CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2025/2026
SUMARÉ E HORTOLÂNDIA

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA** inscrito no CNPJ n. 05.501.632/0001-52, com sede na Rua Ipiranga, nº 491, Centro, Sumaré/SP, CEP n. 13.170-026, neste ato representado por sua Presidente, NANCI TERESINHA FELIPPE, assistida por seu advogado Dr. Pedro Lazani Neto, inscrito na OAB/SP sob o nº 71.523/SP e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO,** com carta de Reconhecimento Sindical assinada em 18 de novembro de 1991 – Processo DNT 01.001.0790.2. SP-0, inscrito no CNPJ 46.106.712/0001-90, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º Andar, Centro, Campinas/SP, neste ato representado por seu Presidente, CARLOS AUGUSTO GOBBO**,** celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas seguintes:

1 – REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2025, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **6,00%** (seis por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2024.

§ 1º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2025, deverão ser pagas juntamente com o salário de novembro de 2025, em razão da data da assinatura deste instrumento ter sido efetivado posteriormente à data base, 01 de setembro de 2025, sem nenhum acréscimo, permitida a compensação de quaisquer valores que tenha sido antecipado no período, observado o disposto na cláusula denominada "COMPENSAÇÃO".

§ 2º - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária, serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

§ 3º - Nas rescisões de contrato de trabalho, assim como aquelas já processadas a partir de 1º de setembro de 2025, as eventuais diferenças que se refere os parágrafos primeiro e segundo, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, cujas diferenças, inclusive das rescisórias deverão ser pagas em uma única parcela, no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste instrumento.

2 - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO DE 2024 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2025: O salário fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados admitidos a partir de 01 setembro de 2024 e 31 de agosto de 2025, respectivamente, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 1º, 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 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, no período compreendido entre 01.09.2024 a 31.08.2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – SALÁRIOS NORMATIVOS: Ficam estipulados os seguintes salários de INGRESSO e NORMATIVO a partir de 01.09.2025, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, conforme abaixo:

I-) EMPRESAS EM GERAL

a)	**SALÁRIO NORMATIVO** **Empregado em Geral**	**R$ 2.113,00**
b)	**SALÁRIO DE INGRESSO**	**R$ 1.674,00**
c)	**Faxineiro**	**R$ 1.529,00**
d)	**Oficce-boy**	**R$ 1.529,00**
e)	**Comissionista**	**R$ 2.375,00**

§ 1º - O Salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item "a" da presente clausula (Empregados em Geral) durante os primeiros 06 (seis) meses de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO** a apresentação da cópia Contrato Social e da comprovação do cumprimento integral desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

§ 2º - Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas nos § 1º acima, os empregados deverão receber o salário NORMATIVO.

§ 3º - Findo o prazo acima, os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, a critério da empresa, à exceção das funções de faxineiro, office-boy.

§ 4º - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra "e" do caput desta Cláusula, 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 legal de trabalho.

§ 5º - Caso o salário-mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal.

§ 6º - No descumprimento de quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa de **R$ 2.003,00** (dois mil e três reais), por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

4.1 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (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:

4.1.1 - 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 Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

4.1.2 - Para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e no item 4.1.1 desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, através Sindicato dos Lojistas do Comércio de Campinas e Região (SINDILOJAS), junto ao portal do SINDILOJAS (www.sindilojascampinas.com.br). Também poderá ser utilizado para obtenção do TERMO o aplicativo SindiBrasil, baixando-o pelo *smartphone* nas Lojas "Apple Store" ou "Play Store", ou pela Web www.sindibrasil.com.br. (as assinaturas dos termos terão validade com o endereço do IP de cada máquina, ou seja, o IP do solicitante (Empresa), o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral).

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 e empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2025/2026;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção.

4.1.3 - 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) dias úteis, 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.

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

4.1.5 - Atendidos todos os requisitos, as empresas representadas pelo SINDILOJAS receberão, 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 de 01/09/2025 e até 31/08/2026, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na clausula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, conforme abaixo descriminados:

a)	**SALÁRIO DE INGRESSO** **Empregado em Geral**	**R$ 1.989,00**
b)	**SALÁRIO DE INGRESSO**	**R$ 1.600,00**
c)	**Faxineiro**	**R$ 1.518,00**
c)	**Office-boy**	**R$ 1.518,00**
d)	**Comissionista**	**R$ 2.265,00**

4.1.6 - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 4.1.2 poderão praticar os valores do REPIS 2025-2026 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na clausula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2025.

4.1.7 - O prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 60(sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva.

4.1.8 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** 2025-2026 a que se refere o item 4.1.5 desta cláusula.

4.1.9 - 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.

4.1.10 - 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** 2025-2026.

4.1.11 - O Salário de INGRESSO será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa. Findo este período os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a receber o salário normativo.

4.1.12 - Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra "e" da clausula 4.1.5, 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 legal de trabalho.

4.1.13 - Caso o salário-mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.

4.1.14 - No descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula que trata sobre o REPIS (4.1 a 4.1.13), a empresa sofrerá uma multa de **R$ 939,00** (novecentos e trinta e nove reais), por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

05 - 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$ 106,00** (cento e seis reais) a partir 01 de setembro de 2025.

§ 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.

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

§ 3º - Em virtude do valor pactuado e da data da assinatura deste instrumento, eventuais diferenças da verba de que trata essa cláusula relativo aos meses de setembro e outubro de 2025, deverão pagas até com o salário de novembro de 2025.

6 - MULTA: Fica estipulada multa pelas empresas no valor de **R$ 109,00** (cento e nove reais), a partir de 1º de setembro de 2025, por infração e por empregado e a favor do mesmo, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com outras multas previstas nesta Convenção Coletiva.

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

8 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 12% (doze por cento) no período de 01.09.2025 a 31.08.2026, sendo **3%** em novembro de 2025, **3%** em fevereiro de 2026, **3%** em maio de 2026 e **3%** em agosto de 2026, todas sobre seu salário (base + média de comissão), limitado a cada desconto o valor de R$ 120,00 (cento e vinte reais), por empregado, conforme aprovação na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva de trabalho.

§ 1º - O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública - Processo nº 0001022-37.2010.5.15.0152, da Vara da Justiça do Trabalho de Hortolândia, transitada em julgado, bem como à decisão da REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO - Processo nº 730.462 - STF - 24/05/2014, segundo a qual a superveniência da decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade

da coisa julgada, **e está em conformidade com a recente decisão proferida nos autos do RECURSO EXTRAORDINÁRIO – Processo (ARE) nº 1018459 – STF,** que decidiu pela constitucionalidade e obrigatoriedade do pagamento dessa contribuição por todos os integrantes da categoria (Tema 935 -Repercussão Geral).

§ 2º - A contribuição assistencial será descontada nos meses referidos no ''caput'' desta cláusula e deverão ser recolhidas ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão, distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional.

§ 3º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

§ 4º- Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2025, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para sindicato representativo da categoria dos comerciários.

§ 5º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

§ 6º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal, além de correção monetária igual a variação da UFIR ou de outro indicador que venha a substitui-la.

§ 7º - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após o registro e divulgação da presente norma coletiva.

§ 8º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a relação dos empregados (RE), bem como as guias de recolhimento da contribuição assistencial devidamente autenticada pela agência bancária.

§ 9º - A manifestação individual de que trata o parágrafo 7º não será válida se formulada através de abaixo assinado (manifestação coletiva), tampouco aquela entregue diretamente ao empregador, ainda que este, dentro do prazo assinado, a remeta ou mande entregar no sindicato profissional.

§ 10º - É vedado ao empregador e a quaisquer de seus prepostos, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir ou orientar os empregados da empresa a se oporem ao desconto da contribuição prevista no "caput'' desta cláusula, bem como elaborar modelos de documentos para fornecimento aqueles que quiserem fazer oposição ao mencionado desconto. O empregador ou seus prepostos que, comprovadamente, assim precederem, serão responsabilizados civil e criminalmente pelos atos anti sindicais, sem prejuízo do pagamento de uma multa ao sindicato profissional prejudicado, por empregado, no valor do "salário normativo'', cobrável na Justiça do Trabalho.

§ 11° - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia, ficando isenta a empresa de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

§ 12° - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia, 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 amplo direito de defesa e ao contraditório. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores o Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia deverá ressarci-la, no prazo 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, desde que o sindicato notificado pela empresa acerca da homologação dos cálculos de liquidação de sentença.

9 - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL: 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:

EMRESAS LOJISTAS	**VALOR DE CADA PARCELA**
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL	R$ 100,00
MICROEMPRESAS (ME)	R$ 250,00
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP)	R$ 500,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.000,00

§ 1º - Os recolhimentos deverão ser efetuados nas seguintes datas: do período referente ao ano de 2025/2026, **1ª parcela até 24/11/2025, 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

10- COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária do trabalho, obedecido aos preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o período compensável das horas excedentes;

b) para efeito do presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do artigo 59 do § 2º da CLT, será no máximo em 90 (noventa) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 37 desta norma, sobre a hora normal;

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

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

e) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas os acréscimos previstos na cláusula 37, sobre o valor da remuneração na data da rescisão;

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

g) a empresa manterá obrigatoriamente uma via deste instrumento normativo no estabelecimento ao qual se refere e de fácil acesso aos empregados.

11 - ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO: Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que faltar para aposentar-se:

a) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

b) o empregado, nas condições do caput e da alínea anterior, que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula;

c) a empresa obriga-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.

12 - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 aceitá-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.

13 - 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.

14 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto n° 3.048/99 e entendimento da Súmula n.° 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

§ 1º - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnostico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 48 (quarenta e oito) horas. Sob pena de não ser considerada como ausência justificada.

§ 2º - Para as gestantes de até 6 (seis) meses de gravidez, serão aceitas declarações emitidas por enfermeiros (as) em atendimento em posto de saúde público, e apenas uma por mês. Em caso afastamento dos serviços somente por atestado médico.

15 - LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DE FILHO OU TUTELADO: Todos os empregados que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento de seus filhos e tutelados menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes, em caso de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente convenção.

16. ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO: Ao comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos ou tutelados menores de 14 (catorze) anos, inválidos ou incapazes, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência do presente acordo.

17 - 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 e ENEM, este limitado a 2 (dois) por ano, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

18 - 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.

19 - 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.

20 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

21- AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

22 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: O empregado dispensado sem justa causa terá direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

23 - 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.

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

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

26 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

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

28 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: O pagamento do salário será efetuado mediante depósito na conta corrente ou conta salário do empregado, por transferência (TED, DOC ou PIX), sem qualquer custo ao mesmo.

§ 1º - Caso o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder 01 (uma) hora ao comerciário, no curso da jornada e no horário bancário, para desconto.

§ 2º - Fica proibido o pagamento dos salários por meio de cheques nas sexta feiras, sábados, domingos e véspera de feriados.

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

30 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA: No caso de falecimento do sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

31 - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceitas pela empresa.

32 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

33 - DIA DO COMERCIÁRIO: – BENEFÍCIO SINDICAL - DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro (art. 7º da lei 12.790 de 14.03.2013 – Lei do Exercício da Profissão de Comerciário), será concedido ao empregado comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa no dia 30 de outubro, **e que participa do custeio do sindicato com o pagamento da contribuição assistencial dos empregados, prevista neste instrumento e durante a sua vigência, haja vista que esse benefício se trata de uma retribuição pela manutenção da entidade sindical, conforme prevê a legislação vigente,** uma indenização correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal de **outubro/2025**, já reajustada, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

§ 1º - Fica facultada às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

§ 2º - A gratificação prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

§ 3º - Caso a empresa não tenha pago essa gratificação prevista no caput devida no mês de outubro/2025, deverá ser paga com o salário do mês de novembro/2025.

34 - 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.

35 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA: A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidos pela empresa contra-recibo em nome do empregado.

36 - 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.

37 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 3 (três), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

38 - 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 nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 37, conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea “b” por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula 37. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas-extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

39 - 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.

40 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que procederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

§ 1º - Aos empregados que não contarem com doze meses remunerados a base da comissão, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

§ 2º - O 13º Salário será pago na forma da Lei nº 4090/62 e Decreto 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

41 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão, a todos os empregados, até o 15º dia após o pagamento, adiantamento salarial de 40% do salário nominal do mês anterior.

Parágrafo único – Fica vedado qualquer desconto do adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF.

42 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao Piso Normativo da Categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no "caput" desta cláusula.

43 - ESTABILIDADE APÓS AS FÉRIAS: Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias aos empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares.

44 - LICENÇA PATERNIDADE: A empresa concederá Licença Paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

45 - REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

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

47 - REPRESENTAÇÕES: A empresa bem como seus empregados, abrangidos no presente instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho, reconhecem como legítimo representante para efeito da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA, ratificando a representatividade prevista no Estatuto Social da entidade sindical laboral abaixo assinada, e aprovada na Assembleia Geral Extraordinária.

48 - CARTA DE REFERÊNCIA: Quando do desligamento do empregado, a empresa deverá fornecer carta de referência aos empregados que reflita a real conduta do mesmo, dentro do prazo legal estabelecido para pagamento das verbas rescisórias.

49 - TRABALHO AOS DOMINGOS - FACULDADE - Fica autorizado nas EMPRESAS DO COMÉRCIO VAREJISTA o trabalho de todos os seus empregados, aos domingos, que se dará nos limites estabelecidos no artigo 6º, da Lei 10.101/2000.

50 - DOS FERIADOS: Em conformidade com o artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como legislação Municipal, fica permitido o trabalho em feriados, a partir de 1º de setembro de 2025, com exceção daqueles vedados por esta cláusula, desde que atendidas as seguintes regras quanto a adesão e autorização específica e condições para o trabalho:

I – Regras para adesão e autorização específica para os feriados:

Para o pleno exercício da faculdade de trabalho de seus empregados nos feriados, as empresas interessadas deverão requerer adesão e autorização específica de ambos os sindicatos convenentes, **para cada feriado**, da seguinte forma:

a-) retirar no Sindicato Patronal o **Termo de Adesão** à Convenção Coletiva de Trabalho e Declaração de que está sendo cumprida integralmente a referida Norma Coletiva, que devidamente preenchido, deverá ser apresentado junto ao portal do SINDILOJAS (www.sindilojascampinas.com.br).Também poderá ser utilizado para obtenção do TERMO de ADESÃO e da DECLARAÇÃO o aplicativo SindiBrasil, baixando-o pelo smartphone nas Lojas "Apple Store" ou "Play Store", ou pela Web www.sindibrasil.com.br (as assinaturas dos termos terão validade com o endereço do IP de cada máquina, ou seja, o IP do solicitante (Empresa), o IP do Sindicato Patronal e o IP do Sindicato Laboral):

b-) apresentar o **Termo de Adesão** que se refere-se a letra "a" supra no Sindicato Profissional através de seu e-mail secsh@secsh.com.brpara ser validado, e **requerer** no mesmo e-mail, **a autorização específica desta entidade profissional**, a qual conterá a relação nominal dos empregados que trabalharão nesse dia, os benefícios e direitos mencionados no inciso II desta cláusula. Essa autorização devidamente assinada pelos empregados deverá ser encaminhada no referido e-mail ao sindicato profissional no prazo de até 5 (cinco) dias de antecedência de cada feriado a ser trabalhado. O retorno do e-mail do sindicato profissional valerá como comprovante de autorização para o trabalho dos empregados no feriado, o qual somente se dará se houver a comprovação do integral cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

II – Regras das condições para o trabalho nos feriados:

As empresas autorizadas na forma do inciso "I", supra, deverão atender as seguintes condições em cada feriado e para cada empregado mensalista, comissionista puro ou misto, que trabalhar nesse dia:

a-) a empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 8:00 (oito) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT;

b-) pagamento das horas trabalhadas com o adicional de 100%, que deverão ser lançadas no holerite e pagas juntamente com o salário do mês do feriado trabalhado;

c-) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias gratuitamente, ou fora destas situações, concederão indenização em dinheiro correspondente no valor de **R$ 41,00** (quarenta e um reais), até no início da jornada do feriado, a partir de 1º de setembro de 2025, não podendo fornecer lanche, independente da jornada;

d-) pagamento de abono indenizatório de **R$ 70,00** (setenta reais) juntamente com o salário do mês, podendo ser substituído por uma folga compensatória de um dia, que será concedida, no máximo até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado, não podendo coincidir com a folga semanal remunerada;

e-) transporte gratuito, através da concessão de Vale transporte para este dia, e caso a empresa não possui transporte próprio deverá pagar o valor correspondente utilizado pelo empregado no transporte público dois dias antes do feriado;

f-) todos os pagamentos previstos nas letras "c" e "e", deverão ser mediante recibos;

g-) quando o dia considerado feriado coincidir com o domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados nesta cláusula, para todos os efeitos legais e de direito;

h-) o empregado deverá – obrigatoriamente – ter conhecimento de suas escalas de folga e/ou revezamento com antecedência, isto é, com tempo razoável para programar-se;

i-) fica garantido aos empregados, além das condições previstas nesta cláusula, o gozo de duas folgas em dois FERIADOS no período de 01/09/2025 a 31/08/2026, além daqueles proibidos o trabalho e abertura previsto nesta cláusula;

j-) os benefícios estabelecidos nesta cláusula não prevalecerão no caso de condições mais favoráveis, já concedidas espontaneamente pela empresa, aos empregados, ou, por força de Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente;

k-) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário.

§ 1º - Fica vedado o trabalho dos empregados nos seguintes feriados:

25.12.2025 (Natal);
01.01.2026 (Ano Novo),
01.05.2026 (Dia do Trabalho)
03.04.2026 (Sexta-feira da Paixão) caso não cumprida as condições previstas na clausula "DO TRABALHO NA SEXTA-FEIRA SANTA".

§ 2º - Fica facultada autorização e as condições para o trabalho dos empregados prevista nesta cláusula para o feriado do dia 07.09.2026 e 12.10.2026, devendo o empregador cumprir com as obrigações contidas nos incisos I e II desta cláusula.

§ 3º - A empresa que descumprir a presente cláusula incorrerá na multa equivalente a **um piso da categoria profissional**, a partir de 01 DE SETEMBRO DE 2025, por infração e por empregado, multa essa que reverterá sempre em favor do empregado.

§ 4º - Os sindicatos convenentes fiscalizarão o cumprimento da presente cláusula, devendo a princípio se comunicarem acerca das irregularidades constatadas para, só então, denunciar aos órgãos competentes, visando o saneamento para uma salutar e produtiva relação capital-trabalho.

§ 5º - O Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia obriga-se a notificar o Sindicato do Comércio dos Lojistas do Comércio de Campinas com antecedência mínima de 3 (três) dias, sobre as irregularidades verificadas e as providências a serem adotadas para a regularização das pendências.

§ 6º - A presente cláusula somente terá a sua aplicação e eficácia em relação aos representados do SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA e aos representados do SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, para o Município de Sumaré e Hortolândia, sendo vedada e inválida a sua aplicação extensiva ou reflexa à qualquer outra entidade representativa de categoria econômica ou profissional, fora do âmbito da representação das entidades signatárias da presente convenção.

§ 7º- Em virtude do valor pactuado e da data da assinatura deste instrumento, eventuais diferenças da verba que se trata essa cláusula relativo aos meses de setembro e outubro de 2025, deverão pagas até com o salário de novembro de 2025.

51 - DO TRABALHO NO FERIADO DA SEXTA FEIRA SANTA: Será facultado às empresas do comércio varejista exigir a contraprestação de serviços de seus empregados no feriado de "Sexta-feira Santa", faculdade essa que poderá ser exercida mediante ao requerimento de adesão e autorização específico, nos moldes das regras para adesão previstas na **cláusula 50, inciso "I**", deste instrumento, conforme as datas abaixo:

Para trabalhar no feriado	Data inicial para requerimento	Data limite para requerimento junto aos sindicatos
03/04/2026	**02/03/2026**	**25/03/2026**

As condições de trabalho na "Sexta-feira Santa", obedecidos os princípios da boa-fé e capacidade econômica, são os seguintes:

§ 1º - As empresas somente poderão contar com o trabalho de seus empregados que optarem em fazê-lo, **em jornada máxima de 8:00 (oito) horas**, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite, e somente se formalizado acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional para dispor sobre jornada diversa da aqui estabelecida.

§ 2º - O pagamento das horas trabalhadas com o acréscimo do adicional de 100% (cem inteiros percentuais), calculando-se a remuneração do repouso dos comissionistas na forma da cláusula décima primeira da presente convenção coletiva de trabalho.

§ 3º - A empresa pagará uma INDENIZAÇÃO NÃO TRIBUTÁVEL correspondente a importância de **R$ 102,00** (cento e dois reais) pelo feriado trabalhado, e concederá uma folga compensatória de 24 horas, no prazo de 30 dias a contar do feriado, e não havendo a folga deverá pagar um dia de trabalho. O pagamento deverá ser efetuado juntamente com a folha de pagamento competência de abril/2026, sob a rubrica "INDENIZAÇÃO Sexta-feira Santa".

§ 4º - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e/ou fornecem refeições, fornecerão alimentação nestes dias gratuitamente, ou fora destas situações, concederão indenização em dinheiro correspondente no valor de **R$ 41,00** (quarenta e um reais), até no início da jornada do feriado, não podendo fornecer lanche e concederão ainda VALE TRANSPORTE gratuito, de ida e volta ao trabalho com antecedência mínima de dois dias.

§ 5º - Independentemente da carga horária trabalhada pelos empregados no feriado de Sexta-Feira Santa de 2026, a folga compensatória deverá contemplar um dia de jornada normal, além de todas as vantagens e/ou benefícios acordados neste instrumento.

§ 6º - Pelo descumprimento desta cláusula a empresa estará sujeita ao pagamento da multa também prevista na cláusula 50, parágrafo 3º, deste instrumento.

52 - HORÁRIO DE TRABALHO NO DIA 24 DE DEZEMBRO DE 2025 E NO DIA 31 DE DEZEMBRO DE 2025: As empresas não poderão exigir o trabalho dos empregados após as 18h00 do dia 24 de dezembro e após as 15h00 do dia 31 de dezembro, sob pena de pagamento de multa de **R$ 2.171,00** (dois mil e cento e setenta e um reais) a ser paga diretamente para cada empregado.

53 - DIRIGENTE SINDICAL - FALTAS JUSTIFICADAS: Os membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional convenente poderão se ausentar ao serviço até 02 (dois) dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias, desde que seja comunicado por escrito à empresa no prazo de 07 (sete) dias de antecedência, para participação em assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores.

54 - CAMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC's: Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida, obrigatoriamente, à Comissão de Conciliação Prévia, conforme disposto na Lei n.º 9.958/00 e nesta Convenção.

Parágrafo único - As Entidades Signatárias desse instrumento coletivo, se comprometem entre si, em instalar a CINTEC - CAMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO, nas cidades de Hortolândia e Sumaré.

55 - COMPARECIMENTO AOS CURSOS: O comparecimento aos cursos promovidos e pagos integralmente pela empresa mesmo fora do horário de jornada normal de trabalho e com entrega de certificado, não acarretará o pagamento de horas extras, por se tratar de enriquecimento no currículo do empregado.

56 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Fica convencionado que, durante a vigência do presente Acordo, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nele não previstos.

57 - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos acordantes objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados obrigam-se à negociação e a celebração conjunta, devendo ser informado através de e-mail para o endereço gestao2@sindilojascampinas.com.br acompanhada do CNPJ da empresa, sob pena de ineficácia e invalidade de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a categoria econômica representada pelo SINDILOJAS.

Parágrafo único – Os termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos, celebrados anteriormente à assinatura desta Convenção Coletiva, não se aplicam as restrições pactuadas nesta cláusula.

58 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: O Sindicato dos Empregados no Comércio de Sumaré e Hortolândia se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta convenção, a comunicar previamente, o SINDILOJAS Campinas devendo ser informado através de *e-mail* para o endereço gestao2@sindilojascampinas.com.br acompanhada do CNPJ da empresa com sumário da denúncia, para que, sempre que possível, preste assistência e acompanhe suas representadas.

59 - ABRANGÊNCIA: As regras estabelecidas neste Instrumento abrangerão os contratos de trabalho da categoria **NO COMERCIO LOJISTA**, com abrangência territorial nos municípios de **Hortolândia/SP e Sumaré/SP.**

60 - DA ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: O ato da assistência sindical nas rescisões contratuais dos empregados com doze (12) meses de tempo de serviço, alcançará os empregados demitidos sem justa causa ou que solicitarem demissão.

§ 1º - Será gratuita a assistência prevista no caput, para os empregados que forem contribuintes do sindicato profissional.

§ 2º - Uma vez realizado o ato, ele terá eficácia liberatória e manutenção jurídica em relação às rubricas trabalhistas consignadas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

§ 3º - As empresas enquadradas na LEI COMPLEMENTAR Nº 123, de 14/12/2006, são obrigadas a realizar a assistência nas rescisões contratuais dos seus empregados com mais de doze (12) meses de trabalho junto ao sindicato profissional, sob pena do pagamento de uma multa correspondente ao valor de **R$ 2.100,00** (dois mil e cem reais) em favor do empregado.

61 - COMPETÊNCIA: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento, exceto as cláusulas: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - artigo 513, alínea "e" da CLT, CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PATRONAL e a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS, cuja competência para dirimir os eventuais conflitos será da ARBICAMP - CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DE CAMPINAS.

62- 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.

63- DO PRÊMIO ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE: A empresa concederá aos empregados que preencherem as condições estabelecidas nos parágrafos desta cláusula, Prêmio mensal decorrente da ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE, no valor de **R$ 156,00** (cento e cinquenta e seis reais), a partir de 01 setembro de 2025.

§ 1º - Para fazer jus ao Prêmio instituído nesta cláusula deverá o empregado cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo se justificadas por atestados médicos ou por lei, excetuadas as faltas referidas no parágrafo seguinte.

§ 2º - Não prejudicarão a percepção do prêmio instituído nesta cláusula as faltas oriundas de: **a-)** de casamento, conforme estabelecido art. 473, II, da CLT; **b-)** falecimentos, conforme estabelecido no artigo 473, I, da CLT**; c-)** falta justificada por atestado médico válido, limitado a 1 (um) dia de atestado médico válido no mês de referência trabalhado; e **d-)** pela doação voluntária de sangue, devidamente comprovada pelo atestado da instituição coletora de sangue, observados os limites estabelecidos no artigo 473, IV, da CLT.

§ 3º - A ausência do empregado aos serviços devida à compensação de horas (banco de horas) e por determinação do empregador para ausentar do serviço, em hipótese alguma será considerado o descumprimento integral da jornada normal, atrasos e faltas, de que trata o parágrafo 1º desta cláusula.

§ 4º - Para aferição do direito do empregado ao Prêmio ora estabelecido, as empresas deverão manter controle diário de frequência, mecânico ou manual, para registro da jornada de trabalho, presumindo-se na inexistência de tais controles, ser devido o Prêmio de Assiduidade/Pontualidade.

§ 5º - Ante a inabitualidade de seu pagamento, face a sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o Prêmio de Assiduidade/Pontualidade em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual para qualquer fim, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

§ 6º - No mês em que houver admissão, rescisão contratual e férias, o empregado receberá o prêmio proporcionalmente aos dias trabalhados, desde que tenha cumprido integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias que deveria trabalhar, excepcionadas as faltas de que trata o parágrafo segundo desta cláusula.

§ 7º - Fica desobrigada da concessão do prêmio aqui estabelecido, a empresa que conceder aos empregados benefícios da mesma natureza, critérios e em valor não inferior ao previsto nesta cláusula, desde que comprove ao sindicato laboral. O valor superior concedido ao empregado em nenhuma hipótese poderá ser reduzido ao estabelecido nesta cláusula.

§ 8º - Em virtude do valor pactuado e da data da assinatura deste instrumento, eventuais diferenças da verba que se trata essa cláusula relativo aos meses de setembro e outubro de 2025, deverão pagas com o salário de novembro de 2025.

64- VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

Campinas, 17 de novembro de 2025

gov.br Documento assinado digitalmente
NANCI TERESINHA FELIPPE
Data: 17/11/2025 09:38:00-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

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

CARLOS AUGUSTO GOBBO:11933336870
Assinado de forma digital por CARLOS AUGUSTO GOBBO:11933336870
Dados: 2025.11.17 10:16:12 -03'00'

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

PEDRO LAZANI NETO
Assinado de forma digital por PEDRO LAZANI NETO
Dados: 2025.11.17 08:11:45 -03'00'

Pedro Lazani Neto-OAB/SP 71.523