SINDCOMERCIÁRIOS
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA

Sindilojas
Campinas e Região

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

JAGUARIÚNA
2025/2026

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BRAGANÇA PAULISTA**, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Coronel Assis Gonçalves, nº 774, Centro, Bragança Paulista, Estado de São Paulo, devidamente registrado no Ministério do Trabalho, Carta Sindical nº 3.820/1943 e devidamente inscrito no CNPJ nº 45.625.324/0001-53, com Assembleia Geral Extraordinária Itinerante realizada entre os dias 21/07/2025 à 15/08/2025, neste ato representado por seu presidente, **SR. JOÃO PERES FUENTES**, devidamente inscrito no CPF nº 287.198.508-16, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO** inscrito no CNPJ nº 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 AUGUSTO GOBBO**, devidamente inscrito no CPF nº 119.333.368-70, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

1. REAJUSTAMENTO SALARIAL: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos até 31/08/2025, nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo, serão corrigidos a partir de 01 de setembro de 2025, data base da categoria profissional, mediante a aplicação do percentual de **6,00% (seis por cento)**, sobre os salários já reajustados em 01 de setembro de 2024.

Parágrafo único: As diferenças decorrentes de quaisquer cláusulas desta Convenção, que tenham reflexos salariais ou econômicos a partir do mês de setembro de 2025, poderão ser pagas em uma parcela, juntamente com a folha de pagamento de competência do mês de novembro de 2025, sem nenhum acréscimo.

2. EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01 DE SETEMBRO DE 2024: O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2024 e até 31 de agosto de 2025 serão reajustados, a partir de 01 setembro de 2025, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula nominada "*Reajustamento Salarial*", de forma 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.

3. COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas "*Reajustamento Salarial*" e "*Empregados Admitidos a partir de 01 de setembro de 2024*" serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas a partir de 01 de setembro de 2024, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá resultar inferior ao salário normativo ou do piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas que definem os valores dos salários normativos desta Convenção Coletiva de Trabalho.

4. SALÁRIO NORMATIVO: Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigorarem a partir de 01 de setembro de 2025, para os empregados, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) empregados em geral..... **R$ 2.122,23**
(dois mil cento e vinte e dois reais e vinte e três centavos)

b) office-boys, faxineiros, copeiros e empacotadores..... **R$ 1.536,74**
(um mil quinhentos e trinta e seis reais e setenta e quatro centavos)

c) piso de ingresso..... **R$ 1.536,74**
(um mil quinhentos e trinta e seis reais e setenta e quatro centavos)

Parágrafo Primeiro: Caso o salário-mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior ao constante nas letras "b" e "c", este será reajustado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo Segundo: O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias 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, copeiros e empacotadores).

5. GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01/09/2025 a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.357,86 (dois mil trezentos e cinquenta e sete reais e oitenta e seis centavos)**, 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 se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

6. 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.

7. 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$ 107,00 (cento e sete reais)**, a partir de 01 de setembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: 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.

8. MULTA: Fica estipulada uma multa equivalente ao salário normativo de empregados em geral, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

9. NÃO INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas nominadas "*Salário Normativo*"; "*Garantia do Comissionista*" e "*Indenização de Quebra de Caixa*" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário.

10. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual **de**

1,5% (um vírgula cinco por cento) de suas remunerações mensais, com teto de **R$ 49,00 (quarenta e nove reais)**, por comerciário, aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

Parágrafo Primeiro: O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas na jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal – STF, em especial o Tema 935, que fixou a seguinte tese de repercussão geral e de aplicação obrigatória em todo território nacional: "***é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição***".

Parágrafo Segundo: A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela Fecomerciários.

Parágrafo Terceiro: A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo Quarto: O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e 20% (vinte por cento) para FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo Quinto: As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo Sexto: O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo Sétimo: O recolhimento fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro 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 Oitavo: Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo Nono: A manifestação de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo Dez: O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo Onze: A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo Doze: Os termos da presente cláusula estão em plena consonância com o teor do **Termo de Ajuste de Conduta - TAC 573/2015**, objeto da **Ação Civil Pública nº 0104300-10.2006.5.02.0038,** da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

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 PARCELA
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)	R$ 100,00
MICROEMPRESAS (ME)	R$ 250,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R$ 500,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.000,00

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados nas seguintes datas: **1ª parcela** do período **2025/2026 até 31/10/2025, 2ª parcela 12/12/2025 e da 3ª parcela até o dia 10/04/2026**, 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 2025/2026, 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 a manifestação de vontade, a existência dos dias em que o trabalho será prorrogado e em que dias serão reduzidos ou suprimidos;
c) O limite máximo de horas compensatórias por empregado é de 50 horas mensais, não estão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outro dia, desde que compensadas no máximo em 90 noventa dias subsequente ao dia trabalhado. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula nominada "Remuneração das *Horas Extras*" sobre a hora normal;
d) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso de menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (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 nominada "*Multa*", além do acréscimo de 5 (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 a compensação ora pactuada, portanto sendo obrigatória a participação do sindicato profissional no acordo de compensação, respeitado o limite preconizado 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 nominada "*Remuneração das Horas Extras*", 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 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 Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: A empresa comprovadamente aderente e participante do programa "Empresas Cidadã" do Governo Federal estará desobrigada do cumprimento da estabilidade convencional após o término da licença maternidade, prevista no caput desta 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 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 1º do art. 75, do Decreto 3.048/99.

17. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A empregada que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas 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.

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: Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso-prévio a que fizer jus.

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, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

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 a não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecida, 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 30 (trinta) minutos.

30. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com descriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

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 pertinentes ou ocorrer à devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

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 correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro de 2025, respectivamente, 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 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo Único: Fica facultado às partes, de comum acordo, 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. DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO (HOMOLOGAÇÃO): O ato de assistência na rescisão contratual, nos contratos de trabalho a partir 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.

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 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) os excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

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 nominada "*Remuneração das Horas Extras*".

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 nº 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 Primeiro: 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 Segundo: O 13º salário será pago na forma da Lei nº 4090/62 e Decreto nº 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.

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 do 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 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 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. 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. DO TRABALHO AOS DOMINGOS: Na forma da Lei nº 10.101/2000, fica permitido o trabalho dos 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 8 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT, ficando vedada a 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 (Sistema 2x1).

c) Será concedido ao empregado 1 (um) dia de descanso compensatório DSR (descanso semanal remunerado), em dia estabelecido pela empresa, no máximo até 7 (sete) dias após o domingo trabalhado.

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

e) Que além das regras de trabalho aos domingos deverão ser respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.

51. TRABALHO EM FERIADOS: Na forma da Lei nº 10.101/2000, fica permitido às empresas a abertura de seus estabelecimentos, bem como o trabalho dos seus empregados, nos feriados desde que obedecidas as cláusulas e demais condições a seguir.

52. TRABALHO EM FERIADOS - ADESÃO: Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o **Protocolo de Pedido de Adesão ao Trabalho em Feriados**, solicitado diretamente pela empresa interessada ao Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região (SINDILOJAS), pedido esse que obedecerá às prévias disposições estabelecidas e cujo modelo de ADESÃO será disponibilizado aos no portal do SINDILOJAS Campinas (www.sindilojascampinas.com.br). Também poderá ser utilizado para efeito do solicitação o aplicativo SindiBrasil, baixando pelo smartphone nas Lojas "Apple Store" ou "Play Store", ou pela Web (www.sindibrasil.com.br), sendo que as assinaturas dos termos terão validade com o endereço do IP de cada máquina, ou seja, o IP da empresa solicitante, o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral. Concluída a análise com a respectiva aprovação, será emitido, via *e-mail*, o referido Termo de Adesão.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão requerer o protocolo do PEDIDO DE ADESÃO através do protocolo de formulário específico ao Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região (SINDILOJAS), conforme especificado no *caput*.

Parágrafo Segundo: A efetivação da Adesão e permissão do trabalho em feriado estará condicionada a emissão conjunta pelos Sindicatos patronal e profissional do Certificado de Adesão.

I - O requerimento será elaborado em 3 (três) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente, pelo contabilista responsável, e deverá conter as seguintes informações:

a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, CNAE da Atividade Principal, endereço de *e-mail*, identificação do empresário e contabilista responsável;
b) declaração atualizada do número de empregados existentes na data da solicitação da certidão;
c) declaração de que estão cumprindo integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho;
d) cópia da última alteração contratual.
e) Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a revogação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO TRABALHO EM FERIADO.

II - Constatando o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, econômica e profissional, estas deverão em conjunto fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE ADESÃO AO TRABALHO EM FERIADO.

III - O protocolo de adesão deverá ser solicitado com antecedência e individualmente para cada feriado que se pretende trabalhar.

Parágrafo Terceiro: A Empresa se obriga a afixar o CERTIFICADO DE ADESÃO AO TRABALHO EM FERIADO, emitido e aprovado pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo em local de fácil visualização na Empresa.

Parágrafo Quarto: As empresas autorizadas deverão atender às seguintes condições:

a) As Empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, em jornada máxima de 8 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso;
b) Pagamento das horas com o acréscimo de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal, calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula nominada "*Remuneração do Repouso Semanal dos Comissionistas*" da convenção coletiva ajustada entre os sindicatos signatários;
c) Pagamento, com antecedência mínima de dois dias, do Vale Transporte;
d) Indenização a título de alimentação no importe de **R$ 44,50 (quarenta e quatro reais e cinquenta centavos)** a cada empregado;
e) A empresa deverá deixar facultado aos empregados o trabalho nos dias considerados feriados, não podendo a mesma proceder nenhuma punição ou ato discriminatório com o empregado que se recuse a trabalhar nesses dias.
f) O pagamento pelas horas trabalhadas extraordinariamente em feriados, não poderá ser substituído pelo acréscimo ou decréscimo no banco de horas dos empregados, sob pena do pagamento de multa de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.
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.

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

a) Pagamento das horas trabalhadas com o acréscimo de **200% (duzentos por cento)** sobre o valor da hora normal;
b) Pagamento de um abono de **R$ 100,00 (cem reais)**, por cada feriado trabalhado, destacado do comprovante de pagamento como verba indenizatória sem natureza ou vinculação salarial.

Parágrafo Sexto: Fica estendida a autorização e as condições para o trabalho dos empregados previstas nesta cláusula para os feriados de **07/09/2026** e **12/10/2026**.

53. PROIBIÇÃO DE TRABALHO: As empresas se comprometem a não exigir o trabalho dos empregados, nos feriados previstos na clausula nominada "*Relação dos Feriados em que se Proíbe o Trabalho*", sob pena de pagamento de multa de **R$ 2.111,00 (dois mil cento e onze reais)**, por feriado trabalhado, a ser paga diretamente a cada empregado prejudicado que laborar em referidas datas.

Parágrafo Único: A multa prevista no *caput* desta cláusula também se aplica às empresas que não possuírem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO TRABALHO EM FERIADO e exigirem o trabalho de seus empregados.

54. RELAÇÃO DOS FERIADOS EM QUE SE PROÍBE O TRABALHO: Fica proibido o trabalho dos empregados no comércio nas datas a seguir relacionadas:

a) 25 de dezembro de 2025;
b) 01 de janeiro de 2026;
c) 03 de abril de 2026;
d) 01 de maio de 2026.

55. HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2025: As empresas lojistas abrangidas pela presente norma coletiva se comprometem a encerrar suas atividades às 15 horas do dia 31/12/2025, sob pena de pagamento da multa de **R$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais)** a ser paga diretamente para cada empregado.

56. MULTA: Em caso de descumprimento de quaisquer dos dispositivos constantes das cláusulas nominadas *"Feriados - Abertura"; "Trabalho em Feriados"; "Proibição de Trabalho"; "Relação dos Feriados em que se Proíbe o Trabalho"* e *"Horário de Trabalho no dia 31 de dezembro de 2025"* ou se a Empresa abrir seu estabelecimento exigindo o trabalho de seus empregados ficará sujeita à multa de **R$ 3.540,00 (três mil quinhentos e quarenta reais)** por empregado prejudicado a favor da citada entidade sindical dos empregados, além do pagamento da multa prevista na cláusula nominada *"Proibição de Trabalho"* a favor do empregado prejudicado.

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

58. 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, 1 (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.

59. 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.

60. COOPERATIVAS DE TRABALHO: As empresas não poderão se valer de mão de obra de cooperativas de trabalho, podendo, no entanto, utilizar-se de empregados através de contrato de prazo determinado ou de experiência nos termos legais, inclusive nas épocas de datas especiais como: semana do freguês, Dia das Mães, Dia dos Namorados, Dia dos Pais, Dias das Crianças e Festas Natalinas.

61. CÓPIA DE DOCUMENTOS: Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria, ficam as empresas obrigadas a enviar cópia das RAIS's aos Sindicatos signatários deste instrumento até 30 (trinta) dias após a entrega no sistema bancário, bem como da relação de admissões e dispensa de empregados (parágrafo único do artigo 1º da Lei 4.923/65) no mesmo prazo para remessa às DRT's.

Parágrafo Único: As empresas quando devidamente notificadas deverão enviar ao sindicato profissional da categoria, o arquivo do FGTS (aplicativo da Conectividade Social) depois de recepcionado e liberado pela Caixa Econômica Federal.

62. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: 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 cumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo, assumindo total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

63. CARTA DE REFERÊNCIA: Quando do desligamento do empregado as empresas deverão fornecer carta de referência aos empregados dentro do prazo legal estabelecido para pagamento das verbas rescisórias.

64. RELAÇÃO DE EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato profissional, até o dia 10 do mês subsequente, relação de empregados (RE) contendo o nome completo do empregado, data de admissão, número da CTPS, idade, cargo, data de nascimento e remuneração bruta, através de impresso próprio quando enviado e fornecido gratuitamente pelo Sindicato ou através de impresso adotado pela empresa que contenha referidas informações. No caso de desligamento do empregado deverá a empresa informar no próprio impresso, a data da saída do mesmo.

65. DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO: As empresas comprometem-se a conceder a todos os seus empregados o descanso semanal remunerado, de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, no decorrer de cada período de 7 (sete) dias, conforme artigo 6º da Convenção 106 da OIT c/c artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

Parágrafo Único: O DSR deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determinação legal, observando-se o disposto no parágrafo único do artigo 6º da Lei 10.101/2000.

66. 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 de R$ 468,00 (quatrocentos e sessenta e oito reais) em benefício do empregado demandante.

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

68. ABRANGÊNCIA: A presente convenção abrange todos os empregados e empresas representadas legalmente pelos signatários da presente convenção coletiva no município de **Jaguariúna.**

69. VIGÊNCIA: A presente convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

Parágrafo Único: Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3° da CLT.

Campinas, 22 de outubro de 2025.

Pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Bragança Paulista:

João Peres Fuentes
Presidente

Pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região:

Carlos Augusto Gobbo
Presidente