

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026 ADITADA CONFORME MR 064131/2025**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE RIBEIRAO PRETO**, CNPJ n. 55.978.118/0001-80, neste ato representado(a) por sua Presidente, Sra. Santa Regina Pessoti Zagretti, CPF: 980.560.778-04, assistida por sua advogada Dra. Marcela de Paula e Silva Simão – OAB/SP 258.777;

E

**SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE RIBEIRAO PRETO**, CNPJ n. 56.014.640/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. Paulo César Garcia Lopes, CPF: 020.357.178-92 assistido por seus advogados Dr. Antonio Carlos Borin – OAB/SP 44.570 e Dra. Daiane Masson – OAB/SP 323.690;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA – BASE - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

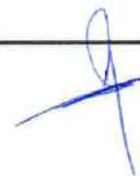
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de Setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026** e a data-base da categoria em **01º de Setembro**.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados no comércio varejista, com exclusão da categoria do comércio varejista de peças e acessórios para veículos, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Jardinópolis/SP, Ribeirão Preto/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP e Serrana/SP.

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelo Sindicato profissional 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 vigentes em 01 setembro de 2024.

**CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2024 A 31/08/2025. (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

O reajuste será proporcional, conforme a seguinte tabela:

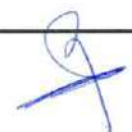
| Admitidos no período de:   | Multiplicar o salário de<br>admissão por: |
|----------------------------|-------------------------------------------|
| Até 15/09/2024             | 1,0600                                    |
| De 16/09/2024 a 15/10/2024 | 1,0549                                    |
| De 16/10/2024 a 15/11/2024 | 1,0498                                    |
| De 16/11/2024 a 15/12/2024 | 1,0447                                    |
| De 16/12/2024 a 15/01/2025 | 1,0396                                    |
| De 16/01/2025 a 15/02/2025 | 1,0346                                    |
| De 16/02/2025 a 15/03/2025 | 1,0296                                    |
| De 16/03/2025 a 15/04/2025 | 1,0246                                    |
| De 16/04/2025 a 15/05/2025 | 1,0196                                    |
| De 16/05/2025 a 15/06/2025 | 1,0147                                    |
| De 16/06/2025 a 15/07/2025 | 1,0098                                    |
| De 16/07/2025 a 15/08/2025 | 1,0049                                    |
| A partir de 16/08/2025     | 1,0000                                    |

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTAMENTO DOS SALÁRIOS MISTOS. (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Em se tratando de salários mistos, o reajuste previsto nas cláusulas 3ª e 4ª incidirá apenas sobre a parte fixa do salário, ficando claro, contudo, que a remuneração final, isto é, fixo mais variável, não poderá ser inferior aos pisos salariais previstos nesta convenção.

**CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO POR ANTECIPAÇÃO DE PAGAMENTO DO REAJUSTE - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Nos reajustes previstos nas cláusulas 3ª e 4ª, serão compensados automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido **entre 01 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade,

equiparação e término de aprendizagem.

**CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS DO REAJUSTE SALARIAL**  
**- (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

As diferenças salariais relativa aos meses de **setembro de 2025 e Outubro de 2025 (se houver)**, em razão da aplicação da presente Convenção, deverão ser pagas em **forma de reposição**, juntamente com o pagamento do salário relativo ao mês de **novembro de 2025**.

**Parágrafo único** – Serão recolhidos todos os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária, juntamente com o pagamento das diferenças salariais, acima referida.

**CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE INGRESSO - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

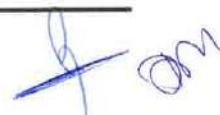
O salário de ingresso será devido excepcionalmente aos novos contratados, na condição de primeiro emprego, admitidos a partir de **01 de setembro de 2025**, ficando estipulado um salário no valor de **R\$ 1.589,00 (hum mil, quinhentos e oitenta e nove reais)**, pelo prazo máximo de **180 (cento e oitenta)** dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nos salários normativos previstos nas cláusulas **09ª, 10ª, 11ª, 13ª e 14ª** desta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com as funções exercidas nas empresas.

**Parágrafo 1º** - Os empregados com **experiência anterior** poderão ser contratados pelo prazo de **90 (noventa) dias**, com o salário da cláusula acima, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nos salários normativos previstos nas cláusulas **09ª, 10ª, 11ª, 13ª e 14ª** desta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com as funções exercidas nas empresas.

**Parágrafo 2º** - O valor acima refere-se à jornada de trabalho de 44 horas semanais.

**CLÁUSULA NONA – SÁLARIOS NORMATIVOS NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Ficam estipulados os seguintes salários normativos, a vigor a partir de **01 de setembro**





de 2025, desde que cumprida integralmente, ou compensadas, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº. 12.790/2013.

|                               |     |          |
|-------------------------------|-----|----------|
| a) Empregados em geral        | R\$ | 1.912,00 |
| b) Faxineira e copeira        | R\$ | 1.755,00 |
| c) Caixa                      | R\$ | 2.133,00 |
| d) Garantia do comissionistas | R\$ | 2.293,00 |
| e) Office Boy e Empacotador   | R\$ | 1.518,00 |

**Parágrafo 1º** - Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo o piso do item "e", será enquadrado a este independentemente de aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º** - Os valores acima referem-se à jornada de trabalho de 44 horas semanais.

**CLÁUSULA DÉCIMA – SALÁRIOS NORMATIVOS NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Fica estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, a vigor a partir de **01 de setembro de 2025**; e desde que cumprida integralmente, ou compensadas, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº. 12.790/2013

|                               |     |          |
|-------------------------------|-----|----------|
| a) Empregados em geral        | R\$ | 2.115,00 |
| b) Faxineira e copeira        | R\$ | 1.865,00 |
| c) Caixa                      | R\$ | 2.274,00 |
| d) Garantia do comissionistas | R\$ | 2.479,00 |
| e) Office Boy e Empacotador   | R\$ | 1.518,00 |

**Parágrafo 1º** - Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo o piso do item "e", será enquadrado a este independentemente de aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 2º** - Os valores acima referem-se à jornada de trabalho de 44 horas semanais

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO NORMATIVO PARA EMPRESAS QUE SE ENQUADRAM NO REPIS - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR**



**064131/2025).**

Fica estipulados os seguintes salários normativos para os empregados da categoria, a vigor a partir de **01 de setembro de 2025**; e desde que cumprida integralmente, ou compensadas, a jornada legal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº. 12.790/2013.

|                               |     |          |
|-------------------------------|-----|----------|
| a) Empregados em geral        | R\$ | 1.767,00 |
| b) Faxineira e copeira        | R\$ | 1.623,00 |
| c) Caixa                      | R\$ | 1.989,00 |
| d) Garantia do comissionistas | R\$ | 2.148,00 |
| e) Office Boy e Empacotador   | R\$ | 1.518,00 |

**Parágrafo 1º-** As empresas que forem adotar os pisos salariais do REPIS, deverão comunicar a umas das entidades sindicais que firmaram o presente Termo de Aditamento, a sua adesão ao sistema REPIS, anexando no expediente documento firmado pelo seu contador, declarando que a empresa está enquadrada como **microempresa, empresa de pequeno porte ou microempreendedor individual**, servindo cópia da comunicação devidamente protocolizada em uma das entidades como prova para todos os efeitos legais; sendo que, as empresas que estão dispensadas de possuírem um contador, deverão firmar a declaração pelo próprio representante legal, declarando também esta circunstância.

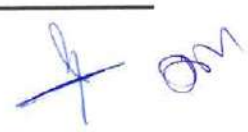
**Parágrafo 2º-** Somente após o enquadramento no REPIS – Regime Especial de Posto Salarial as empresas poderão utilizar os pisos especiais e exclusivamente para as novas contratações, desde que, na mesma função não tenha funcionário com menos de dois anos, exceto quando já foram contratados por este regime.

**Parágrafo 3º-** Os valores acima referem-se à jornada de trabalho de 44 horas semanais.

**Parágrafo 4º -** Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo o piso do item “e”, será enquadrado a este independentemente de aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – SÁLARIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a **substituição** que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.



### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – REMUNERAÇÃO DO COMISSIONISTA PURO

**Comissionista Puro: - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (**comissionista puro**), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima a partir de 01 de setembro de 2025 de:

**a) R\$ 2.293,00** (dois mil, duzentos e noventa e três reais) **para empresas com até 10 empregados;**

**b) R\$ 2.479,00** (dois mil, quatrocentos e setenta e nove reais) **para empresas com mais de 10 empregados,**

**c) R\$ 2.148,00** (dois mil, cento e quarenta e oito reais) **para empresas que se enquadram no REPIS,**

**Parágrafo 1º-** O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do 13º salário, do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das últimas 12 (doze) remunerações, anteriores ao mês de pagamento.

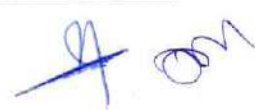
**Parágrafo 2º-** Para a integração das diferenças do 13º salário do comissionista no mês de dezembro, o cálculo correspondente às comissões será adotada a média comissional de janeiro a dezembro, devendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**Parágrafo 3º- Horas Extras,** em se tratando de comissionista puro, será calculada tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), ou o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

**I –** Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês, dividi-se por 220 (horas); multiplica por 0,60 (percentual horas extras - cláusula 22); multiplica pelo número de horas extras laboradas no mês.

**II –** Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:





a) divide-se o valor da garantia mínima por **220** (horas), dividi por **220** (horas); multiplica por **1,60** (percentual horas extras - cláusula 22); **multiplica** pelo número de **horas extras** laboradas no mês.

**Parágrafo 4º**- A remuneração do Descanso Semanal Remunerado dos comissionistas – **DSR**, 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 a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º. da Lei 605/49.

**Parágrafo 5º**- O valor acima refere-se à jornada de trabalho de **44 horas semanais**.

**Parágrafo 6º**-Não serão incorporados abonos ou antecipações de eventual legislação superveniente, em relação aos valores nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – REMUNERAÇÃO DO COMISSIONISTA MISTO**

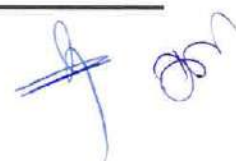
**Comissionista Misto** - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).

Aos empregados remunerados à base de **parte fixa** (salário fixo) mais **parte variável** de comissões, com percentuais pré-ajustadas sobre as vendas, não poderão receber salários inferiores aos pisos saláris previstos nesta CCT.

**Parágrafo 1º**- O cálculo da remuneração das **férias, do aviso prévio, do 13º salário**, do comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a **média das últimas 12 (doze) remunerações**, anteriores ao mês de pagamento.

**Parágrafo 2º**- Para a integração das **diferenças do 13º salário** dos comissionistas no **mês de dezembro**, o cálculo correspondente as comissões será adotada a média comissional de **janeiro a dezembro**, devendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões, ser **paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro**.

**Parágrafo 3º**- O acréscimo salarial das **horas extras**, em se tratando de **comissionista misto**, equivalerá à soma dos resultados obtidos no cálculo da **parte fixa e variável** do salário, da seguinte forma:



I - Divide-se o valor correspondente à **parte fixa** por **220** (horas); multiplica-se por **1,60** (percentual horas extras - cláusula 22); multiplica-se pelo número de horas extras laboradas no mês.

II - Divide-se o valor apurado da **parte variável** do mês (valor das comissões auferida no mês) por **220** (horas); multiplica-se por **0,60** (percentual horas extras - cláusula 22); multiplica-se pelo número de horas extras laboradas no mês.

**Parágrafo 4º**- A remuneração do repouso semanal remunerado - **DSR**, será calculado 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 a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6 Lei 605/49, art. 67 da CLT.

**Parágrafo 5º**- Jornada de trabalho de **44 horas semanais**.

**Parágrafo 6º**-Não serão incorporados abonos ou antecipações de eventual legislação superveniente, em relação aos valores nesta cláusula.

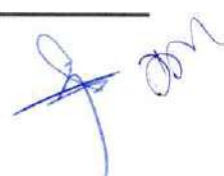
#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNÇÃO CAIXA - QUEBRA DE CAIXA (INDENIZAÇÃO) - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal no valor de **R\$ 105,00 (cento e cinco reais)**, a partir de **01 de setembro de 2025**.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE SALARIAL (ADIANTAMENTO DO SALÁRIO)**





As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vare-compra", ou qualquer outro concedido pela empresa, prevalecendo nesses casos, apenas um deles.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO SALÁRIO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importancias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – JORNADA DE TRABALHO**

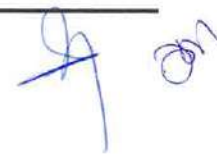
Fica convencionado que nos termos do § 1º do artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários **não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas semanais**, respeitando o **limite mínimo de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais**.

**Parágrafo 1º - Jornada 12x36** – Fica pactuado entre às partes que, **mediante Acordo Coletivo de Trabalho** por escrito a ser firmado entre **empresa e o Sincomerciários RP** com anuência do **Sincovarp**, poderá ser estabelecido horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.

I - A remuneração mensal pactuada, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado – **DSR** e pelo descanso em **feriados**, e serão considerados compensados os feriados, e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

**Parágrafo 2º - Jornadas diversas** das previstas no caput, com **exceção** da jornada **noturna**, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, o que deverá ser firmado pela empresa interessada, nos termos previstos na Cláusula 45ª "Acordos Coletivos".

**Parágrafo 3º** - As disposições acima serão aplicadas para as contratações efetuadas a partir da data da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecendo até a referida data as condições previstas nos contratos individuais de trabalho existentes.



### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Ficam as empresas autorizadas a adotar, independentemente de qualquer outra formalidade, sistemas alternativos de controle eletrônicos de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, firmado nos termos da cláusula 45ª desta Convenção e desde que observado o seguinte:

**a)** A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as seguintes exigências:

I – estar disponível no local de trabalho;

II – permitir a identificação de empregador e empregado;

III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo emprego.

**b)** As empresas que adotarem o controle previsto nesta cláusula ficam desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto.

**c)** As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

**d)** Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I – restrições à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto;

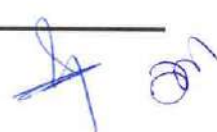
III – exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada; e,

IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**e)** As empresas que adotarem o controle eletrônico alternativo de jornada de trabalho, devem cumprir ainda as normas da Portaria GM/MTE nº. 1510 de 28 de agosto de 2009.

### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA – CALENDÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO COMÉRCIO - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Fica autorizado o seguinte calendário de funcionamento do comércio em datas especiais, aprovado pelas entidades convenientes, nos exercícios de **2025 e 2026**, por completos, com compensações próprias, **não necessitando de qualquer formalização de acordo**. As empresas que quiserem beneficiar-se do funcionamento nestas datas, deverão observar o esquema próprio de compensação de jornada de trabalho relativo a cada data,



conforme abaixo:

### **2025 – HORÁRIO DE DEZEMBRO**

De: 1 à 23 – Funcionamento das 9h às 22h.

**Sábados:** Dias 06; 13 e 20– Funcionamento das 9h às 22h.

**Domingos:** Dias 07; 14; e 21 -Funcionamento das 10h às 17h.

**Quarta – Feira:** Dia 24 – funcionamento das 9h às 18h.

### **MARÇO – CARNAVAL 2026**

**Dia 17/02/2026 (Terça-feira)** – as empresas que optarem em não trabalhar por mera liberalidade, os empregados não ficarão devendo horas.

**Dia 17/02/2026 (Terça – Feira)** – as empresas que optarem em trabalhar, poderão funcionar normalmente, remunerando os funcionários como dia normal – Abertura das 09h às 18h.

**Dia 18/02/2026 (Quarta Feira de Cinzas)** – as empresas poderão funcionar normalmente, remunerando os funcionários como dia normal – Abertura das 09h às 18h.

### **ABRIL 2026- PASCOA**

**Dia 04 (Sábado)** – horário das 9h às 18h.

Compensação: na forma da **Cláusula 21ª** da Convenção Coletiva de Trabalho ou pagamento de horas extras.

### **MAIO 2026 – DIA DAS MÃES**

**Dia 08 (Sexta-feira)** – horário das 9h às 22h.

**Dia 09 (Sábado)** – horário das 9h às 18h.

### **AGOSTO 2026 – DIA DOS PAIS**

**Dia 07 (Sexta-feira)** – horário das 9h às 22h.

**Dia 08 (Sábado)** – horário das 9h às 18h.

### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA PRIMEIRA – COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO – BANCO DE HORAS –**

Fica autorizado a **compensação** de horas excedentes de trabalho, dentro de no prazo





máximo de **90 (noventa) dias**, na forma do disposto no parágrafo 2º do artigo 59, da CLT.

**Parágrafo 1º** - A empresa deverá formalizar a implantação do sistema Banco de Horas mediante acordo, cujo documento deverá constar o prazo de vigência e a forma da compensação.

**Parágrafo 2º** - A jornada normal de trabalho diário poderá ser acrescida em, no máximo, 2(duas) horas suplementares.

**Parágrafo 3º** - Deverá ser emitido, mensalmente, pela empresa e entregue ao empregado, juntamente com o recibo salarial, extrato informativo contendo o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e saldo, eventualmente, existente para a compensação.

**Parágrafo 4º** - A não compensação das horas acumuladas, dentro do prazo de 90 (noventa) dias, ou, em caso de rescisão contratual, serão pagas ao empregado, acrescidas do adicional das horas extras previstas nesta Convenção Coletiva (Cláusula 22ª).

**Parágrafo 5º** - O trabalho em dias de **domingos e feriados** não poderá ser incluído no Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEGUNDA – 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA TERCEIRA - TRABALHO AOS SÁBADOS - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Fica autorizada a extensão do horário de trabalho aos sábados, não necessitando de qualquer formalização de acordo, desde que cumpridas as seguintes condições:

**Parágrafo 1º** - Serão consideradas **normais** as horas trabalhadas aos sábados das **9h até às 14h**.

**Parágrafo 2º** - Poderão ser prorrogadas **até às 17h**, por opção da empresa, respeitando:

**I - Vale refeição de R\$ 33,00 (trinta e três reais)** aos empregados que trabalharem nos sábados, após as 14 horas. O valor do vale refeição não integrará o salário do empregado, não refletindo assim nas verbas salariais ou rescisórias;

**II - Às horas excedentes às 44 horas semanais**, serão remuneradas como **extras** ou **compensadas** através do Banco de Horas, **até 90 dias**, e vice-versa, dando oportunidade de folga aos empregados que assim desejarem;

**III -** na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido compensação integral da jornada, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas;

**IV -** será fornecido vale transporte nos termos da Lei.

**Parágrafo 3º - Shoppings Center's e Supermercados:** funcionarão aos sábados nos horários previstos na Legislação própria dos mesmos, **sem a concessão do vale refeição** aos seus empregados.

**Parágrafo 4º** – Inobstante a vigência do presente convenção termine no dia **31 de agosto de 2026**, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT, com as adaptações necessárias no calendário.

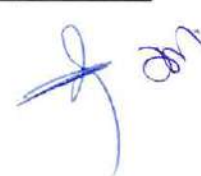
#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUARTA – TRABALHO AOS DOMINGOS**

Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, e, se trabalhado serão considerados **dias normais** para efeito de remuneração.

**Parágrafo 1º-** Os **mercados, supermercados e hipermercados** poderão funcionar permanentemente aos **domingos** e feriados civis e religiosos nos Termos do Decreto nº 9.127, de 16 de agosto de 2017.

**Parágrafo 2º -** Fica estabelecido que os Shopping Centers funcionarão aos **domingos** e feriados no horário das **14h às 20 horas**.

**Parágrafo 3º -** O trabalho em dias de **domingos** e feriados **não** poderá ser incluído no Banco de Horas, conforme Cláusula 21ª §5º.



**Parágrafo 4º** - O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, sendo que trabalha 2 (dois) domingos e folga no terceiro. As demais folgas dos domingos trabalhados, ocorrerão durante a semana seguinte, respeitadas as normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva nos termos da Lei 11603 de 05/12/2007.

**Parágrafo 5º** - Com fundamento no art. 611-A da CLT c/c o art. 5º, I da Constituição Federal, que estabelece expressamente que homens e mulheres são iguais perante a Lei e visando preservar o mercado de trabalho da comerciária, fica convencionado que o *trabalho aos domingos* das mulheres, deverá respeitar uma escala de folga a cada **2 (dois)** domingos trabalhados, que favoreça o repouso dominical, e não ao disposto no artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA – TRABALHO EM FERIADO - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Na forma da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em **feriados** no **comércio em geral**, inclusive **shopping centers**, com exceção dos dias **25 de Dezembro (Natal)**, **1º de Janeiro (Confraternização Universal)**; e desde que a empresa esteja cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho e obedeça as seguintes regras:

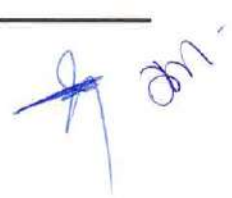
**Parágrafo 1º** - os **mercados, supermercados e hipermercados** poderão funcionar permanentemente aos domingos e **feriados** civis e religiosos nos Termos do Decreto nº 9.127, de 16 de agosto de 2017.

**Parágrafo 2º** - Fica estabelecido que os **Shopping Centers** funcionarão aos domingos e **feriados** no horário das **14h às 20 horas**.

**Parágrafo 3º** - Fica estabelecido a **gratificação** pelo trabalho em feriado, nas seguintes modalidades:

**Empresas com até 10 (dez) empregados**

I - pagamento mínimo de **R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)**, ao final do expediente ou





na **folha de pagamento**, quando integral e cumprida efetivamente a **jornada de até 8 (oito) horas**, exceto para o feriado do dia **primeiro de maio** cujo valor corresponderá a **R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais)**.

II – pagamento mínimo de **R\$ 33,00 (trinta e três reais)**, ao final do **expediente** ou na **folha de pagamento**, quando integral e cumprida efetivamente a jornada de **até 4 (quatro) horas**, exceto para o feriado de **primeiro de maio** cujo valor corresponderá a **R\$ 43,00 (quarenta e três reais)**.

**Para empresas com mais de 10 (dez) empregados**

I - pagamento mínimo de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)** ao final do **expediente** ou na **folha de pagamento**, quando integral e efetivamente cumprida a **jornada de até 8 (oito) horas**, exceto para o feriado do dia **primeiro de maio** cujo valor corresponderá a **R\$ 87,00 (oitenta e sete reais)**.

II - pagamento mínimo de **R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)**, ao final do **expediente** ou na **folha de pagamento**, quando integral e cumprida efetivamente a **jornada de até 4 (quatro) horas**, exceto o dia **primeiro de maio** cujo valor corresponderá a **R\$65,00 (sessenta e cinco reais)**.

**Parágrafo 4º**- Pagamento do acréscimo de **100% (cem por cento)** sobre o valor da **hora normal** trabalhada ou opcionalmente conceder **um dia de folga em dia normal de trabalho**, no prazo máximo de **60 dias**, com exceção ao dia **primeiro de maio** o prazo máximo de **30 dias**.

**Parágrafo 5º**- Fica **proibido** o trabalho dos **menores** e das mulheres **gestantes** nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário.

**Parágrafo 6º**- O trabalho em dias de domingos e feriados não poderá ser incluído no Banco de Horas, conforme Cláusula 21ª §5º.

**Parágrafo 7º** - A **recusa** ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado, exceto na Jornada 12x36 horas, que o trabalho é obrigatório.



**Parágrafo 8º-** Quando o **feriado** a ser trabalhado recair em **domingo**, serão aplicadas as normas acima previstas para o trabalho em feriados.

**Parágrafo 9º-** As empresas poderão se for o caso, acordar o valor e benefícios com melhores condições ao empregado.

**Parágrafo 10º-** O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento.

**Parágrafo 11º** As dúvidas e controversas oriundas do descumprimento desta cláusula, obedecerão ao disposto na Cláusula **48ª** da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, e não havendo acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

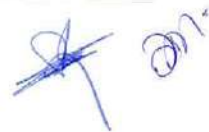
**Parágrafo 12º-** no caso de descumprimento de quaisquer dispositivos da presente cláusula, a parte infratora ficará sujeita a **multa** no valor de **R\$ 105,00 (cento e cinco reais)** por empregado e por infração, beneficiando diretamente a parte prejudicada;

**Parágrafo 13º –** Inobstante a vigência do presente convenção termine no dia 31 de agosto de 2026, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitando o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT, com as adaptações necessárias no calendário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEXTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO - (Incluído pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Fica ajustado, a concessão **voluntária do auxilio alimentação** pela empresa, seja sob a forma de **vale alimentação e/ou vale refeição**, a concessão não integrará a remuneração do empregado, não terá natureza salarial, não incorporará ao contrato de trabalho e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e ou Fundo de Garantia por tempo de serviço, com base no Tema/Tese 121 do TST, Decreto 4840/2003 §1º, VIII, nas seguintes condições:

**Parágrafo 1º -** O valor pactuando entre as empresas e seus empregados não poderão ultrapassar o valor salarial contratual.



**Parágrafo 2º** - O benefício possui natureza indenizatória.

**Parágrafo 3º** - O empregado irá contribuir com o percentual de até 1% do valor do benefício.

**Parágrafo 4º**- A concessão do benefício será para todos os empregados, incluindo os aprendizes e estagiários.

**Parágrafo 5º**- Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o auxílio alimentação (vale-alimentação e/ ou vale refeição) será pago proporcionalmente aos dias trabalhados no mês.

**Parágrafo 6º** - A concessão do vale alimentação e/ou vale refeição desta cláusula **não excluiu** o direito do vale refeição das cláusulas 23º e 25º (Trabalho em dias de sábados e Feriados).

**Parágrafo 7º**- As diretrizes para o recebimento do benefício serão estabelecidas pelas empresas, através de acordo individual de trabalho, acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, **não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.**

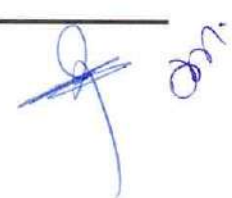
**Parágrafo único:** Fica **facultado** ao empregado gozar férias no **período coincidente** com a data de seu **casamento**, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA OITAVA - ESPECIFICAÇÃO DA FUNÇÃO**

As empresas deverão anotar na Carteira Profissional as atividades ou funções desempenhadas pelo empregado em atendimento ao art. 2º da Lei 12.790 de 14/03/2013, que dispõe sobre a regulamentação da profissão de comerciante.

#### **CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA – CONTRATO APRENDIZ**

Fica assegurado as empresas do comércio varejista em geral firmarem contrato de trabalho especial de aprendizagem nos termos do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho.





### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício na mesma empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE ADMISSÃO**

Admitido o empregado para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado a aquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA - DIA DO COMERCIÁRIO – GRATIFICAÇÃO**

Em homenagem ao dia 30 de outubro, dia do comerciário, será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a **1/30 (um trinta avos)** da sua remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro, que será paga juntamente com esta.

**Parágrafo Único** - Fica facultado as partes, de comum acordo, converter a gratificação com descanso de um dia útil, durante a vigência do presente acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA – FORNECIMENTO DE UNIFORME**

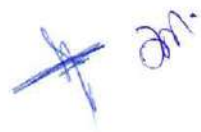
Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE - (Incluído pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

O fornecimento do vale transporte é uma obrigação legal do empregador, nos termos da Lei 7.418/1985 e do Decreto 10.854/2021, todo empregado de regime celetista tem o direito de receber o benefício de forma antecipada.

#### **Parágrafo 1º - Do Pagamento em Dinheiro:**

a) Fica facultado o pagamento em dinheiro do vale -transporte, em **recibo próprio**, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS (STFRE 478.410).



- b) As empresas poderão descontar de seus empregados o equivalente a **até 6%** (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.
- c) As empresas fornecerão o vale transporte sempre **no mês anterior ao mês a ser utilizado** pelo empregado.
- d) Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

**Parágrafo 2º**- Do pagamento em crédito/ cartão:

- a) Fica facultado o pagamento do vale transporte em crédito através de cartão de transporte; crédito eletrônicos para utilização de transporte público.
- b) As empresas poderão descontar de seus empregados o equivalente a **até 6%** (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.
- c) As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.
- d) Havendo aumento de tarifas após o pagamento, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

**Parágrafo 3º** - Fica condicionado que a utilização do benefício será exclusivamente para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, sendo vedada a utilização para outros fins.

**Parágrafo 4º** - O empregado se compromete a atualizar as informações acima sempre que ocorrerem alterações no meu endereço residencial ou nos meios de transporte utilizados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA – RECIBO DE DOCUMENTOS ENTREGUES**

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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA – AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio de que trata o Capítulo IV da Consolidação das Leis Trabalho é devido nos termos da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, assim o empregado demitido sem justa causa, fará jus ao **acréscimo de três dias por ano completo de trabalho**, até o máximo 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, de acordo com a tabela abaixo extraída da Nota Técnica 184/2012/CGRT//SRT/MTE; **sendo certo**, que o acréscimo terá natureza indenizatória:



| Tempo de Serviço<br>(anos completos) | Aviso Prévio Proporcional ao Tempo<br>de Serviço (nº de dias) |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 0                                    | 30                                                            |
| 1                                    | 33                                                            |
| 2                                    | 36                                                            |
| 3                                    | 39                                                            |
| 4                                    | 42                                                            |
| 5                                    | 45                                                            |
| 6                                    | 48                                                            |
| 7                                    | 51                                                            |
| 8                                    | 54                                                            |
| 9                                    | 57                                                            |
| 10                                   | 60                                                            |
| 11                                   | 63                                                            |
| 12                                   | 66                                                            |
| 13                                   | 69                                                            |
| 14                                   | 72                                                            |
| 15                                   | 75                                                            |
| 16                                   | 78                                                            |
| 17                                   | 81                                                            |
| 18                                   | 84                                                            |
| 19                                   | 87                                                            |
| 20                                   | 90                                                            |

#### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SÉTIMA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO – NOVO EMPREGO

O empregado dispensado sem justa causa que **obtiver novo emprego antes ou durante o prazo de aviso prévio**, ficará desobrigado do seu **cumprimento**, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência **de 48 horas**, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

#### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA OITAVA – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso da reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, **ficam vedadas alterações nas condições de trabalho**, inclusive de transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata de contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.



**CLÁUSULA TRIGÉSSIMA NONA – HOMOLOGAÇÃO DE TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

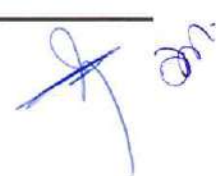
As **homologações** de rescisões de contratos de trabalho, cujos empregados tiverem **mais de 12 (doze) meses**, deverão ser realizadas **obrigatoriamente** na sede, ou subsede do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Ribeirão Preto**, sob pena de Ineficácia do Instrumento Rescisório.

**Parágrafo 1º** - As partes convencionam também que fica autorizado a homologação na modalidade **Telepresencial**, porém, a empresa fica obrigada no prazo máximo de 5 (cinco) dias antes da data da homologação enviar por e-mail ou por AR, documentos pertinentes a dispensa para análise, e no ato do agendamento a empresa deverá efetuar o pagamento da importância de **R\$ 55,00** (cinquenta e cinco reais) para cobrir os custos com cópias logística e adaptações tecnológicas, cujo o pagamento deverá ser através de boleto bancário emitido pela entidade sindical com vencimento no dia 10 do mês subsequente, sendo que o boleto englobará todas as homologações ocorrida no mês.

**Parágrafo 2º** - Nas homologações Telepresenciais, obviamente, fica dispensada a participação presencial da empresa que participará através do link que será enviado no dia agendado para a homologação, porém, os **empregados**, obrigatoriamente, terão que estar **presentes**, com o objetivo de sanar as dúvidas que porventura poderão ocorrer. Após o processamento da homologação o Sindicato enviará para Empresa cópia assinada do TRCT para que produza efeitos legais.

**Parágrafo 3º** Os documentos pertinentes à dispensa são os seguintes: cópia do TRCT, comprovante de pagamento das Verbas Rescisórias -TRCT, ficha do empregado, cálculo da média salarial dos últimos 12 (doze) meses (remuneração variável) exame demissional, aviso prévio, extrato do FGTS para fins rescisórias e comprovante de pagamento da multa do FGTS, demonstrativo do trabalhador e a chave de conectividade do FGTS, Guia para Seguro Desemprego.

**Parágrafo 4º** - A Assistência Sindical no Ato da Rescisão Contratual de seus representados, qualquer que seja a forma de dissolução do contrato, será formalizada por meio de termo de assistência, e que terá a eficácia liberatória geral quanto as verbas



constantes do TRCT

**Parágrafo 5º** - Nas rescisões de Contratos de Trabalho com vigência superior a 12 (doze) meses é obrigatória a assistência homologatória do SINDICATO. Nada impede que mediante ajuste direto entre as Empresas e o Empregado com contrato de trabalho superior a 3 (três) meses, seja solicitado ao SINDICATO agendamento de assistência homologatória a ser efetuada através do modelo de termo rescisório aprovado pelo órgão competente.

**Parágrafo 6º** - Após agendamento da data da homologação rescisória com o SINDICATO, as empresas comunicarão ao Empregado dispensado por iniciativa empresarial ou que solicitar demissão a data, local e horário da homologação da rescisão contratual

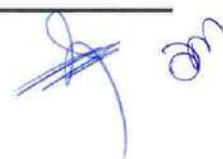
**Parágrafo 7º** - Agendamento especial para homologação rescisórias Telepresencial ou abrangendo atendimento especial com fixação de datas e horários, ficarão sujeitas ao pagamento de taxas retributivas, as expensas do empregador, destinada a cobertura de despesas adicionais do setor sindical que prestaram assistência homologatória.

**Parágrafo 8º** - As Empresas fornecerão no ato da homologação rescisória ao Empregado dispensado sem justa causa ou que solicitar demissão, carta de referência mencionando o período do contrato de trabalho e a função exercida na data da rescisão contratual.

**Parágrafo 9º** - No caso de recusa do SINDICATO em prestar assistência homologatória, ou quando dilatar o prazo da homologação agendada deverá informar por escrito às empresas, os motivos e fundamentos da recusa ou dilatação do prazo, para comunicação aos ex-empregados, ou devidas providências, junto ao setor competente

**Parágrafo 10º** - O **crédito das verbas rescisórias**, na conta do empregado, deverá ocorrer no prazo **máximo de 10 (dez) dias corridos**, contados do último dia de trabalho, previsto no artigo nº 477 da CLT. Fica estipulado o prazo máximo **de 30 (trinta) dia, para efetivação da homologação**, havendo atraso na homologação por culpa do empregador, será cobrada **multa** diária no valor de **1 (um) dia** de salário do empregado demitido, revertido em favor do mesmo, sem prejuízo da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo 11º** - No ato da **homologação a empresa** deverá apresentar os documentos



relativos à **Contribuição Assistencial** das entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 12º** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação de rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA – ATIVIDADES DE HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO – ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – BANCO DE HORAS - JORNADA**

Para as atividades de **homologação de rescisão de contrato de trabalho, Acordo de Compensação de Horas de Trabalho - Banco de Horas , Jornada de 12x36 horas**, cujos os termos serão firmados entre as empresas e o Sindicato dos Empregados no Comércio de Ribeirão Preto - Sincomerciários não será devida nenhuma forma de remuneração, exceto a prevista no § 7º da Cláusula 37ª, e se não estiver cumprindo na íntegra a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA – ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

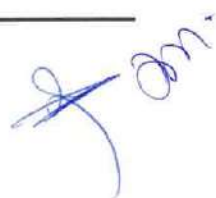
Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, **a partir do alistamento compulsório**, desde que realizado de 1º de janeiro a 30 de abril do ano em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo Único** - Está excluído da hipótese prevista no " caput " desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art. 188 do Decreto n.º 3.048/99, (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego como segue:

|  |                                       |              |
|--|---------------------------------------|--------------|
|  | TEMPO DE TRABALHO NA<br>MESMA EMPRESA | ESTABILIDADE |
|--|---------------------------------------|--------------|





|                   |                 |         |
|-------------------|-----------------|---------|
| HOMENS            | 28 anos ou mais | 2 anos  |
| MULHERES          | 23 anos ou mais | 2 anos  |
| HOMENS E MULHERES | 10 anos ou mais | 1 ano   |
| HOMENS E MULHERES | 5 anos ou mais  | 6 meses |

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá **apresentar Extrato de Informações Previdenciárias**, nos termos do art. 130 do Decreto 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

**Parágrafo 2º** - A concessão prevista nesta cláusula, **não** se aplica nas hipóteses de **encerramento das atividades da empresa**, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de **dispensa sem justa causa**, o empregado deverá apresentar à empresa o **extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias** após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

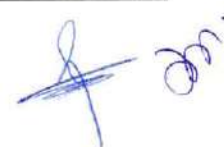
**Parágrafo 4º** - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE 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** - No caso da empresa participar do **Programa Empresa Cidadã** é de **180 dias a licença maternidade**, sendo 120 dias de acordo com a CLT e mais 60 dias de prorrogação pela participação do programa, após essa licença, **fica assegurada a estabilidade à gestante, de 75 dias após o término da licença maternidade de 180 dias**.

**Parágrafo Segundo** - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUARTA - ESTABILIDADE 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.**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUINTA – AUXILIO FUNERAL**

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do valor do salário normativo de empregados em geral, 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.

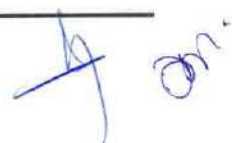
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEXTA – ABONO DE FALTAS**

**Parágrafo 1º- MÃE OU PAI COMERCIÁRIA(O):** A mãe ou alternativamente o pai comerciar(o) que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus **filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes**, no limite de **uma por mês**, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 44ª, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência do presente acordo

**Parágrafo 2º- 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**, terá sua falta abonada desde que em ambas as hipóteses haja comunicação prévia a empresa com antecedência de 05 (cinco) dias e comprovação posterior

**Parágrafo 3º- 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 no **dia do falecimento e do sepultamento** sem prejuízo do salário

**Parágrafo 4º- ATESTADO/DECLARAÇÕES DE MÉDICO E ODONTÓLOS:** Serão reconhecidos os atestados e declarações de médicos e/ou odontólogos passados por





facultativos do Sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, obedecidas as demais exigências da Portaria MPS. 3.291/84, bem como os atestados passados por médicos de convênios médicos. Nas **declarações/atestados deverão constar o tempo despendido no atendimento feito pelo profissional**, cujos atestados deverão ser **entregues na empresa no prazo máximo de três dias úteis** contados da data do atendimento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO**

As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se sempre que possível,

à negociação e à celebração conjunta, 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 respectiva categoria econômica.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados sindicalizados ou não, integrantes da categoria profissional e daqueles que autorizarem em Acordo Coletivo de Trabalho, obedecidas as normas do artigo 611 da CLT, a título de contribuição assistencial, o percentual de até **1% (um por cento)** de suas respectivas remunerações mensais, limitando ao teto de **R\$ 53,00 (cinquenta e três reais)** por empregado, conforme aprovado em assembleias realizadas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ribeirão Preto, que autorizam a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho e com base no posicionamento do Supremo Tribunal Federal no Tema 935 e da Nota Técnica do Conalis nº 13 de 27/04/2021 do MPT.

**Parágrafo 1º** - O recolhimento do encargo do empregado sindicalizado ou não deverá ser efetuado até o dia **15 do mês subsequente ao desconto**, exclusivamente em agências bancárias constantes da guia que será fornecida à empresa pela entidade sindical profissional, conforme modelo padrão estabelecido pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Ribeirão Preto, obedecendo a seguinte proporção:

- 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio da respectiva base territorial, signatário do presente acordo;





- 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 2º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo 3º** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, o principal será atualizado pelo índice de correção do INPC (IBGE) ou outro índice que vier a substituí-lo, aplicando-se as sanções sobre o valor corrigido.

**Parágrafo 4º** - As empresas quando notificadas por escrito deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, os documentos relativos à contribuição assistencial, devendo as guias estarem devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo 5º** - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo – Fecomercários.

**Parágrafo 6º** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência ao desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isenta as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do dispositivo no artigo 462, da CLT, aprovado em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo.

**Parágrafo 7º** - O empregado poderá formular a oposição ao desconto da Contribuição Assistencial no prazo máximo de 15 dias corridos, contados à partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho pelas entidades sindicais e a mesma deve ser entregue pessoalmente em duas vias na Sede Social a Rua Tamandaré nº 163 – Campos Elíseos, não sendo permitida enviar por meios eletrônicos como: e-mail ou whatsapp, por via postal com A.R ou aplicativo de mensagem.

**Parágrafo 8º** - Dos empregados admitidos após a data base, será descontado a partir do mês da admissão o percentual de 1% (um por cento) sobre a remuneração mensal, nos termos da Nota Técnica da Conalis nº 9 de 22.05.2024.



**Parágrafo 9º** - A manifestação de oposição poderá ser retratada na entidade sindical, mediante termo próprio no decorrer da vigência desta norma coletiva, cuja cópia deverá ser entregue pelo empregado à empresa, para reativação dos recolhimentos à entidade sindical.

**Parágrafo 10º** - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta Cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via **SEDEX** com **AR**, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da Instrução processual. Em caso de condenação, da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EMPRESAS - PATRONAL - (Aditado pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

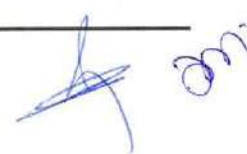
Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto, uma contribuição assistencial nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

| VAREJO                    | VALOR      |
|---------------------------|------------|
| Micro Empresa             | R\$ 167,00 |
| Empresas de Pequeno Porte | R\$ 334,00 |
| Demais Empresas           | R\$ 668,00 |
|                           |            |

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia **31 de julho de 2026** exclusivamente em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.

**Parágrafo 2º** - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído a Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 3º** - Nos Municípios não abrangidos por Sindicatos representativos das



categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo 4º** - O recolhimento da Contribuição Assistencial/Confederativa Patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de 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 5º** - Nos Municípios onde a empresa mantenha mais de um estabelecimento, um deles contribuirá de acordo com os critérios e valores estabelecidos na tabela acima, sendo que os demais contribuirão pelo valor mínimo.

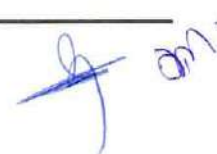
**Parágrafo 6º** - As empresas poderão utilizar ao direito de oposição ao pagamento da Contribuição Assistencial, formulado pedido diretamente ao Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto SINCOVARP, de forma presencial ou através de carta com aviso de recebimento-AR.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA – CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA - CINTEC** - (Incluído pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).

As entidades signatárias desta Convenção, aderem a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio de Ribeirão Preto – CINTEC, na base territorial comum dos Sindicatos convenentes, com a atribuição de buscar a conciliação dos conflitos individuais do trabalho, envolvendo os integrantes da categoria profissional e econômica, nos termos da Lei 9.958 de 12/01/2000.

**Parágrafo 1º** – Qualquer demanda de natureza trabalhista, será submetida previamente à Comissão de Conciliação Prévia, observado os termos do Estatuto da Cintec, da Legislação vigente e das demais normas complementares inerentes ao seu funcionamento.

**Parágrafo 2º** – A forma de custeio da CINTEC, será estipulada pelas entidades conveniadas, em função da previsão de custos, observando os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador, nos termos da Portaria n.º 329, de 14 de agosto de 2002 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o estabelecido no Art. 10º e seus parágrafos.





**Parágrafo 3º** - Será cobrada exclusivamente da empresa, uma taxa administrativa para ressarcimento das despesas, considerando a característica e o porte da empresa conforme tabela abaixo, devendo as entidades signatárias em decisão de Diretoria elaborar tabela de valores a serem praticados, respeitando-se sempre o limite máximo.

|                                            |            |
|--------------------------------------------|------------|
| a ) Micro Empresa                          | R\$ 146,00 |
| b) Empresas de Pequeno Porte               | R\$ 288,00 |
| c) Empresas Médias até 50 empregados       | R\$ 478,00 |
| d) Empresas Grandes acima de 50 empregados | R\$ 712,00 |

**Parágrafo 4º** - As empresas que recolhem as contribuições sindicais patronais, terão abatimento de 50% (cinquenta por cento) dos valores citados no parágrafo acima.

**Parágrafo 5º** - Nenhuma audiência ou conciliação deixará de ser realizada, caso a empresa demonstre incapacidade financeira para ressarcir as despesas.

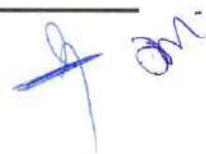
**Parágrafo 6º - MULTA** – Fica estipulada uma multa no valor de **R\$ 302,00 (trezentos e dois reais)** cobrável na Justiça do Trabalho em favor do(a) demandante, à empresa demandada que, devidamente convocada para sessão de conciliação e não comparecer e nem justificar sua ausência por escrito e protocolado até 48 (quarenta e oito) horas, após a realização da sessão.

**Parágrafo 7º** – É facultado a demandada de se fazer representar por pessoa devidamente credenciada, através de carta de autorização assinada pelo representante legal da empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA PRIMEIRA - DENÚNCIA IRREGULARIDADE**

A entidade sindical representante da categoria profissional 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, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SEGUNDA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AO EMPREGADO**



A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal pelo ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA TERCEIRA – MULTA - (Aditada pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

Fica estipulada uma multa no valor de **R\$105,00 (cento e cinco reais)**, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contida no presente instrumento a favor do prejudicado.

**Parágrafo único** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa como a multa prevista nas cláusulas 47ª, 48ª.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA QUARTA – NÃO INCORPORAÇÃO COMO DIREITO ADQUIRIDO**

As garantias previstas nas cláusulas, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, não constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte do salário.

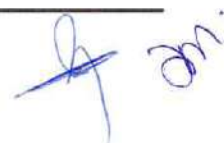
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA QUINTA – RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULA ECONÔMICAS - (Aditada pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

As partes fixam a vigência das cláusulas 3ª, 4ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 14ª, 15ª, 23ª, 43ª, 47ª, 48ª, 49ª, 52ª de 01 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, as quais por se tratarem de cláusulas econômicas e que demandam nova negociação e renovação quanto aos valores e ou percentuais nelas fixados.

**Parágrafo único** - Quanto às cláusulas econômicas a vigorarem de 01 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, ficam dispensadas desde já de assembleias autorizatórias dos representados pelos Sindicatos convenientes para o aditamento a ser celebrados por eles.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SEXTA – 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 prevista



---

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SÉTIMA – PRORROGAÇÃO – REVISÃO – DENÚNCIA – REVOGAÇÃO PARCIAL OU TOTAL**

Nos casos da prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da CLT.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA OITAVA – INCLUSÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO NO SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE - (Aditada pelo Termo de Aditamento MR 064131/2025).**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 e o Termo de Aditamento da Convenção Coletiva de 2025/2026 em observância da legislação que rege a matéria, será inserida no sistema denominado "Mediador", mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, cujo procedimento não reproduz a mesma ordem numérica das Cláusulas, motivo pelo qual, as entidades participantes reproduzem em seus sites fielmente como ela foi firmada, objetivando primordialmente facilitar a sua consulta e interpretação.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA NONA – EXTENSÃO DA VIGÊNCIA**

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

Ribeirão Preto, 08 de Outubro de 2025.



SANTA REGINA PESSOTI ZAGRETTI

PRESIDENTE – CPF: 980.560.778-04

P/SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE RIBEIRÃO PRETO – SINCOMERCIÁRIOS

---

Dra. Marcela de Paula e Silva Simão Maciel  
Advogada – OAB/SP 258.777

---





PAULO CESAR GARCIA LOPES

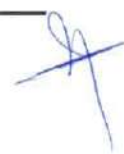
PRESIDENTE – CPF: 020.357.178-92

p/ SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE RIBEIRÃO PRETO - SINCOVARP

Dr. Anônio Carlos Borin  
OAB/SP 44.560



Dra. Daiane Masson  
OAB/SP 323.690



---

**NÚMEROS DE SOLICITAÇÕES AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069839/2024

REGISTRO NO MTE: SP 0065503/2025

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064075/2025

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 47997.272429/2025-51

DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 17/06/2025

---

