



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

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** inscrito no CNPJ n. 05.501.632/0001-32, com sede na Rua Ipiranga, nº 491, Centro, Sumaré/SP, CEP n. 13.170-026, neste ato representado por sua Presidente, Sra. Nanci Teresinha Felipe, assistida por seu advogado Dr. Demetrius Adalberto Gomes, inscrito nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil sob o nº 147.404/SP 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 da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2013, data base da categoria profissional, mediante a aplicação do percentual de **8,5% (oito e meio por cento)** incidente sobre os salários vigentes no dia 01 de Setembro de 2012.

Parágrafo único: As diferenças referentes às verbas salariais ou rescisórias, existentes no período de 01 de Setembro de 2013 até a assinatura do presente instrumento normativo, serão pagas em parcela única até o quinto dia útil do mês de fevereiro/2014.

02. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2012: O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de Setembro de 2012 e até 31 de Agosto de 2013 serão reajustados, a partir de 01 Setembro de 2013, 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 2012 até 31 de Agosto de 2013, 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 2013**, para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho:



Funções:

Salários Normativos:

- a) empregados em geral..... R\$ 1.008,00
(hum mil e oito reais);
- b) office-boys, faxineiros e copeiros R\$ 730,00
(setecentos e trinta reais);
- c) piso de ingresso..... R\$ 777,00
(setecentos e setenta e sete 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\$ 961,00, (novecentos e sessenta e um 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 01/09/2013, a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 1.135,00 (hum mil cento e trinta cinco 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\$ 51,00 (cinquenta e um reais)** a partir de 01 de Setembro de 2013.



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\$ 52,00 (cinquenta e dois 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, 56, 58, 59 e 61.

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

10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E NEGOCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 6% (seis por cento) de sua respectiva remuneração do mês de janeiro/2014, limitado cada desconto ao valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) e, a título de contribuição negocial, 6% (seis por cento) de suas respectivas remunerações no mês de maio de 2014, até o limite de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), ambas devidamente aprovadas na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º — As contribuições de que tratam esta cláusula serão descontadas nos meses referidos no "caput" desta cláusula e deverão ser recolhidas ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão, distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional.

Parágrafo 2º — Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 3º — Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2013, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 4º — O recolhimento das contribuições efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 5º — Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal,



além de correção monetária igual à variação da UFIR ou de outro indicador que venha a substituí-la.

Parágrafo 6º — O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

Parágrafo 7º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, as guias de recolhimento das contribuições assistencial e negocial devidamente autenticadas pela agência bancária.

Parágrafo 8º - A manifestação individual de que trata o parágrafo 6º não será válida se formulada através de abaixo assinado (manifestação coletiva), tampouco aquela entregue diretamente ao empregador, ainda que este, dentro do prazo assinalado, a remeta ou mande entregar no sindicato profissional;

Parágrafo 9º - É vedado ao empregador e a quaisquer de seus prepostos, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir ou orientar os empregados da empresa a se opor ao desconto da contribuição prevista no "caput" desta cláusula, bem como elaborar modelos de documento para fornecimento àqueles que quiserem fazer oposição ao mencionado desconto. O empregador ou seus prepostos que, comprovadamente, assim procederem, serão responsabilizados civil e criminalmente pelos atos anti-sindicais, sem prejuízo do pagamento de uma multa ao sindicato profissional prejudicado, por empregado, no valor do salário normativo, previsto na letra "a" da cláusula 4 da presente norma coletiva, cobrável na Justiça do Trabalho.

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 Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 28 de agosto 2013 e convocada através de edital publicado no jornal "Agora" aos 22 de agosto de 2013:

EMPRESAS LOJISTAS	VALOR
MICROEMPRESAS (ME)	R\$ 160,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R\$ 375,00
DEMAIS EMPRESAS	R\$ 700,00

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados até os dias 20 de fevereiro de 2014 e 30 de maio de 2014, 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 2013/2014, 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 CLT, 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 37, 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 COMERCIÁRIO: 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 05 (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 01 (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 faculdade a 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 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 dezembro de 2013 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 2 (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 às entidades patronal 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 por cento) 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: Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias aos 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 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 EMPREGADORES 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 nº. 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido às empresas a abertura de seus estabelecimentos, bem como o trabalho dos seus empregados, nos domingos, desde que atendidos todos os seguintes requisitos:

- a) A EMPRESA somente poderá contar com o trabalho de seus empregados, que ao fazê-lo a jornada será máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT., 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 a jornada de trabalho.
- b) Os empregados que trabalharem nos domingos, se deve, obrigatoriamente, apontar as horas trabalhadas nesses dias no mesmo cartão de ponto utilizado para controle da jornada nos outros dias da semana.
- c) Fica vedado o trabalho de um mesmo empregado em 03 (três) domingos consecutivos.
- d) 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.
- e) Será concedido, pela EMPRESA o vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ ou desconto para o mesmo.
- f) Será mantida pelas empresas os demais benefícios já adquiridos nos anos anteriores pelo trabalhador, quanto a refeição.



Parágrafo único – A vigência desta cláusula está condicionada a não revogação parcial ou total, tácita ou expressa da Lei nº. 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007.

55. FERIADOS – ABERTURA: Na forma da Lei de nº. 11.603, de 05 de dezembro de 2007, fica permitida às empresas exigir o trabalho dos seus empregados nos feriados autorizados por esta 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 CLT, 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\$ 17,00 (dezessete 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 5º (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\$ 996,00 (novecentos e noventa 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 2013 – Nossa Senhora Aparecida
- b) 25 de Dezembro de 2013 - Natal
- c) 1º de Janeiro de 2014 - Confraternização Universal (Ano Novo);
- d) 1º de Maio de 2014 – 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 01/09/2013 a 31/08/2014, conforme escala de trabalho a ser elaborada pela empresa.

Parágrafo 2º: Em relação ao feriado do dia **12/10/2013**, ficará autorizado o trabalho dos empregados mediante pactuação especial em aditamento em convenção coletiva de trabalho.

59. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 24 DE DEZEMBRO DE 2013: 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\$ 1.502,00 (um mil quinhentos e dois reais) a ser pago diretamente para cada empregado.

60. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2013: 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\$ 1.502,00 (hum mil quinhentos e dois 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\$ 1.929,00 (hum mil novecentos e vinte e nove 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 12 (doze) meses, a contar de 01 de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2014.

Campinas/SP, 15 de janeiro de 2014.


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