivo valor pago a título de “Abono Indenizatório” e o descontado a título de “cota negocial”, até o

quinto dia útil do mês de maio/2020, pelo *email* cob@comerciaroscampinas.org.br (excluído trecho final)

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

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, 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.
- 62 **MULTA DA NORMA COLETIVA** O não cumprimento de qualquer norma coletiva implicará em multa de R\$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) que será revertida em favor do empregado prejudicado, à exceção das cláusulas que têm multa própria, afastando-se o **bis in idem** e prevalecendo a de maior valor.
- 63 **DIFERENÇAS SALARIAIS** As diferenças salariais geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pertinentes aos meses de setembro/2019, outubro/2019, dezembro/2019, 13º salário/2019, janeiro/2020, fevereiro/2020 e março/2020 e das férias pagas no período, em vista da data da assinatura desta Convenção, bem como os descontos previstos na cláusula nominada “Contribuição Assistencial dos Empregados” deverão ser complementadas até a data de pagamento das folhas dos meses de abril, maio e junho/2020.
- 64 **TERMO DE ENQUADRAMENTO** As empresas deverão requerer junto ao SINCOVAGA, pelo *site* www.sincovaga.com.br - o **TERMO DE ENQUADRAMENTO**, que será emitido pelos sindicatos signatários desta convenção coletiva de trabalho, para garantir as empresas todas as isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.

§1º: Para a obtenção desse TERMO de ENQUADRAMENTO deverá apresentar declaração concordando com o cumprimento de todas as cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena da perda do direito de utilizar as isenções e prerrogativas constante nessa norma coletiva.

§2º: As entidades sindicais deverão entregar o referido Termo no prazo de 60 (sessenta) dias após o requerimento. Caso não ocorra a referida entrega no prazo estabelecido as empresas estarão autorizadas as isenções e prerrogativas previstas nesse instrumento coletivo.

65 **ABRANGÊNCIA.**

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

66 **VIGÊNCIA.**

A presente convenção terá vigência por 12 (doze) meses, a contar de 1º/9/2019 até 31/8/2020, para as cláusulas econômicas e de 24 (vinte e quatro) meses, a contar de 1º/9/2019 até 31/8/2021, para as cláusulas sociais.

Campinas, 23 de abril de 2020.

APARECIDO NUNES DA SILVA
Presidente do SEC de Campinas

ALVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO
Presidente do SINCOVAGA
