



Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013 **Lojistas**

*Sumaré
Hortolândia*

Nossa Estrutura à sua disposição



Localização: Rua Gal Osório, 883
7º andar - Centro - Fone/Fax (19) 3236-1817
Campinas - CEP 13.010-111



Recepção



Sala de Aula



Copa



Auditório



Operacional



Sala de Reuniões

Caro Lojista,

É com satisfação que o Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região entrega a seus representados mais uma Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013.

A negociação Coletiva é uma das funções fundamentais do Sindicato.

Neste processo, a Entidade Sindical cumpre com empenho o papel de lutar por uma solução justa e sustentável para as empresas que geram emprego e riqueza e que são essenciais para a economia do país.

Como representante de estabelecimentos comerciais em Campinas e Região, o Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região trabalha em conformidade com às diretrizes da Federação do Comércio de Bens e Serviços de São Paulo (Fecomércio/SP), que, por sua vez, integra-se à Confederação Nacional do Comércio (CNC).

A Convenção Coletiva de Trabalho aqui apresentada visa facilitar aos empresários como proceder no cálculo do reajuste salarial e demais normas de trabalho de seus colaboradores.

Valorize seu Sindicato.

É ele que luta por seus direitos.

CARLOS GOBBO

Presidente do

**Sindicato dos Lojistas no Comércio
de Campinas e Região**

SUMÁRIO

01. REAJUSTAMENTO SALARIAL.....	05
02. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2011.....	05
03. COMPENSAÇÃO.....	05
04. SALÁRIO NORMATIVO.....	05
05. GARANTIA DO COMISSIONISTA.....	06
06. MICROEMPRESAS.....	06
07. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA.....	07
08. MULTA.....	07
09. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO.....	07
10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS.....	07
11. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL.....	08
12. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	09
13. ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO.....	09
14. ESTABILIDADE DA GESTANTE.....	10
15. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA.....	10
16. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	10
17. LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO OU TUTELADO.....	10
18. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO.....	10
19. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE.....	11
20. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR.....	11
21. GARANTIA NA ADMISSÃO.....	11
22. SALÁRIO DO SUBSTITUTO.....	11
23. AVISO PRÉVIO ESPECIAL.....	11
24. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL.....	11
25. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO.....	11
26. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO.....	11
27. INÍCIO DAS FÉRIAS.....	12
28. COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO.....	12
29. FORNECIMENTO DE UNIFORMES.....	12
30. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES.....	12
31. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.....	12
32. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA.....	12
33. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.....	12
34. DIA DO COMERCIÁRIO.....	12
35. ASSISTÊNCIA JURÍDICA.....	13
36. DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA.....	13
37. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL.....	13
38. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS.....	13
39. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS.....	13
40. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS.....	13
41. CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA.....	13
42. DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO.....	14
43. ADIANTAMENTO (VALE).....	14
44. AUXÍLIO FUNERAL.....	14
45. ESTABILIDADE APOS AS FÉRIAS.....	14
46. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE.....	14
47. LICENÇA PATERNIDADE.....	15
48. REUNIÕES OBRIGATORIAS.....	15
49. FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS.....	15
50. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL.....	15
51. REPRESENTAÇÕES.....	15
52. CARTA DE REFERÊNCIA.....	15
53. GUIAS DE RECOLHIMENTO - COMPROVAÇÃO.....	15
54. DOMINGOS – ABERTURA.....	16
55. FERIADOS – ABERTURA.....	16
56. AOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO QUE ADERIREM AO TRABALHO NOS FERIADOS FICA ASSEGURADO.....	17
57. PROIBIÇÃO DE ABERTURA.....	18
58. RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO.....	18
59. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 24 DE DEZEMBRO 2011 E 2012.....	19
60. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO 2011 E 2012.....	19
61. CHEQUES DEVOLVIDOS.....	19
62. MULTA.....	19
63. DA PARIDADE.....	19
64. ABRANGÊNCIA.....	19
65. VIGÊNCIA.....	19

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**, com sede na Rua Ipiranga, nº 532, Centro, Sumaré/SP, CEP.:13.170-026, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Nanci Teresinha Felipe Fernandes, assistido por seu advogado Dr. Demetrius Adalberto Gomes, inscrito nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil sob o nº 147.404 e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ 46.106.712/0001-90, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º Andar, Centro, Campinas, SP, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Carlos Gobbo, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

- 01. REAJUSTAMENTO SALARIAL:** Os salários fixos ou partes fixas dos salários mistos dos empregados admitidos até 31/08/2010, nas empresas abrangidas serão corrigidos, a partir de 01 de Setembro de 2011, data-base da categoria profissional, mediante o reajuste global de **9,8% (nove vírgula oito por cento)**, sobre os salários vigentes no dia 01 de Setembro de 2011.

Parágrafo único: As diferenças referentes às verbas salariais ou rescisórias, existentes no período de 01 de Setembro de 2011 até a assinatura do presente instrumento normativo, serão pagas em parcela única até o quinto dia útil do mês de Dezembro/2011.

- 02. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2010:** O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2010 e até 31 de Agosto de 2011 serão reajustados, a partir de 01 Setembro de 2011, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1, proporcional correspondente a 1/12 (um doze avos), por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre os salários ou a parte fixa dos salários vigentes no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.
- 03. COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de Setembro de 2010 até 31 de Agosto de 2011, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.
- 04. SALÁRIO NORMATIVO:** Ficam estipulados os seguintes salários normativos, **a vigorar a partir de 01 de setembro de 2011**, para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:

Funções:	Salários Normativos:
a) empregados em geral.....	R\$ 856,00
(oitocentos e cinquenta e seis reais);	
b) office-boys, faxineiros e copeiro.....	R\$ 620,00
(seiscentos e vinte reais);	
c) piso de ingresso.....	R\$ 660,00
(seiscentos e sessenta reais);	

Parágrafo 1º: O piso salarial de ingresso, somente para o primeiro emprego nas atividades do comércio, será devido aos novos contratados pelo prazo de 06 (seis) meses a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior acima especificadas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas na letra “b” (office-boys, faxineiros e copeiros).

Parágrafo 2º: Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior ao constante na letra “b”, este será majorado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 3º: 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 e etc..., terão garantidos os seus atuais salários, incluindo o reajuste previsto na cláusula 1 e obedecendo, no mínimo, o piso da categoria previsto no item 4, “a” desta norma, sendo vedada sua substituição por outro de menor salário, sob pena da incidência de multa prevista no parágrafo 4º.

Parágrafo 4º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula, a empresa sofrerá uma multa de **R\$ 817,00 (oitocentos e dezessete reais)** por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

05. GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01/09/2011, a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 964,00 (novecentos e sessenta e quatro reais)**, nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e, ainda, se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

06. MICROEMPRESAS: Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos da Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006, terão garantidos integralmente os valores constantes desta norma.

- 07. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal no valor de **R\$ 43,00 (Quarenta e três reais)**, a partir de 01 de Setembro de 2011.

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

Parágrafo 2º: As empresas que não descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

- 08. MULTA:** Fica estipulada uma multa de **R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais)**, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento a favor do prejudicado.

Parágrafo único: A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas 04, 57, 59, 60 e 61.

- 09. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas 4, 5, 7 e 8 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

- 10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** As empresas descontarão em folha de pagamento de todos os empregados integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de "**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**", o equivalente a 6% (seis inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações brutas do mês de novembro de 2011, observado o limite de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado e a título de "**CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**", o equivalente a 6% (seis inteiros percentuais) de suas respectivas remunerações do mês de maio de 2012, observado o limite de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado. **a)** As Contribuições referidas nesta cláusula serão descontadas nos meses referidos no "caput", devendo ser recolhidas, impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em fichas de compensação distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional, cujo pagamento somente poderá ser feito em qualquer agência bancária até o vencimento.

b) A ficha de compensação será acompanhada de uma R.E (RELAÇÃO DE EMPREGADOS), que deve ser preenchida em todos os seus campos e entregue ao Sindicato (separadamente da ficha de compensação), para protocolo, até quinze dias após o pagamento.

c) Caso a empresa desconte a contribuição Assistencial e Confederativa do empregado e não efetue o recolhimento na época ajustada, retendo o valor descontado, arcará com o pagamento de multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária igual à variação da UFIR ou outro indicador que venha a substituí-lo.

d) Assegura-se aos empregados o direito de oposição ao desconto das Contribuições Assistencial e Confederativa, a ser formalizado por escrito, pessoal e individualmente, perante o respectivo sindicato profissional até 10 (dez) dias a contar da data da assinatura da presente Convenção, cuja cópia o sindicato encaminhará à empresa.

e) Dos empregados admitidos após o mês de Novembro/2011, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, sob o título de "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DE ADMISSÃO 2011", no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria.

f) As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da Contribuição Assistencial e Confederativa devidamente autenticadas pela agência bancária.

11. **CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL:** Os integrantes da categoria econômica dos lojistas do comércio, estabelecidos na base territorial do **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, quer sejam associados ou não, deverão recolher as contribuições assistencial e confederativa patronais, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, observando o capital social da empresa, conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, realizada no dia 25/08/2011 e convocada através de edital publicado nos jornais "Todo o Dia" e "Agora" aos 19 de agosto de 2011:

EMPRESAS LOJISTAS	VALOR
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 150,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 350,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 600,00

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados até os dias 30 de outubro de 2011 e 30 de maio de 2012, respectiva e exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical.

Parágrafo Segundo: Os recolhimentos efetuados fora dos prazos mencionados no parágrafo primeiro serão acrescidos da multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro: Os recolhimentos das Contribuições Assistenciais e Confederativas 2011/2012, nos municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos, na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

12. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o compensável.

b) Para efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do artigo 59 do § 2º da C.L.T., será no máximo em 90 (noventa) dias, limitado a 50 (cinquenta) horas por empregado. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 38 desta norma, sobre a hora normal.

c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22:00 (vinte e duas) horas.

d) As regras constantes no item “b” desta cláusula não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na cláusula 8, além do acréscimo de 5 (cinco) vezes o valor da hora normal.

e) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas os acréscimos previstos na cláusula 38, sobre o valor da remuneração na data da rescisão

f) As empresas instituirão imediatamente um sistema impresso de controle individual mensal das horas antecipadas e das horas liberadas a fim de comprovação de compensação, bem como solicitar de seus empregados a devida anuência escrita no referido controle.

g) As empresas manterão obrigatoriamente uma via deste instrumento normativo no estabelecimento ao qual se refere e de fácil acesso aos empregados.

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 ou o 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.

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

Parágrafo único: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, anterior ao aviso-prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

15. **GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.
16. **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPAS/3.291/84.
17. **LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO OU TUTELADO:** Todos os empregados que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento de seus filhos e tutelados menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes em caso de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.
18. **ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO:** Ao comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.

- 19. 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 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.
- 20. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado complete 18 anos, até 30(trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.
- Parágrafo único:** Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.
- 21. GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercente de cargo de confiança, será assegurado àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.
- 22. SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
- 23. AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.
- 24. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo, em pecúnia, no aviso prévio legal de 1 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa.
- 25. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado demitido sem justa causa, que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.
- 26. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.

- 27. INÍCIO DAS FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.
- 28. COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a facultade à não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60(sessenta) dias de antecedência.
- 29. FORNECIMENTO DE UNIFORMES:** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança ou macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.
- 30. 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.
- 31. 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.
- 32. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** No caso de falecimento do seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.
- 33. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.
- 34. DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação, em pecúnia, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro de 2011 a ser paga juntamente com a remuneração, 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 (dois) dias.

- 35. ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.
- 36. DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA:** A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidos pela empresa contra recibo em nome do empregado.
- 37. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.
- 38. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS:** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.
- 39. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas 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 38.
- 40. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei 605/49.
- 41. CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMISSIONISTA:** Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo 1º: Aos empregados que não contarem com os 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.

Parágrafo 2º: O 13º salário será pago na forma da Lei n.º 4090/62 e Decreto n.º 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a segunda parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

- 42. DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO:** Além dos documentos legalmente exigidos para a homologação das rescisões contratuais deverão os empregadores apresentar no ato da homologação cópias das guias de contribuições assistenciais e sindicais devidas às entidades sindicais patronal e laboral do período de vigência da presente convenção.

Parágrafo 1º: A não apresentação da documentação aqui estabelecida implicará na aplicação de multa mensal, correspondente a 1/30 do valor do salário de ingresso, fixado na cláusula 4ª (piso normativo da categoria), sendo que essa reverterá em favor da entidade, cujas guias não forem apresentadas.

Parágrafo 2º: Não poderá, entretanto, o Sindicato laboral se recusar a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovantes das guias devidamente quitadas no ato da homologação, lhe será concedido o prazo de 15 (quinze) dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento, se for o caso.

Parágrafo 3º: Os valores correspondentes às multas devidas as entidades patronais e laboral deverão ser recolhidas nas tesourarias das mesmas e apresentando comprovante no Sindicato profissional.

43. ADIANTAMENTO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta inteiros percentuais) do salário do mês, a título de vale, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por ela concedida, prevalecendo nesse caso, apenas um deles.

- 44. 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.
- 45. ESTABILIDADE APÓS AS FÉRIAS:** As empresas concederão estabilidade provisória de 30 (trinta) dias aos seus empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares.
- 46. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE:** As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

47. **LICENÇA PATERNIDADE:** As empresas concederão Licença Paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.
48. **REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:** Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.
49. **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.
50. **PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observados as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.
51. **REPRESENTAÇÕES:** Todas as empresas bem como os empregados abrangidos no presente Instrumento Coletivo de Trabalho/Acordo Coletivo de Trabalho reconhecem como legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA** e o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, ratificando a representatividade prevista nos Estatutos Sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembléias gerais extraordinária
52. **CARTA DE REFERÊNCIA:** Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados que reflita a real conduta do mesmo, dentro do prazo legal estabelecido para pagamento das verbas rescisórias.
53. **GUIAS DE RECOLHIMENTO – COMPROVAÇÃO:** Nas homologações de rescisões de contratos de trabalho de EMPREGADOS efetuadas perante o SINDICATO profissional, ou na assinatura de Acordos Coletivos, os deverão comprovar a regularidade dos recolhimentos das contribuições sindicais previstas em lei (arts. 478 e seguintes, da CLT), acompanhada da relação nominal com os respectivos valores individuais, relativos aos EMPREGADOS.

Parágrafo 1º: Até o dia 20 do mês subsequente, os LOJISTAS deverão encaminhar ao SINDICATO da categoria profissional, cópia da guia dos recolhimentos previstos na CLT, encaminhada com a devida antecedência, relativa ao mês de competência, acompanhada de relação nominal dos EMPREGADOS abrangidos e respectivos valores individuais que integraram o montante global da aludida contribuição.

Parágrafo 2º:Relativamente aos demais meses de competência e quando requisitado por escrito pela FECOMÉRCIO, SINDILOJAS e SINDICATO profissional signatário desta Convenção Coletiva, os LOJISTAS fornecerão no prazo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento da solicitação, cópias das guias de recolhimento das respectivas contribuições previstas no “caput” desta cláusula, acompanhada da relação nominal com os respectivos valores individuais, relativos aos EMPREGADOS.

- 54. DOMINGOS – ABERTURA:** Na forma da Lei 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido as empresas a abertura de seus estabelecimentos, bem como o trabalho dos seus empregados, nos domingos, desde que atendidos todos os seguintes requisitos:

A EMPRESA somente poderá contar com o trabalho de seus empregados, que ao fazê-lo a jornada será máxima de 06 (seis) horas, na conformidade do artigo 58 da C.L.T., ficando vedada à jornada de trabalho além desse limite nos domingos. Deverá, também, ser garantido o intervalo para refeição e descanso, respeitando-se sempre a legislação vigente referente jornada de trabalho.

a) Os empregados que trabalharem nos domingos, deve-se, obrigatoriamente, apontar as horas trabalhadas nesses dias no mesmo cartão de ponto utilizado para controle da jornada nos outros dias da semana.

b) Fica vedado o trabalho de um mesmo empregado em 3 (três) domingos consecutivos.

c) Será concedido ao empregado 01 (um) dia de descanso compensatório DSR (descanso semanal remunerado), em dia estabelecido pela empresa, no máximo até 07 (sete) dias após o domingo trabalhado.

d) Será concedido, pelas EMPRESAS, o vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo.

e) Será mantida pelas empresas os demais benefícios já adquiridos nos anos anteriores pelo trabalhador, quanto a refeição.

- 55. FERIADOS - ABERTURA:** Na forma da Lei de nº 11.603, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido às empresas exigir o trabalho dos seus empregados nos feriados autorizados por estas norma coletiva, desde que obedecidas às cláusulas e demais condições a seguir.

56. **AOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO QUE ADERIREM AO TRABALHO NOS FERIADOS FICA ASSEGURADO:** Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o **Protocolo de Pedido e Adesão**, a ser feito diretamente entre a Empresa interessada e as entidades **Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região** e o **Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia**, as quais obedecerão às prévias disposições já estabelecidas, cujo modelo da ADESÃO a entidade profissional e a patronal colocarão a disposição dos interessados, sem cobrança de qualquer taxa para o fim que se destina.

Parágrafo 1º: A efetivação da Adesão e permissão do trabalho aos feriados estará condicionada a emissão conjunta pelos Sindicatos patronal e profissional de Certidão de Regularidade de Cumprimento da Convenção Coletiva.

Parágrafo 2º: A empresa se obriga a afixar o **PEDIDO DE ADESÃO** emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local de fácil visualização, na Empresa.

a) As empresas somente poderão contar com o trabalho extraordinário de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da C.L.T., ficando vedada à jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de uma (1) hora para refeição e descanso.

b) Pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula 39 da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários;

c) Concessão de descanso compensatório em dia a ser estabelecido pela empresa, no máximo até o mês seguinte ao trabalhado, sendo que o referido descanso deverá coincidir com um dia útil da semana a contemplar;

d) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale-Transporte;

e) Fornecimento de refeição ou similar, para todos os funcionários que estiverem em labor no dia, no valor de **R\$ 15,00 (quinze reais)**, gratuitamente, sem nenhum ônus e/ou desconto do empregado, a partir desta data, ressalvado o direito adquirido e o que já vem sendo praticado;

f) Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados nos feriados, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada de trabalho normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento;

g) O pagamento e a concessão da folga pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados;

h) Facultatividade do trabalho pelos empregados, obrigando-se a empresa a elaborar lista de adesão e encaminhar ao sindicato até o quinto dia útil posterior ao mês da abertura, na conformidade desta cláusula;

i) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

j) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos dias deste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem por escrito.

57. PROIBIÇÃO DE ABERTURA: As empresas se comprometem a não abrir seus estabelecimentos, tampouco exigir o trabalho dos comerciários nos feriados previstos na cláusula 58, sob pena de pagamento da multa de **R\$ 846,00 (oitocentos e quarenta e seis reais)** a ser paga diretamente para cada empregado prejudicado.

58. RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE A ABERTURA :

a) 12 de Outubro de 2011 – Nossa Senhora Aparecida

b) 25 de Dezembro de 2011 - Natal

c) 1º de Janeiro de 2012 - Confraternização Universal (Ano Novo);

d) 1º de Maio de 2012 – Dia do Trabalho.

e) 12 de Outubro de 2012 – Nossa Senhora Aparecida

f) 25 de Dezembro de 2012 - Natal

g) 1º de Janeiro de 2013 - Confraternização Universal (Ano Novo);

h) 1º de Maio de 2013 – Dia do Trabalho.

Parágrafo 1º: Dois Feriados - Móveis e Flexíveis: Fica garantido aos empregados, além das condições previstas nessa cláusula, o gozo de mais 02 (duas) folgas em 02 (dois) feriados no período de 01/09/2011 a 31/08/2012, e gozo de duas folgas em dois feriados no período de 01/09/2012 a 31/08/2013, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa.

Parágrafo 2º: Em relação ao feriado do dia **12/10/2012**, ficará autorizado o trabalho dos empregados mediante pactuação especial em aditamento da presente convenção coletiva de trabalho.

- 59. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 24 DE DEZEMBRO DE 2011 e 2012:** As empresas lojistas na base territorial do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ e HORTOLÂNDIA se comprometem a encerrar suas atividades as 18:00 horas, sob pena de pagamento da multa de R\$ 1.276,00 (um mil duzentos e setenta e seis reais) a ser pago diretamente para cada empregado.
- 60. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2011 e 2012:** As empresas lojistas na base territorial do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ e HORTOLÂNDIA se comprometem a encerrar suas atividades as 15:00 horas, sob pena de pagamento da multa de R\$ 1.276,00 (um mil duzentos e setenta e seis reais) a ser pago diretamente para cada empregado.
- 61. CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceitas pela empresa.
- 62. MULTA:** Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos constantes das cláusulas 56 a 60 ou se a Empresa abrir seu estabelecimento (cláusula 58) exigindo o trabalho de seus empregados, ficará sujeita à multa de **R\$1.574,00 (Hum mil, quinhentos e setenta e quatro reais)** por empregado prejudicado a favor da citada entidade sindical dos empregados, além do pagamento da multa prevista na cláusula 57 a favor do empregado prejudicado.
- 63. DA PARIDADE:** Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, se o sindicato representante dos Comerciantes, signatário desta, assinar com qualquer sindicato representante da categoria dos Comerciantes, não importando a base territorial, condição mais benéfica, os valores desta norma serão automaticamente reajustados.
- 64. ABRANGÊNCIA:** A presente convenção abrange todos os empregados do comércio e empresas dos municípios de Sumaré e Hortolândia no âmbito de representatividade dos sindicatos convenentes.

65. **VIGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência por 24 (vinte e quatro) meses, a contar de 01 de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2013, exceto as cláusulas de natureza econômica cuja vigência será de 12 (doze) meses, ou seja, de 01 de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012.

Campinas/SP, 18 de Novembro de 2011.



NANCI TERESINHA FELIPPE FERNANDES
Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia



DEMETRIUS ADALBERTO GOMES
Advogado - OAB/ SP 147.404



CARLOS GOBBO
Presidente do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região



Carlos Gobbo
Presidente do Sindicato
dos Lojistas do Comércio
de Campinas e Região

Nanci Teresinha F. Fernandes
Presidente do Sindicato
dos Empregados do Comércio
de Sumaré e Hortolândia

TRABALHO NOS FERIADOS

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67)

LEI Nº 11.603, DE 5 DEZEMBRO DE 2007.

Art. 1º O art. 6º da Lei no 10.101, de 19 de dezembro de 2000, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.” (NR)

Art. 2º A Lei no 10.101, de 2000, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.” (NR)

“Art. 6º-B. As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.” (NR)

O não cumprimento das Cláusulas da Convenção Coletiva da Categoria importa em multas e processo administrativo como estabelece a Convenção em vigor.

A importância da Convenção Coletiva de Trabalho está estampada na nossa convivência diária, nos possibilita programar antecipadamente estratégias sem preocupação se poderemos ou não abrir num feriado, quais os encargos legais. Quando recebemos uma Reclamação Trabalhista, estamos garantidos através da Convenção Coletiva, pois é a reguladora de nossas relações com nossos empregados.

2 0 1 2

Janeiro 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

01 - Confraternização Universal

Fevereiro 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
			4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

21 - Carnaval

Março 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
					1	2
					3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

25 - Dia do Trabalhador

Abril 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

01 - Paixão de Cristo 21 - Tiradentes

Mai 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
			5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

01 - Dia do Trabalho

Junho 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
					1	2
					3	4
					5	6
					7	8
					9	10
					11	12
					13	14
					15	16
					17	18
					19	20
					21	22
					23	24
					25	26
					27	28
					29	30

07 - Corpus Christi

Julho 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

09 - Revolução Constitucionalista

Agosto 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
				4	5	6
				7	8	9
				10	11	12
				13	14	15
				16	17	18
				19	20	21
				22	23	24
				25	26	27
				28	29	30
				31		

01 - Dia do Trabalho

Setembro 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
						2
						3
						4
						5
						6
						7
						8
						9
						10
						11
						12
						13
						14
						15
						16
						17
						18
						19
						20
						21
						22
						23
						24
						25
						26
						27
						28
						29
						30
						31

07 - Independência do Brasil

Outubro 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30
	31					

12 - Nossa Sra. Aparecida

Novembro 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
				4	5	6
				7	8	9
				10	11	12
				13	14	15
				16	17	18
				19	20	21
				22	23	24
				25	26	27
				28	29	30

02 - Finados

15 - Proclamação da República

Dezembro 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
						2
						3
						4
						5
						6
						7
						8
						9
						10
						11
						12
						13
						14
						15
						16
						17
						18
						19
						20
						21
						22
						23
						24
						25
						26
						27
						28
						29
						30
						31

25 - Natal



Sindicato dos Lojistas do
Comércio de Campinas e Região

O **SINDILOJAS – Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região**, diante das divergências que vêm ocorrendo na nossa cidade quanto à representação Sindical, consultou a **Confederação Nacional do Comércio** sobre o Enquadramento Sindical para ser mais preciso sobre as categorias (detalhadas).

Conseqüentemente, a representação do **SINDILOJAS**, conforme determina sua Carta Sindical que estabelece sua abrangência **nos estabelecimentos de tecidos, de vestuário, adorno e acessórios, de objetos de arte, de louças finas, de cirurgia, de móveis e congêneres no 2º grupo do plano da CNC – Comércio varejista**, agora passa a ser especificamente definida pela **CNC**:

- Tecidos;
- Fazendas em geral;
- Cama, mesa e banho;
- Bordados;
- Rendas;
- Vestuários;
- Camisaria;
- Moda e Confecções;
- Roupas feitas para homens e mulheres;
- Meias;
- Luvas;
- Cintas;
- Soutiens;
- Leques;
- Bolsas;
- Malhas esportes;
- Uniformes;
- Chapéus de cabeça, de sol e de chuva;
- Artigos de adorno e acessórios;
- Perfumaria e artigos de toalete;
- Bazar;
- Vidros e Molduras;
- Artigos de Arte e Congêneres;
- Louças e Vidros Finos e Cristais;
- Presentes;
- Abajures e Objetos de iluminação;
- Magazine;
- Boutique;
- Móveis;
- Tapeçaria e decorações;
- Brinquedos;
- Artigos e modelismo em geral;
- Instrumentos musicais;
- Artigos religiosos, turísticos e lembranças;
- Filatelia;
- Artigos para caça e pesca;
- Artigos. para embalagens, para piscina e lazer;
- Artigos de couro e plástico;
- Comércio virtual lojista (desde que correspondente aos objetos acima descritos).

Diante da decisão da **CNC**, foi publicado o parecer através do **CERSC nº. 1455** e pacificando a representação do **SINDILOJAS** no âmbito de sua base territorial (Campinas, Valinhos, Hortolândia, Sumaré, Jaguariúna e Indaiatuba). Portanto, todos os Lojistas e Comerciantes que se enquadrem nas Categorias acima descritas estão representados como sempre foram pelo **SINDILOJAS – SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO** e devem efetuar o seu pagamento a este Sindicato.

Em caso de dúvida, entre em contato com o Sindilojas para receber a informação correta sobre o enquadramento sindical do seu comércio com base na atividade econômica. Teremos o maior prazer em orientá-lo pelo telefone (19) 32361817 ou na sede do Sindicato, Rua General Osório, 883 – 7º andar – Centro – Campinas/SP.