SECOM
SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS
Boituva · Cabreúva · Indaiatuba · Itu · Porto Feliz · Salto

Sindilojas
Campinas e Região

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2024/2025

INDAIATUBA

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE ITU**, com sede na Rua 21 de Abril, nº 259, Centro, Itu/SP, inscrito no CNPJ sob o nº 66.841.982/0001-52, registro sindical n° 46269.002754/2005-77 e atualização sindical SR 04693, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Luciano Alves Ribeiro, e de outro lado, como representante da categoria profissional, **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º andar, Centro, Campinas/SP, Inscrito no CNPJ sob o nº 46.106.712/0001-90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Carlos Augusto Gobbo, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

01 – REAJUSTAMENTO SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2024, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **5,0% (cinco por cento)** incidente sobre os salários já reajustados em 01 de setembro de 2023.

Parágrafo único - Os valores devidos decorrentes do reajustamento previsto nesta cláusula e nas de número 02,04,05,06,07,34 e 51, bem como nas demais cláusulas desse instrumento e eventuais diferenças de verbas rescisórias dos trabalhadores desligados, deverão ser pagos **na folha de pagamento de outubro de 2024**, contudo, em razão da data do fechamento da presente convenção coletiva de trabalho, as empresas que já tiverem fechado a folha de pagamento poderão fazê-lo junto com a folha de novembro de 2024, sem nenhum acréscimo. Sendo que as diferenças salariais decorrentes da aplicação dos meses de setembro e outubro poderão ser efetuadas em até duas parcelas iguais, nas folhas de pagamento dos meses de novembro e dezembro de 2024.

02 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2023 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2024: O reajuste salarial será proporcional aos meses trabalhados no período e incidirá o salário de admissão sempre respeitando o art. 461 da CLT

03 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2023 a 31/08/2024, 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 2024, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

SALARIOS NORMATIVOS A SEREM APLICADOS A PARTIR DE 01/09/2024:

a) Empregados em Geral ..... R$ 2.006,00

b) Faxineiro e Copeiro ..... R$ 1.453,00

c) Office-boy e Empacotador..... R$ 1.453,00

d) Auxiliar de Vendas ..... R$ 1.453,00

e) Comissionista..... R$ 2.229,00

Parágrafo 1º: Enquadra-se como auxiliar de vendas os empregados com nenhuma qualificação, experiência ou conhecimento com atividade comercial da categoria profissional e ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas. Não estão compreendidos na referida função, aqueles que diretamente realizam as vendas.

Parágrafo 2º: Com o objetivo de coibir abusos, as empresas não poderão manter em seus quadros mais de 03 (três) empregados na função de "auxiliar de vendas".

Parágrafo 3º: A função de "auxiliar de vendas" tem como objetivo criar novos empregos aos que estão iniciando no mercado de trabalho, possibilitando a estes comerciários, o aprendizado das atividades de vendas, razão pela qual, após dois anos de labor nesta função, contínuo ou descontínuo, passará automaticamente o empregado a receber no mínimo, o salário normativo de empregados em geral.

Parágrafo 4º: No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R$ 1.444,00 (Hum mil quatrocentos e quarenta e quatro reais) por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado.

Parágrafo 5°: Os empregados cuja função enquadra-se na categoria de empregados em geral, caixa, comissionista não poderá ser substituídos pelos auxiliares de vendas.

05 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.229,00 (dois mil e duzentos e vinte e nove reais) a partir de 01/09/2024,** nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente à jornada legal de trabalho.

06 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Micro Empresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

6.1) Considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresas (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (Trezentos e sessenta mil reais).

6.2) Para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e paragrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também por contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) Razão Social, CNPJ, número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE – Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) OU EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), NO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2024/2025.

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente CCT 2024/2025.

6.3) Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão estas, em conjunto, fornecer às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 7 (sete) dia uteis, contados a partir da data do recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhado da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis.

6.4) A falsidade de declaração uma vez constatada, ocasionará desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

6.5) Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir da assinatura da presente CCT até 31/08/2025, a pratica de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na clausula 4º, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista como segue; observando a utilização desses pisos para os empregados contratados a partir da assinatura desta CCT, como regra de transição, evitando qualquer forma de redução salarial e/ou desrespeito aos pisos normativos já praticados.

EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) E MICRO-EMPRESA (ME):

SALARIOS NORMATIVOS A SEREM APLICADOS A PARTIR DE 01/09/2024:

a) Empregados em Geral ..... R$ 1.880,00

b) Faxineiro e Copeiro..... R$ 1.362,00

c) Office-boy e Empacotador..... R$ 1.362,00

d) Auxiliar de Vendas..... R$ 1.362,00

e) Comissionista..... R$ 2.091,00

6.6) as empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 6.2 poderão praticar os valores do REPIS 2024-2025 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 04, com aplicação retroativa a assinatura da presente CCT.

6.7) o prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos à data da assinatura da presente CCT, poderá ser efetuado até 60 (sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva.

6.8) em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho dá direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2024-2025 a que se refere o item 6.5 desta cláusula.

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

6.10) A entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao Sindicato da categoria Profissional para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS 2024-2025.

6.11) Enquadra-se como auxiliar de vendas os empregados com nenhuma qualificação, experiência ou conhecimento com atividade comercial da categoria profissional e ainda, apenas os que auxiliam de forma direta os empregados da área de vendas. Não estão compreendidos na referida função, aqueles que diretamente realizam as vendas.

Parágrafo 1º: Com o objetivo de coibir abusos, as empresas não poderão manter em seus quadros mais de 03 (três) empregados na função de "auxiliar de vendas" e para tanto, quando notificada, a empresa deverá apresentar no prazo máximo de 05 dias, o livro de registro de empregados ou qualquer outro sistema adotado, para que o diretor da entidade sindical profissional verifique o fiel cumprimento desta cláusula.

Parágrafo 2º: A função de "auxiliar de vendas" tem como objetivo criar novos empregos aos que estão iniciando no mercado de trabalho, possibilitando a estes comerciários, o aprendizado das atividades de vendas, razão pela qual, após dois anos de labor nesta função, contínuo ou descontínuo, passará automaticamente o empregado a receber no mínimo, o salário normativo de empregados em geral.

Parágrafo 3º: No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de R$ 1.444,00 (Hum mil quatrocentos e quarenta e quatro reais) por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado.

Parágrafo 4º: Os empregados cuja função enquadra-se na categoria de empregados em geral, caixa, comissionista não poderá ser substituídos pelos auxiliares de vendas.

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$ 98,00 (noventa e oito reais)**, a partir de **01 de setembro de 2024.**

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 descontam 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 PELO DESCUMPRIMENTO DA CCT: Fica estipulada multa equivalente ao **R$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais)**, a partir da vigência desta convenção, calculada por empregado e por cláusula, pelo descumprimento das obrigações de fazer, dar, entregar e pagar, contida no presente instrumento.

09 – NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas 04, 05 e 07 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

10 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Os empregadores se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,50% (um inteiro e cinquenta centésimo por cento) de suas respectivas

remunerações mensais, limitado ao teto de R$ 50,00 (cinquenta reais) por empregados, conforme aprovado nas assembleias das entidades convenentes, que autorizam a celebração da convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo 1°: O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038 da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de **REPERCUSSÃO GERAL**, proferida nos autos **DO RECURSO EXTRARDINÁRIO 730.462 – STF, 24/06/2014**, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada e TAC nº 573/2015 firmado junto MPT da Segunda Região.

Parágrafo 2°: A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o porcentual.

Parágrafo 3°: A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, exceto nos meses em que ocorrerem o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, a partir do mês de setembro 2024, impreterivelmente, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pelo Fecomerciários. O Sindicato da categoria profissional se encarrega de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo 4°: A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à Fecomerciários.

Parágrafo 5°: O modelo padrão da guia referida no parágrafo anterior deverá conter, obrigatoriamente o valor que será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento) para sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 6°: As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 7°: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 8°: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 3º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo 9º: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, beneficiário da presente convenção coletiva do trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for da vontade do empregado, será manifestada por escrito, de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia, na sede ou subsedes do sindicato profissional, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, sendo exercida apenas uma vez durante vigência da norma coletiva.

Parágrafo 10°: Caberá ao empregado, de posse do recibo da entrega da carta de oposição, comunicar seu empregador no prazo de 05 (cinco) dias a contar do protocolo, para que o desconto deixe de ser efetuado.

Parágrafo 11°: Expirada a vigência desta norma será necessária nova carta de oposição.

Parágrafo 12°: A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da norma coletiva.

Parágrafo 13°: A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

Parágrafo 14º: A presunção de ato antissindical por parte das empresas, consistente na produção ou na obrigação imposta ao empregado de apresentar aposição ao Sindicato dos Trabalhadores deverá ser comunicada imediatamente ao Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo 15º: 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, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até 15 (quinze) dias contados do recebimento da citação a fim de possibilitar que o mesmo exerça o direito constitucional ao devido processo legal com amplos direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarci-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: Conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção, aplicável aos integrantes da categoria econômica, restou instituída a contribuição destinada ao custeio das negociações coletivas, sendo o valor e as datas de cada parcela especificada abaixo conforme tabela e parágrafo primeiro:

EMPRESAS LOJISTAS	VALOR DE CADA
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R$ 100,00
MICROEMPRESAS (ME)	R$ 250,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	R$ 500,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.000,00

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados nas seguintes datas: 1º parcela do período 2024/2025 **até 11/11/2024, 2º parcela 13/12/2024 e da 3º parcela até o dia 12/04/2025**, respectivamente e exclusivamente em rede bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

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: As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangida pela Entidade Sindical Patronal recolherão as 03 (três) parcelas da Contribuição Assistencial 2024/2025, referente a cada estabelecimento contribuinte, considerando-se para os efeitos deste parágrafo, os limites da tabela constante desta cláusula.

12 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecido aos preceitos legais, fica autorizada, atendida 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 das horas excedentes na semana.

b) Necessário se faz à manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado e em que dias serão reduzidos ou suprimidos.

c) Não estarão sujeitas aos acréscimos salariais as horas acrescidas em um ou outro dia, sem que seja excedido o horário contratual da semana. As horas trabalhadas excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 39.

d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas.

e) As regras constantes na alínea "c" desta cláusula, não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação de multa prevista na cláusula 8, além do acréscimo de 05 (cinco) vezes o valor da hora.

f) As entidades sindicais signatárias, cumprindo os dispositivos desta cláusula, serão obrigadas a proporcionar assistência nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, visando à compensação ora pactuada, portanto, sendo obrigatória a participação do sindicato profissional no acordo de compensação (Banco de Horas), respeitados os limites preconizados na alínea "c" desta cláusula.

g) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, terá o empregado direito ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas os acréscimos previstos na cláusula 39, sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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 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 a aposentaria 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 primeiro: A empresa comprovadamente aderente e participante do programa "Empresas cidadã" do Governo Federal estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o termino da licença maternidade, prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo: No ato da dispensa imotivada ou do pedido de demissão, a empresa poderá oferecer a realização do teste de gravidez para a empregada, que terá a faculdade de aceita-lo ou não, cabendo a empresa ofertante as despesas de sua realização. Caso a empregada aceite e o exame tenha o resultado positivo será imediatamente reintegrada, caso negativo será mantida a dispensa imotivada ou o pedido de demissão.

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 firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato representativo da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com os órgãos oficiais competentes da Previdência Social ou da Saúde obedecidos as demais exigências da Portaria MPAS 3.291/84. Serão reconhecidos também, os atestados médicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, prevalecendo sempre a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1° do art. 75, do Decreto 3.048/99.

Parágrafo 1°: O empregado deverá apresentar o referido atestado médico ou odontológico no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, sob pena de não ser considerado como ausência justificada;

Parágrafo 2º: As empresas comunicarão, por escrito, a todos os empregados do prazo previsto no parágrafo anterior.

17 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas, em caso de internações de seus filhos menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes e em caso de internações, 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.

Parágrafo único: Estará garantido ao Pai Comerciário, que contar com a guarda do menor o mesmo benefício.

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 – 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.

20 – 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.

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: 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.

23 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo no aviso prévio legal de 1 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa.

24 – 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.

25 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo 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.

26 – INÍCIO DAS FÉRIAS: O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

27 – 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 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.

28 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

29 – 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 01(uma) hora.

30 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários (holerite), com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive as informações referentes aos encargos sociais (INSS, FGTS, IR), entre outros que possam ocorrer, contendo a identificação da empresa e do empregado, até o quinto dia útil, observando, inclusive, o limite legal para pagamento do salário.

31 – 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.

32 – 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 legais pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceitas pela empresa.

33 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma empresa.

34 – DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de **outubro de 2024**, a ser paga juntamente com a remuneração da folha de pagamento no mês de novembro/2024, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao beneficio;

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.

Parágrafo único: Fica facultado às partes, de comum acordo, por escrito, converter a gratificação em descanso de dois dias úteis, durante a vigência da presente convenção.

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 – HOMOLOGAÇÕES: O ato de assistência na rescisão contratual, nos contratos de trabalho com mais de 12 meses, será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional, por escrito, para a realização do mesmo. O ato homologatório deverá ser realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, após o desligamento do empregado da empresa.

Parágrafo Primeiro: Nas rescisões ocorridas a partir do 6º mês do contrato de trabalho, até o 12º mês do contrato de trabalho, as empresas se obrigam a encaminhar ao sindicato profissional, o respectivo **COMUNICADO DE DISPENSA (CD)**, no e-mail indaiatuba@secom.org.br .

Parágrafo Segundo: Para a efetivação da presente cláusula, as empresas deverão requerer, por escrito, agendamento de data junto ao Sindicato Profissional, em um prazo máximo, de 10 (dez) dias, contados da data do desligamento do empregado da empresa, no e-mail: indaiatuba@secom.org.br .

Parágrafo Terceiro: Não será considerada a projeção do aviso prévio indenizado para efeito do desligamento do empregado da empresa para interpretação contida nessa cláusula.

37 – 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.

38 – 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.

39 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, até o limite de 2 (duas) horas extras diárias.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem extraordinariamente superiores a 2 (duas), fica vinculada a autorização do órgão competente, devendo a empresa remunerar com adicional de 100 % (cem por cento).

40 – 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 39.

41 – 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.

42 – 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.

Parágrafo 3º: Será excluído, para efeito de cálculo da média referida nesta cláusula, o mês em que houver afastamento médico igual ou superior a 15 dias, considerando apenas os meses integralmente trabalhados.

43 – ADIANTAMENTO (VALE): As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, de até 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 concedido, prevalecendo, nesse caso, apenas um deles.

Parágrafo único: a opção pelo adiantamento salarial ficará a critério do funcionário desde que por escrito.

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) a seus empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares.

46 – LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE: As empresas concederão licença remunerada para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, nos termos da legislação vigente.

47 – LICENÇA PATERNIDADE: As empresas concederão Licença Paternidade equivalentes a 6 (seis) 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 – DOMINGOS – ABERTURA - DSR - As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas dentro de período de **7 dias**, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

Parágrafo primeiro: O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da Lei 10.101/2001.

Parágrafo segundo: Nos domingos do mês de dezembro, fica autorizado às empresas contar com o trabalho do empregado em até 3 (três) domingos consecutivos, com a ressalva de que o terceiro domingo trabalhado pelo empregado deverá ser remunerado em dobro nos termos da OJ 410 do TST.

50 – FERIADOS – ABERTURA: 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 assistência do sindicato profissional e do sindicato patronal, cujas condições serão estabelecidas nas clausulas abaixo;

Parágrafo primeiro: DA OBRIGATORIEDADE DA EMPRESA OBTER O TERMO DE ENQUADRAMENTO (termo de adesão) PARA ATIVAR OS EMPREGADOS NOS FERIADOS: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida neste instrumento, será obrigatório a obtenção do TERMO para cada feriado diretamente ao Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região (SINDILOJAS), em seu portal (www.sindilojascampinas.com.br). Também poderá ser utilizado para efeito do solicitado o aplicativo SindiBrasil, baixando pelo smartphone nas Lojas "Apple Store" ou "Play Store" ou pelo Web www.sindibrasil.com.br (as assinaturas dos termos terão validade com endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. A efetivação da adesão e permissão para o trabalho em feriado estará condicionada à emissão conjunta dos sindicatos do Termo de Enquadramento.

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

51 – TRABALHO AOS FERIADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que se utilizarem do trabalho de seus empregados nos dias legalmente considerados feriados sejam eles municipais, estaduais ou federais, deverá remunerá-los conforme os dispositivos constantes nesta cláusula:

a) As empresas somente poderão contar com o trabalho extraordinário de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, em conformidade com o artigo 58 da CLT, sendo vedada a jornada de trabalho além desse limite, respeitando-se o que dispõe o artigo 71, parágrafo 1° da CLT;

b) Pagamento de **100% (cem)** por cento sobre o valor da hora normal;

c) Um abono de **R$ 89,00 (oitenta e nove reais)**, por feriado trabalhado, destacado o comprovante de pagamento como verba indenizatória sem natureza ou vinculo salarial.

d) Pagamento do vale transporte deverá ser efetuado com dois dias de antecedência, mediante contra-recibo;

e) As empresas se obrigam a fornecer vale-refeição no valor de **R$ 30,00 (trinta reais),** por empregado, que estiver laborando no dia, gratuitamente, sem nenhum ônus, sendo vedado qualquer tipo de desconto do empregado;

f) O trabalho pelos empregados é facultativo, porém à empresa é obrigada a elaborar lista de adesão e encaminhar ao sindicato até o décimo quinto dia útil posterior a data da abertura, em conformidade com esta cláusula;

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

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

i) A empresa, quando notificada pelo Sindicato profissional, deverá no prazo de 30 (trinta) dias corridos, protocolar cópia dos recibos de pagamento de salário, cópia dos recibos dos valores do custeio de transporte e alimentação dos empregados e cópia dos controles diários de jornada de trabalho, referente ao mês do feriado trabalhado, devidamente assinado pelos funcionários.

Parágrafo Único: Sempre que ocorrer a notificação das empresas na forma deste inciso, obriga-se o sindicato profissional a proceder juntamente a notificação do sindicato patronal para conhecimento desta solicitação.

j) Com a finalidade de atender a disposição da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) a entidade sindical profissional se compromete observar e cumprir a referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores que forem coletados em razão do *caput*, assumindo total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

Parágrafo Primeiro: As empresas que não tiverem emitido em seu favor o Certificado de Autorização de Trabalho aos Feriados previsto § 1° da cláusula 50, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, consequentemente criando a obrigação de adimplir os pagamentos neste dia da seguinte forma:

a) um adicional de **200% (duzentos por cento)** sobre as horas trabalhadas,

b) um abono de **R$ 178,00 (Cento e setenta e oito reais)**, por cada feriado trabalhado, destacado no comprovante de pagamento como verba indenizatória sem natureza ou vinculação salarial.

Parágrafo segundo: Fica estendida a autorização e as condições para trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para os feriados de **07/09/2025 e 12/10/2025**.

Parágrafo terceiro: Os feriados que sucede ao término da vigência da presente **CCT 2024/2025** e que não estiverem contemplados no parágrafo anterior, poderão ser objeto de requerimento especifico para trabalho no feriado pelas empresas, mediante aditamento individual desta cláusula firmado com a assistência obrigatória da entidade patronal e a anuência obrigatória da entidade profissional, preservadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

52 – DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO: As empresas se obrigam a não exigir e permitir o trabalho de qualquer comerciário, nos seguintes dias e horários:

a) NATAL - 25 de dezembro de 2024.

b) ANO NOVO – 01 de janeiro de 2025 - (Confraternização Universal).

Parágrafo único: As empresas ainda se obrigam em não permitir o trabalho de seus empregados, nos seguintes dias:

a) NATAL: das 18h00min (dezoito) horas do dia 24 de dezembro de 2024 até as 08h00min (oito) horas do dia 26 de dezembro de 2024;

b) ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2024 até às 8:00 (oito) horas do dia 02 de janeiro de 2025.

53 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT: As empresas remeterão ao sindicato profissional, mensalmente, as Comunicações de Acidentes de Trabalho - CATs.

54 – 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 a seus subordinados.

Parágrafo único: Para tanto será formada uma comissão paritária com, ao menos, 01 (um) membro das Entidades Patronal e Profissional, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia, sem prejuízo dos procedimentos junto ao Ministério Público do Trabalho e Delegacia Regional do Trabalho.

55 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

56 – COOPERATIVAS DE TRABALHO: As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativas de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de comerciários através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, dias das mães, dias dos namorados, dia dos pais, dias das crianças e festas natalinas.

57 – CARTA DE REFERÊNCIA: Quando do desligamento do empregado as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados, limitando o prazo contido na cláusula 36 desse instrumento coletivo.

58 – CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC'S: Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, a mesma houver ou vier a ser instituída, conforme disposto na Lei 9.958/00 e nesta Convenção. A empresa que, regularmente notificada da realização da sessão de tentativa de conciliação prévia a ela não comparecer, pagará uma multa da cláusula 08 ao empregado demandante.

59 – COMPENSAÇÕES: Poderão ser compensadas as antecipações feitas pelas empresas, em períodos ou datas que antecedam as constantes do presente instrumento.

60 – AMPARO FAMILIAR: As empresas concederão benefício através da contratação de seguradoras ou empresas devidamente credenciadas, com apólice de seguro na forma discriminada e disciplinada neste instrumento coletivo, que deverão ser obrigatoriamente transcritas em cada apólice respectiva, em favor de todos os seus empregados. Ficando garantida a assistência nas vinte e quatro horas do dia, dentro e fora do trabalho, nos valores e condições mínimos descritos nesta cláusula, no valor máximo de **R$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos)**, por empregado, com mais de 30 (trinta) dias de contrato de trabalho.

Parágrafo 1º: As coberturas e o capital segurado correspondente ao caput desta cláusula deverão observar as seguintes condições mínimas.

COBERTURAS: CAPITAIS:

Morte Natural.....R$ 1.973,00

Morte Acidental.....R$ 3.948,00

Incapacidade Temporária por Acidente: Em caso de incapacidade contínua e ininterrupta do segurado titular exercer a sua ocupação principal, decorrente de acidente (durante o período em que se encontrar em tratamento médico) a partir do 16º dia de afastamento, receberá uma indenização no valor de **R$ 20,00 (vinte reais)** ao dia limitado ao período de 90 dias.

Auxilio Funeral: R$ 3.948,00 reembolso de despesas com funeral em dinheiro em decorrência do falecimento do segurado titular ou de seus dependentes legais, mediante a comprovação das despesas dos serviços realizados.

Vale Alimentação: R$ 1.184,00 em seis parcelas mensais de **R$ 197,35** devidas aos dependentes legais em caso de morte do segurado.

Parágrafo 2°: A contratação da apólice de seguro poderá ser realizada junto ao sindicato profissional da categoria por adesão ao plano já oferecido aos filiados, bem como a empresa poderá procurar qualquer outra corretora de seguros de sua preferência, sempre respeitando a cobertura mínima descrita no parágrafo anterior.

Parágrafo 3º: A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

Parágrafo 4º: A empresa quando devidamente notificada pelo sindicato profissional, deverá apresentar a cópia da apólice do seguro de vida Amparo Familiar contemplando os capitais segurados e as garantias mínimas previstas da presente cláusula.

Parágrafo 5º: As empresas, que tem o seguro contratado anteriormente a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho terão que se adequar as garantias mínimas previstas nesta cláusula a partir de 1º de novembro de 2024.

61 – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

62 – JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA: Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo primeiro: Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados consoante outras modalidades de jornada, mediante adesão pelas empresas interessadas, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I – JORNADA PARCIAL: Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda 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 ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT;
d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II – JORNADA REDUZIDA: Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

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 ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

Parágrafo segundo: A adesão a esta cláusula pelas empresas interessadas se fará mediante Requerimento, que deverá ser solicitado diretamente pela empresa interessada ao sindicato patronal (SINDILOJAS) cujo modelo de Requerimento a entidade patronal colocará à disposição dos

interessados, em seu portal eletrônico (www.sindilojascampinas.com.br). Também poderá ser utilizado para efeito do solicitado o aplicativo SindiBrasil, baixando pelo smartphone nas Lojas "Apple Store" ou "Play Store" ou pelo Web www.sindibrasil.com.br (as assinaturas dos termos terão validade com endereço do IP de cada máquina, sendo que terá o IP do solicitante Empresa, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral e, que após realizado, necessitará obrigatoriamente de Expedição do Certificado de Autorização Jornadas Diferenciadas de Trabalho a ser emitido e que terá validade durante a vigência da CCT, desde que a empresa cumpra integralmente o presente instrumento coletivo de trabalho. A expedição do Certificado de Autorização Jornadas Diferenciadas de Trabalho será emitida conjuntamente pelos SINDICATOS PROFISSIONAL (SECOM) e PATRONAL (SINDILOJAS).

Parágrafo terceiro: O Certificado de Autorização Jornadas Diferenciadas de Trabalho terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

63 – ABRANGÊNCIA: A presente convenção abrange todas as empresas do COMERCIO LOJISTA DO MUNICIPIO DE INDAIATUBA e os empregados representados legalmente pelo SECOM pela presente convenção coletiva nos municípios de Indaiatuba/SP.

64 – VIGÊNCIA: A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2024 até 31 de agosto de 2025.

Parágrafo único: O Sindicato Profissional se compromete a enviar a PAUTA DE REIVINDICAÇÕES no prazo de 60 (sessenta dias) antes do término da vigência dessa NORMA COLETIVA. As entidades firmam o compromisso de agendamento de reunião para negociação pelo menos 30 dias antes do final da vigência.

Campinas, 31 de outubro de 2024.

Luciano Alves Ribeiro

Presidente Sindicato dos Empregados no comércio de Itu

Carlos Augusto Gobbo

Presidente do Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região