

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**COMERCIÁRIOS – SERTÃOZINHO E PONTAL**  
**2025/2026**

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, DE UM LADO, como representante da categoria profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DE SERTÃOZINHO – SINCOMERCIÁRIOS SERTÃOZINHO E PONTAL, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 10.474.303/0001-08, Registro Sindical, Processo MTE n.º 46219060036/2008-53, com sede na Rua Barão do Rio Branco, n.º 743 – Centro – CEP 14.160-040, nesta cidade de Sertãozinho, Estado de São Paulo, neste ato representado pelo seu Presidente, **Jonathan Faleiros**, portador do CPF/MF n.º 051.631.658-36; E DE OUTRO LADO, como representante da categoria econômica do comércio varejista, o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SERTÃOZINHO – SINCOMÉRCIO SERTÃOZINHO E REGIÃO, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ nº 60.243.151/0001-00, Processo MTE nº 24440.043524/89, com sede na rua Coronel Francisco Schmidt, 1865, Centro, CEP: 14.170-710, nesta cidade de Sertãozinho, Estado de São Paulo, neste ato representado pelo seu Presidente, **José Carlos Canesin**, portador do CPF/MF n.º 377.719.498-00, com representação nas cidades componentes da base territorial comum aos referidos sindicatos, com abrangência territorial em: - **Sertãozinho/SP e Pontal/SP**, devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais Extraordinárias, realizadas, respectivamente, no Sindicato dos Empregados na Rua Barão do Rio Branco, n.º 743 – Centro – CEP 14.160-040, nesta cidade de Sertãozinho, Estado de São Paulo, na data de 11 de agosto de 2025 e no Sindicato Patronal na Rua Coronel Francisco Schmidt, 1865, CEP: 14.170-710, na data de 26 de agosto de 2025, que acordaram as reivindicações e concederam poderes para negociação, celebram, na forma do art. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**1<sup>a</sup> - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

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

**2<sup>a</sup> – ABRANGÊNCIA**

Esta Convenção abrange as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SINCOMERCIO – Sindicato do Comércio Varejista de Sertãozinho e Região, nos municípios de Sertãozinho/SP e Pontal/SP.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

**Reajustes/Correções Salariais**

### **3<sup>a</sup> - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos dos comerciários serão reajustados a partir de **1º DE SETEMBRO DE 2025** mediante a aplicação do percentual de 6,00% (seis por cento), incidente sobre os salários já reajustados em **1º DE SETEMBRO DE 2024**.

**Parágrafo 1º** - Diferenças salariais relativas ao período compreendido entre 1º de setembro de 2025 e 31 de outubro de 2025, inclusive quanto ao 13º salário e férias, deverão ser pagas na folha de pagamento de dezembro/2025.

**Parágrafo 2º** - Permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados, observado o disposto na cláusula 8<sup>a</sup> nominada “**COMPENSAÇÃO**”, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula 4<sup>a</sup> nominada “**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2024 ATÉ 31 DE AGOSTO/2025**”.

**Parágrafo 3º** - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou ao piso salarial da função, conforme previsto na cláusula 5<sup>a</sup> nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**” e na cláusula 6<sup>a</sup> nominada **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**”.

### **4<sup>a</sup> - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2024 ATÉ 31 DE AGOSTO/2025**

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>PERÍODO DE ADMISSÃO</b>	<b>MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR:</b>
ADMITIDOS ATÉ 15/09/2024	1,0600
DE 16/09/24 A 15/10/24	1,0549
DE 16/10/24 A 15/11/24	1,0498
DE 16/11/24 A 15/12/24	1,0447
DE 16/12/24 A 15/01/25	1,0396
DE 16/01/25 A 15/02/25	1,0346
DE 16/02/25 A 15/03/25	1,0296
DE 16/03/25 A 15/04/25	1,0246
DE 16/04/25 A 15/05/25	1,0196
DE 16/05/25 A 15/06/25	1,0147
DE 16/06/25 A 15/07/25	1,0098
DE 16/07/25 A 15/08/25	1,0049
A PARTIR DE 16/08/25	1,0000

### **Piso Salarial**

### **5<sup>a</sup> - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a viger a partir de 01/09/2025, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

### I - EMPRESAS EM GERAL

a) piso salarial de ingresso	R\$ 1.874,70
b) empregados em geral	R\$ 2.098,70
c) operador de caixa	R\$ 2.257,20
d) garantia de comissionista	R\$ 2.463,50
e) faxineiro e copeiro	R\$ 1.851,70
f) office boy e empacotador	R\$ 1.518,00

Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo, o piso (office boy e empacotador) será enquadrado a ele independentemente de aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho.

### II – FEIRANTES E AMBULANTES

a) piso salarial de ingresso	R\$ 1.874,70
b) empregados em geral	R\$ 2.098,70

### III – MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI

a) Piso salarial de ingresso	R\$ 1.712,50
b) empregados em geral	R\$ 1.907,60

**Parágrafo 1º** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, na condição de **primeiro emprego**, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas neste instrumento, à exceção daquelas previstas nas letras “e” (faxineiro e copeiro) e “f” (office boy e empacotador).

**Parágrafo 2º** - Os empregados com experiência anterior em outros ramos poderão ser contratados pelo prazo de 90 dias, com o salário de ingresso, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas neste instrumento.

**Parágrafo 3º** - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao Salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

### 6ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e às Microempresas (ME's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS -, mediante adesão individual por estabelecimento, pelas empresas interessadas, condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

**Parágrafo 1º** - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera 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\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); **Microempresa (ME)** aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

**Parágrafo 2º** - No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses de exercício da atividade, inclusive as frações de meses.

**Parágrafo 3º** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafos 1º e 2º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; telefone de contato e e-mail;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como **MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP)** no **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), inclusive o implemento das condições estabelecidas na cláusula 56ª nominada **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** e na cláusula 57ª nominada **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**.

**Parágrafo 4º** - Constatado pelas entidades sindicais, profissional e patronal, o cumprimento das condições estabelecidas, a entidade patronal providenciará às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, expedido no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento pelo sindicato patronal, da solicitação devidamente acompanhada 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.

**Parágrafo 5º** - O prazo para o Sindicato Profissional se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante é de 04 (quatro) dias úteis, contados a partir do encaminhamento da solicitação pela empresa à entidade patronal, que deverá ser instruída com a documentação exigida no parágrafo 3º desta cláusula.

**Parágrafo 6º** - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

**Parágrafo 7º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, até o término de vigência da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 5ª nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, conforme o caso, a saber:

## **REPIS**

### **I - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) QUE POSSUEM DE 11 A 20 EMPREGADOS ATIVOS**

a) piso salarial de ingresso	R\$ 1.805,60
b) empregados em geral	R\$ 2.061,90
c) operador de caixa	R\$ 2.214,70
d) garantia de comissionista	R\$ 2.424,90
e) faxineiro e copeiro	R\$ 1.824,70
f) office boy e empacotador	R\$ 1.518,00

Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo, o piso (office boy e empacotador) será enquadrado a ele independentemente de aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho.

### **II - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) QUE POSSUEM ATÉ 10 EMPREGADOS ATIVOS, E NAS MICRO-EMPRESAS (ME)**

a) piso salarial de ingresso	R\$ 1.712,50
b) empregados em geral	R\$ 1.907,60
c) operador de caixa	R\$ 2.096,70
d) garantia de comissionista	R\$ 2.257,20
e) faxineiro e copeiro	R\$ 1.725,80
f) office boy e empacotador	R\$ 1.518,00

Ao ser fixado o novo valor do salário mínimo, o piso (office boy e empacotador) será enquadrado a ele independentemente de aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho.

### **III – 1. FEIRANTES E AMBULANTES – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) QUE POSSUEM DE 11 A 20 EMPREGADOS ATIVOS**

a) piso salarial de ingresso	R\$ 1.805,60
b) empregados em geral	R\$ 2.061,90

### **III – 2. FEIRANTES E AMBULANTES - EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) QUE POSSUEM ATÉ 10 EMPREGADOS ATIVOS, E NAS MICRO -EMPRESAS(ME)**

a) Piso salarial de ingresso	R\$ 1.712,50
b) empregados em geral	R\$ 1.907,60

**Parágrafo 8º - a)** O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados, na condição de *primeiro emprego*, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III, e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “e” (*faxineiro e copeiro*) e “f” (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como **EPP ou ME**.

**Parágrafo 8º - b)** Os empregados com experiência anterior em outros ramos poderão ser contratados pelo prazo de 90 dias, com o salário de ingresso, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas neste instrumento.

**Parágrafo 9º** - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 3º desta cláusula poderão praticar os valores do **REPIS** a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 5ª nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2025.

**Parágrafo 10º** - O prazo para renovação da adesão ao **REPIS**, com efeitos retroativos à data base, será de até 90 dias da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo 11º** - Para as empresas que iniciarem suas atividades no curso da vigência desta norma, o prazo para adesão será de até 90 (noventa) dias a partir da primeira contratação.

**Parágrafo 12º** - Não se aplica às empresas que aderirem ao **REPIS** a obrigação de fazer consta na alínea “e” da cláusula 40ª nominada “**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**”. No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenentes, estas deverão encaminhar ao sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo 13º** - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS**.

**Parágrafo 14º** – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**.

**Parágrafo 15º** – Nas Homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo 16º** – O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

**Parágrafo 17º** – As empresas que contratarem empregados através do **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL** previsto nesta cláusula, sem o **CERTIFICADO DE ADESÃO**, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

## 7<sup>a</sup> - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas na cláusula 5<sup>a</sup> nominada, “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, na cláusula 9<sup>a</sup> nominada “**GARANTIA DO COMISSIONISTA**”, na cláusula 6<sup>a</sup> nominada “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**” e na cláusula 21<sup>a</sup> nominada “**QUEBRA DE CAIXA**” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos na cláusula 3<sup>a</sup> nominada “**REAJUSTE SALARIAL**” e na cláusula 4<sup>a</sup> nominada **REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/24 ATÉ 31 DE AGOSTO/25**”.

## 8<sup>a</sup> – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos na cláusula 3<sup>a</sup> nominada “**REAJUSTE SALARIAL**” e na cláusula 4<sup>a</sup> nominada “**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/24 ATÉ 31 DE AGOSTO/25**”, serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre o termo inicial de vigência da norma anterior e a data de assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## 9<sup>a</sup> - GARANTIA DE COMISSIONISTAS

Aos empregados em cuja remuneração participam dois componentes, sendo um componente representado por um valor fixo, e o outro por uma comissão porcentual pré-ajustada sobre vendas, fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, segundo o disposto na CLÁUSULA 5<sup>a</sup> nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, item d, garantia de comissionista, e na CÁUSULA 6<sup>a</sup> nominada “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**”, Parágrafo 7º, item d nas tabelas I e II, garantia de comissionista, garantia esta nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso da soma dos componentes da remuneração auferidos em cada mês não atingir o valor da garantia, e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme Artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13. Esta cláusula se aplica nas duas modalidades de comissionistas descritas abaixo:

**COMISSIONISTAS PUROS** - quando, na composição da remuneração, existir somente a comissão porcentual pré-ajustada sobre vendas.

**COMISSIONISTAS MISTOS** - quando, na composição da remuneração, existirem dois componentes, uma parte fixa e outra parte obtida por comissões pré-ajustadas sobre vendas.

**Parágrafo único** - Contratado o comissionista para jornadas diferenciadas, a garantia prevista no *caput* será proporcional à respectiva jornada, nos termos do parágrafo 1º da cláusula 39<sup>a</sup> nominada “**JORNADAS DE TRABALHO**”.

## 10<sup>a</sup> - REMUNERAÇÃO DE 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 superior a 02 (duas), somente nos termos do artigo 61, da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### **11<sup>a</sup> - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

As empresas se obrigam ao pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

#### **12<sup>a</sup> - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **13<sup>a</sup> - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão aos empregados até o 20º (vigésimo) dia do mês, um adiantamento de salário limitado a 40% (quarenta por cento) do salário, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale – compra”, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

#### **14<sup>a</sup> – COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários com indicação do valor dos depósitos no FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

#### **15<sup>a</sup> – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder aos empregados, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

#### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **16<sup>a</sup> – APRENDIZES**

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2024 até 31/08/2025, terão reajustes fixado na cláusula 3<sup>a</sup> nominada “**REAJUSTE SALARIAL**”, calculado sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula 4<sup>a</sup> nominada “**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO DE 2024 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2025**”, bem como direito às demais cláusulas constantes desta convenção.

### Remuneração DSR

#### **17<sup>a</sup> - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS**

A remuneração do repouso semanal dos COMISSIONISTAS PUROS 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 art. 6º, da Lei n.º 605/49. Para os COMISSIONISTAS MISTOS, a remuneração do repouso semanal será calculada da seguinte maneira:

- Na parte fixa da remuneração, já está incluído o descanso semanal remunerado.
- Na parte variável da remuneração, será tomado 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.

#### **Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios Para Cálculo**

#### **18<sup>a</sup> – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES**

Aos valores fixados na cláusula 5<sup>a</sup> nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, na cláusula 9<sup>a</sup> nominada “**GARANTIA DO COMISSIONISTA**” e na cláusula 6<sup>a</sup> nominada “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**”, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

#### **19<sup>a</sup> – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS E DOS COMERCIÁRIOS QUE SE ATIVAM EM JORNADA INTERMITENTE**

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º (décimo terceiro) salário dos comissionistas e dos empregados que se ativam em jornada intermitente, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 12 (doze) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

#### **20<sup>a</sup> – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizado por escrito, serão válidos de pleno direito.

**Parágrafo 1º** - Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica; seguro saúde; compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias (nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado); mensalidade sindical; mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados; cooperativas de crédito mútuo e de consumo (desde que o objetivo dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes) e quaisquer outros da mesma natureza.

**Parágrafo 2º** - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### Gratificação de Função

#### 21ª - QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1º de setembro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa, terá direito ao pagamento por quebra de caixa, no valor de R\$ 101,30 (cento e um reais e trinta centavos), importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

**Parágrafo 2º** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

### Outras Gratificações

#### 22ª - DIA DO COMERCIÁRIO - ABONO

Pelo Dia do Comerciário, no dia 30 de outubro, será concedido ao comerciário que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia, um abono correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2025, 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 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

**Parágrafo 1º** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 2º** - A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**Parágrafo 3º** - Aplica-se ao presente abono o disposto no parágrafo 1º da cláusula 3ª nominada “**REAJUSTE SALARIAL**”.

**Parágrafo 4º** - As empresas que já tenham antecipado a concessão do abono previsto nesta cláusula ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem sua implementação.

### Adicional de Hora-Extra

#### **23<sup>a</sup> - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, será calculado 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), 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;
- b)** divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c)** multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula 10<sup>a</sup> nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor a acrescer por hora extra;
- d)** multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

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

- a)** divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b)** multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula 10<sup>a</sup> nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c)** multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**Parágrafo Único** – No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas – divisor 200; 36 horas – divisor 180; e assim por diante)

#### **24<sup>a</sup> - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto com jornada de 44 horas semanais, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

##### **I - Cálculo da parte fixa do salário:**

- a)** divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
- b)** multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (hum vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula 10<sup>a</sup> nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

## II - Cálculo da parte variável do salário:

a) apura-se a média das comissões auferidas no mês;

b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula 10<sup>a</sup> nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". O resultado é o valor a acrescer por hora extra;

d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

**Parágrafo único** - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas - divisor 200; 36 horas - divisor 180; e assim por diante).

## Auxílio Morte/Funeral

### 25<sup>a</sup> - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto na cláusula 5<sup>a</sup> nominada "**PISO SALARIAL PARA EMPRESAS EM GERAL**" e na cláusula 6<sup>a</sup> nominada "**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**", para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### Normas Para Admissão/Contratação

### 26<sup>a</sup> - CONTRATO DE EXPERIENCIA

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

## Desligamento/Demissão

### 27<sup>a</sup> – DA ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As empresas em geral e as aderentes ao REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS -, nos termos da cláusula 6<sup>a</sup> nominada "**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS**", deverão,

obrigatoriamente, considerando neste a projeção do aviso prévio indenizado, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões de Contrato de Trabalho, com vigências de 10 (dez) meses de prestação de serviços contratuais de seus empregados, ao Sincomerciários - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DE SERTÃOZINHO E PONTAL que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo 1º** - No ato do procedimento previsto no *caput*, as empresas aderentes ao REPIS, deverão exibir o Certificado de Adesão ao REPIS, a que se refere a cláusula 6<sup>a</sup> nominada “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**”, comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT.

**Parágrafo 2º** - Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção Coletiva deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

**Parágrafo 3º** - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios da autoridade competente ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto nesta cláusula.

**Parágrafo 4º** - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 5º** - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do seu comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no *caput*.

**Parágrafo 6º** - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar a assistência dos pagamentos efetuados.

**Parágrafo 7º** - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas, com exceção daquelas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

**Parágrafo 8º** - O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação do respectivo sindicato patronal, mediante a celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.

**Parágrafo 9º** - Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva, a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

**Parágrafo 10º** - 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.

#### Aviso Prévio

#### **28ª - 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 cargos 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 restante do aviso prévio.

## **29<sup>a</sup> - DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE - DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Ocorrendo dispensa posterior à data base, considerando-se a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho – TST), o empregado fará jus às diferenças de salário, bem como às diferenças de verbas rescisórias, decorrente da aplicação do percentual de reajuste salarial.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **Estabilidade Mãe**

#### **30<sup>a</sup> – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a comunicação da gravidez, por escrito, ao empregador e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez no curso do período de aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75 (setenta e cinco dias) prevista no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo 2º** - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **31<sup>a</sup> - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**Parágrafo único** - Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **32<sup>a</sup> – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO 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.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **33<sup>a</sup> - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

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

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
<b>20 ANOS OU MAIS</b>	<b>2 ANOS</b>
<b>10 ANOS OU MAIS</b>	<b>1 ANO</b>
<b>5 ANOS OU MAIS</b>	<b>6 MESES</b>

**Parágrafo 1º** - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 (dois) anos, 01 (um) ano ou 06 (seis) meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para se aposentar.

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

**Parágrafo 3º** - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias nos termos do parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

**Parágrafo 4º** - Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar as condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

### **Outras Normas Referentes a Condições Para o Exercício do Trabalho**

#### **34<sup>a</sup> – PROMOTORES**

Os empregados vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

### **35<sup>a</sup> – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO FORA DO LOCAL HABITUAL**

Quando a empresa exigir serviço do empregado, fora do local habitual de prestação de serviços, os custos da alimentação, do transporte e da hospedagem (se houver pernoite) gerados pelo deslocamento do funcionário são de responsabilidade da empresa empregadora, utilizando critérios de valores em função da média vigente no mercado.

#### **Outras Normas de Pessoal**

### **36<sup>a</sup> - CHEQUES DEVOLVIDOS**

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**Parágrafo 1º** - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

**Parágrafo 2º** - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão a que fizer jus não poderá ser estornada.

**Parágrafo 3º** - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado na titularidade do crédito, ficando a empresa obrigada a lhe ressarcir o valor retido.

#### **Outras Estabilidades**

### **37<sup>a</sup> - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS**

O empregado que retornar das férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

#### **Duração e Horário**

### **38<sup>a</sup> - TRABALHO INTERMITENTE**

Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente através da celebração de acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

**Parágrafo 1º** - Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito;

**Parágrafo 2º** - O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos da cláusula 5ª nominada “**PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL**”, da cláusula 9ª nominada **GARANTIA DO COMISSIONISTA**” e da cláusula 6ª nominada “**REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**”, conforme o caso, desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo 3º** - A solicitação para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade.

### **39º – JORNADAS DE TRABALHO**

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

**Parágrafo 1º** - Além da jornada integral de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas contribuintes, exclusivamente, nos termos da cláusula 57ª nominada **“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL”** as empresas poderão contratar empregados consoante outras modalidades de jornada, mediante celebração de TERMO DE ADITAMENTO à presente Convenção, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

**I - JORNADA PARCIAL** - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não excede 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

- a)** dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- b)** o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigmado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c)** após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT.
- d)** é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e)** o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

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

- a)** horário contratual;
- b)** o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigmado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função.
- c)** após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no artigo 130 da CLT.

**III - JORNADA ESPECIAL 12X36** - Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observando o seguinte:

- a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
- b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
- c) o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do Artigo 71 da CLT.

**IV – SEMANA ESPANHOLA** - Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado “SEMANA ESPANHOLA”, que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

**Parágrafo 2º.** A adesão pelas empresas interessadas se fará mediante requerimento de emissão do *Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho*, através do encaminhamento de formulário à sua entidade representativa, cujo modelo será fornecido por esta, e que conterá, dentre outras, as seguintes informações:

- Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio; telefone de contato e e-mail.

**Parágrafo 3º.** A entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o *Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho*, emitido conjuntamente por ambas as representações, patronal e profissional, no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação, mediante comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o impedimento das condições estabelecida na cláusula 56<sup>a</sup> nominada “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS” e na cláusula 57<sup>a</sup> nominada “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONA”.

**Parágrafo 4º.** Pela prestação do serviço de conferência do formulário e emissão do Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho, a empresa requerente pagará uma taxa de serviços, que será rateada de comum acordo pelas entidades patronal e laboral, nos termos estabelecidos através da celebração de convênio.

**Parágrafo 5º.** O Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

### Compensação de Jornada

#### **40<sup>a</sup> - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, é permitida às empresas, 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;

**b)** na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do Artigo 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário;

**c)** as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal.

**d)** as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;

**e)** para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar no recibo de pagamento ou em outro documento entregue aos empregados, o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação;

**f)** na rescisão contratual, por iniciativa do empregador, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

**Parágrafo 1º** - O exercício do direito previsto nesta cláusula fica condicionado ao encaminhamento, pelas empresas, de comunicado às respectivas entidades sindicais representativas informando acerca da adoção do sistema de compensação aqui previsto, sob pena de nulidade dos acordos celebrados individualmente com os empregados.

**Parágrafo 2º** - a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de informações, previstos respectivamente nas alíneas “a”, “b” e “e” implicarão na suspensão do direito à compensação de horas;

**Parágrafo 3º** - a suspensão do direito à compensação prevista **no parágrafo 2º**, obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

**Parágrafo 4º** - A partir de 1º de setembro de 2025 inicia-se novo período anual de compensação de horas trabalhadas, devendo ser feito no mês de agosto de 2026 o acerto das horas não compensadas até então.

### Controle da Jornada

#### **41º - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Conforme o disposto no inciso X, do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

- I. Estar disponível no local de trabalho;
- II. Permitir a identificação de empregador e empregado;
- III. Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, do registro das marcações realizadas.

**Parágrafo 1º.** Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.



**Parágrafo 2º.** As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

**Parágrafo 3º.** Os sistemas alternativos 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 prévia para marcação de sobre jornada; e,
- IV. A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

### Faltas

#### **42ª - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA**

A comerciária 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 doze (doze) por ano, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula 55ª nominada **“DECLARAÇÃO E/OU ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS”**, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

**Parágrafo 1º** - O direito previsto no *caput* somente será extensivo ao pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**Parágrafo 2º** - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

#### **43ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE**

O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

#### **44ª - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**

No caso de falecimento de 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.

**Parágrafo único** - O benefício garantido no *caput* desta cláusula não poderá ser objeto de permuta e/ou compensação com qualquer outro direito relativo ao contrato de trabalho.

### **Outras Disposições Sobre Jornada**

## **45<sup>a</sup> - CARGOS DE CONFIANÇA**

Os empregados contratados para exercer cargo de confiança não serão submetidos ao controle de jornada de trabalho mediante registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

**Parágrafo 1º** - Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de salário diferenciado, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa ou operacional.

**Parágrafo 2º** - Os ocupantes de cargos de confiança possuem a liberdade de ajustar diretamente com seus gestores imediatos os horários de entrada e saída da empresa, bem como o agendamento de eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais do empregado sejam harmonicamente atendidas.

## **46<sup>a</sup> – TRABALHO AOS SÁBADOS**

Exclusivamente nas empresas contribuintes, nos termos da cláusula 57<sup>a</sup> nominada **“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL”**, fica permitida a extensão de trabalho em 01 (um) sábado no mês, preferencialmente no sábado subsequente ao 5º dia útil do mês, até às 17:00h, para as empresas que assim optarem, obedecidas as disposições contidas neste instrumento e na legislação do município correspondente.

**Parágrafo 1º** - A autorização para a extensão da abertura aos sábados é uma concessão estrita desta Convenção Coletiva de Trabalho, e somente se beneficiarão desta concessão as empresas plenamente cumpridoras e em conformidade com este instrumento.

**Parágrafo 2º** - As empresas enquadradas em desacordo com esta norma, e se ativarem no trabalho em sábados estendidos, estarão sujeitas ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% em favor da entidade sindical profissional e 50% em favor dos empregados ativados.

**Parágrafo 3º** - Aos trabalhadores que se ativarem no trabalho em sábados estendidos, os seguintes valores deverão ser pagos:

- a)** Vale-refeição de **R\$ 40,20** quando o período trabalhado ultrapassar o horário de 15:00h.
- b)** Vale-refeição de **R\$ 19,70** quando o período trabalhado ultrapassar o horário de 14:00h podendo se estender até às 15:00h.
- c)** Não obrigatoriedade do vale-refeição quando o período trabalhado for interrompido antes de ou até às 14:00h.
- d)** O valor do vale-refeição não integrará o salário do empregado, não refletindo assim nas verbas salariais ou rescisórias.
- e)** As horas excedentes a 44 horas semanais serão remuneradas como extras, ou compensada através de Banco de Horas, desde que a empresa o tenha implantado atendendo à Cláusula 40<sup>a</sup> nominada **“COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)”**, dando oportunidade de folga aos empregados que assim desejarem.
- f)** Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada, o empregado fará jus ao pagamento das horas não compensadas.

**g) Supermercados:** funcionarão aos sábados nos horários previstos na legislação própria dos mesmos, sem a concessão de vale-refeição aos empregados.

**Parágrafo 4º -** Fica proibido o trabalho de menores e mulheres gestantes nos dias especificados neste calendário, exceto se os próprios interessados se manifestarem, por escrito, no sentido contrário, assistido o menor pelo seu representante legal.

#### **47ª – TRABALHO EM DOMINGOS**

As empresas do comércio varejista cujas atividades não são mencionadas na CLÁUSULA 49ª – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS – EXCEÇÕES, se houver interesse para o labor de seus funcionários em domingos específicos, deverão solicitar, por escrito, à entidade PATRONAL, a qual, conjuntamente com a entidade PROFISSIONAL, emitirá CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM DOMINGOS. A emissão do certificado levará em conta:

- a) O disposto no Artigo 6º da Lei 10.101/00;
- b) A comprovação por parte da empresa de estar em conformidade no cumprimento integral às normas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **48ª – TRABALHO EM FERIADOS**

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c Artigo 6º da Lei 10.101/2000 conforme redação dada pela Lei 11.603/2007, desde que respeitada a legislação municipal, fica autorizado, para o comércio em geral, o trabalho em 03 (três) feriados no ano, com possibilidade de extensão para 04 (quatro) feriados, conforme circunstâncias e conveniências do período, e desde que atendidas as seguintes regras:

- I. A autorização para abertura em feriados é uma concessão estrita desta Convenção Coletiva de Trabalho, e somente se beneficiarão desta concessão as empresas que estiverem quites com os pagamentos da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, e plenamente cumpridoras deste instrumento.
- II. As empresas enquadradas em desacordo com esta norma, e se ativarem no trabalho em feriados, estarão sujeitas ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% em favor da entidade sindical laboral e 50% em favor dos empregados ativados.
- III. Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, concordando em trabalhar no feriado, devendo o menor ser assistido por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo.
- IV. Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, salvo se o empregador conceder folga compensatória (Lei nº 605/49, art. 9º); para os comissionistas puros o cálculo desta remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

- V.** Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS).
- VI.** Pagamento de vale-transporte.
- VII.** Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes nos feriados, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário
- VIII.** A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado;
- IX.** A abertura das empresas comerciais, nos feriados, em nenhuma hipótese será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.
- X.** Empresas com interesse para o labor de seus funcionários em feriado específico não autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão solicitar, por escrito, à entidade PATRONAL, a qual, conjuntamente com a entidade LABORAL, analisarão o pedido e poderão emitir Certificado de Autorização para o Trabalho em Feriado, com as condições exigidas.

**Parágrafo 1º** - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa do pagamento em dobro das horas trabalhadas nos feriados, não podendo ser computado para a dobra aqui prevista.

**Parágrafo 2º** - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitório próprios e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, documento-refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de “marmitex”:

#### **I. Empresas com mais de 10 (dez) empregados:**

- I-a.** Pagamento mínimo de R\$ 60,30 ao final do expediente ou na folha de pagamento, quando cumprida jornada de mais de quatro horas.
- I-b.** Pagamento mínimo de **R\$ 46,50** ao final do expediente ou na folha de pagamento, quando cumprida jornada de até 4 (quatro) horas.

#### **II. Empresas com até 10 empregados:**

- II-a.** Pagamento mínimo de **R\$ 42,50** ao final do expediente ou na folha de pagamento, quando cumprida jornada de mais de quatro horas.
- II-b.** Pagamento mínimo de **R\$ 30,20** ao final do expediente ou na folha de pagamento, quando cumprida jornada de até 4 (quatro) horas.

**Parágrafo 3º** - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária de trabalho.

**Parágrafo 4º** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, sendo indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência das entidades sindicais convenentes, que avaliarão conjuntamente a admissibilidade do pleito em cada caso.

**Parágrafo 5º** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura do respectivo estabelecimento, nem tampouco as demais condições desta norma.

**Parágrafo 6º** - Quando o feriado recair no domingo, prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 7º** - Nos feriados eleitorais, observar-se-á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

#### **49ª – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS – EXCEÇÕES**

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c Artigo 6º da Lei 10.101/2000 conforme redação dada pela Lei 11.603/2007, ficam autorizados a funcionar permanentemente aos domingos e feriados civis e religiosos:

- I. Comércio Varejista de Feirantes; Comércio Varejista de Carnes Frescas e Comércio Varejista de Flores e Plantas.
- II. Mercearias, mercados, supermercados, hipermercados com predominância de 70% de produtos alimentícios e lojas de conveniência, com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 01 de janeiro (Confraternização Universal).

**Parágrafo 1º** - o trabalho aos domingos deverá atender aos seguintes requisitos:

- a) adoção do sistema 1x1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se folga no outro domingo, necessariamente de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b) adoção do sistema 2x1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos consecutivos trabalhados, segue-se folga no outro domingo, necessariamente de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- c) adoção do sistema 2x2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos consecutivos trabalhados, corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 6 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e) pagamento do vale transporte;
- f) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;
- g) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) de acréscimo quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho.

**Parágrafo 2º** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**Parágrafo 3º** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura do respectivo estabelecimento.

**Parágrafo 4º** - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula 58ª nominada “**MULTA**”.

#### **50ª - ABERTURA DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS**

Exclusivamente nas empresas contribuintes, nos termos da cláusula 57ª nominada “**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**”, fica autorizado o trabalho em datas especiais, mencionadas no impresso elaborado anualmente pelas entidades representativas do comércio, juntamente com o Sindicato Profissional, impresso este denominado “**CALENDÁRIO BÁSICO DO COMÉRCIO DE SERTÃOZINHO (ou PONTAL)**”, não obstante o referido impresso ultrapassar a data de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Ficam, assim, determinadas a duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto nesta convenção e legislação municipal correspondente, as disposições pertinentes na CLT, e respeitados os acordos coletivos que se fizerem necessários, e obedecido também o período para descanso previsto em lei.

**Parágrafo 1º** - A autorização para abertura em datas especiais é uma concessão estrita desta Convenção Coletiva de Trabalho, e somente se beneficiarão desta concessão as empresas plenamente cumpridoras e em conformidade com este instrumento.

**Parágrafo 2º** - As empresas enquadradas em desacordo com esta norma, e se ativarem no trabalho em datas especiais, estarão sujeitas ao pagamento de multa específica no valor de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% em favor da entidade sindical profissional e 50% em favor dos empregados ativados.

#### **Parágrafo 3º - Datas Especiais no Município de SERTÃOZINHO:**

##### **DEZEMBRO/2025:**

**De: 08 a 23 (segunda a sexta-feira) - Comércio aberto até às 22:00h.**

**Dia 05 (Feriado Municipal) - Comércio aberto das 9:00 até às 17:00h-Obedecendo Cláusula 48ª.**

**Sábados: Dias 06, 13 e 20 – das 09:00h às 18:00h.**

**Sábado: Dia 27 das 09:00 às 13:00h**

**Domingo: Dia 21 – das 09:00 às 17:00h - Obedecendo o Parágrafo 3º da Cláusula 46ª.**

**Dia 24 (quarta-feira) Véspera de Natal - Aberto das 09:00h às 17:00h.**

**Dia 26 (sexta-feira) - Pós Natal – horário das 12:00h às 18:00h.**

**Dia 31 (quarta-feira) – Véspera de Ano Novo – horário das 09:00h às 17:00h.**

**Parágrafo 4º** - As horas excedentes a 44 horas semanais serão remuneradas como extras, ou compensada através de Banco de Horas, desde que a empresa o tenha implantado atendendo à Cláusula 40ª nominada “**COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**” da Convenção Coletiva de Trabalho, dando oportunidade de folga aos empregados que assim desejarem.

##### **JANEIRO/2026:**

**Dia 02 (sexta-feira) – Pós Ano Novo – horário das 12:00h às 17:00h.**

##### **FEVEREIRO/2026:**

**Dias 16 (segunda-feira) e 17 (terça-feira) de carnaval – comércio fechado.**

#### **Parágrafo 5º - Datas Especiais no Município de PONTAL:**

##### **DEZEMBRO/2025:**

**De: 8 a 23 (segunda a sexta-feira) - Comércio aberto até às 22:00h.**

**Sábados: Dias 06, 13 e 20 – Comércio aberto até às 18:00h.**

**Sábado: Dia 27 – das 09:00h às 13:00h**

**Domingo: Dia 21 – das 09:00 às 17:00h - Obedecendo o Parágrafo 3º da Cláusula 46º.**

**Dia 24 (quarta-feira-feira) Véspera de Natal - Aberto das 09:00h às 17:00h.**

**Dia 26 (sexta-feira) Pós Natal – horário das 12:00h às 18:00h.**

**Dia 31 (quarta-feira) – Véspera de Ano Novo – horário das 09:00 às 17:00h.**

**Parágrafo 6º -** As horas excedentes a 44 horas semanais serão remuneradas como extras, ou compensada através de Banco de Horas, desde que a empresa o tenha implantado atendendo à Cláusula 40ª nominada “**COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**” da Convenção Coletiva de Trabalho, dando oportunidade de folga aos empregados que assim desejarem.

##### **JANEIRO/2026:**

**Dia 02 (sexta-feira) – Pós Ano Novo – horário das 12:00h às 17:00h.**

##### **FEVEREIRO/2026:**

**Dias 16 (segunda-feira) e 17 (terça-feira) de carnaval – comércio fechado**

#### **FÉRIAS E LICENÇAS** **Duração e Concessão de Férias**

##### **51ª – FÉRIAS**

As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo 1º -** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 02 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo 2º -** O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

##### **52ª - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO**

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR****Uniforme****53<sup>a</sup> - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

**Condições de Ambiente de Trabalho****54<sup>a</sup> - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Em atenção à postura e ergonomia que envolvem seus empregados, a empresa deverá atender ao Artigo 199 da CLT e à NR-17 do MTE, cujos termos se resumem nas seguintes providências:

**Art. 199 da CLT**- Será obrigatoria a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

**Parágrafo único** - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

**REFEITÓRIOS** – No caso das empresas que não oferecem vale-refeição mas que oferecem alimentação, deverão assegurar as condições de higiene e conforto para a ocasião das refeições, devendo atender aos seguintes requisitos: local adequado fora da área de trabalho; limpeza, arejamento e boa iluminação; mesas e assentos em número correspondente aos usuários; fornecimento de água potável; refrigerador; micro-ondas.

**Aceitação de Atestados Médicos****55<sup>a</sup> – DECLARAÇÃO E/OU ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49, e pelo entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, 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 o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

**Parágrafo Único** - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa por qualquer meio, inclusive o eletrônico em até 05 (cinco) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### Contribuições Sindicais

#### 56<sup>a</sup> – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão em folha de pagamento e recolherão de seus empregados comerciários, com vínculo associativo à categoria profissional e beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados da categoria profissional, na forma da Legislação vigente, (Art. 545 e 611b, XXVI, da CLT), esta Contribuição Assistencial, decidida e aprovada na assembleia do Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Sertãozinho e Pontal, de 11 de agosto de 2025, que também aprovou a pauta de reivindicações e autorizou a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho e o percentual de 1,5% (um vírgula meio por cento) de sua remuneração mensal, contribuição esta limitada ao teto de R\$ 39,90 (trinta e nove reais e noventa centavos) por comerciário.

**Parágrafo 1º** - A contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

**Parágrafo 2º** - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da Contribuição Sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 20 do mês subsequente ao desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto) no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 3º** - O Sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas ou disponibilizará através do site do Sindicato, [WWW.COMERCIARIOSTZ.ORG.BR](http://WWW.COMERCIARIOSTZ.ORG.BR), ou pelo E-MAIL: [ARRECADCACAO@COMERCIARIOSTZ.ORG.BR](mailto:ARRECADCACAO@COMERCIARIOSTZ.ORG.BR).

**Parágrafo 4º** - A Contribuição Assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor à FECOMERCIÁRIOS.

**Parágrafo 5º** - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Sertãozinho e Pontal e 20% (vinte por cento) à FECOMERCIÁRIOS.

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

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

**Parágrafo 8º** - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua emissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.

**Parágrafo 9º** - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de multa de 3% (três por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 10º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do comerciário, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for de vontade do comerciário, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade, com fotografia. O direito à oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários na sede ou sub-sedes do Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Sertãozinho e Pontal, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do comerciário no sindicato da categoria profissional tem a finalidade de informa-lo de todos os benefícios oferecidos pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Sertãozinho e Pontal, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

**Parágrafo 11º** - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

**Parágrafo 12º** - O comerciário que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 5 (cinco) dias úteis após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo respectivo Sindicato Profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

**Parágrafo 13º** - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da C.L.T.

**Parágrafo 14º** - 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 ressarci-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.

## **57ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

“Nos termos da legislação vigente, e considerando-se a vinculação da representação sindical por categoria, e a obrigatoriedade de participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, tudo conforme deliberado em assembleia geral da categoria, devidamente convocada nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável a todos os integrantes da categoria econômica representados pela entidade patronal conveniente, foi aprovada e instituída ‘ASSISTENCIAL PATRONAL, para o custeio das negociações coletivas, com fulcro no artigo 8º, da CF; artigo 513, alínia “e”, da CLT, bem como da tese firmada no Tema de Repercussão Geral 935 do STF (**Recurso Extraordinário com Agravo – Processo nº ARE nº 1018459**) conforme a seguinte tabela e condições:”

## EMPRESAS EM GERAL

Contribuição Assistencial 2024-2025	Valor
Micro Empreendedor Individual – MEI	R\$ 110,00
Microempresas – ME	R\$ 210,00
Empresas de Pequeno Porte – EPP	R\$ 405,00
Demais Empresas	R\$ 850,00

**Parágrafo 1º** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo Sindicato do Comércio Varejista de Sertãozinho, no qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo 2º**. Na hipótese de recolhimento efetuado fora do prazo, o valor devido será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo 3º** - Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz ou filial. Os valores a serem recolhidos obedecerão à tabela contida nesta cláusula.

**Parágrafo 4º** - As empresas contribuintes da taxa associativa ficam isentas do pagamento desta contribuição, caso assim disponha o respectivo estatuto da entidade sindical patronal.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### 58ª – MULTA

Fica estipulado multa no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) a partir de 1º de setembro de 2025, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer, contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

### Mecanismos de Solução e Conflitos

#### 59ª – CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos entre empregados e empregadores decorrentes das relações de trabalho, bem como das normas aqui estabelecidas, as entidades profissional e patronal reconhecem e elegem a CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, desde que instaladas no município de ativação do empregado, nos termos do disposto no artigo 75 da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625h, da CLT e a jurisprudência do STF sobre a matéria, como meio alternativo legítimo de resolução de conflitos, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

**Parágrafo 1º** – Respeitadas as disposições do *caput*, as decisões das demandas submetidas à apreciação das Câmaras de Conciliação Prévia serão obrigatoriamente acatadas, constituindo-se título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas.

**Parágrafo 2º** - Fica instituída uma taxa retributiva, conforme tabela abaixo, a ser acordada entre as entidades sindicais integrantes da Câmara, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para sua manutenção e desenvolvimento do serviço.

<b>a) Micro Empresa</b>	<b>R\$ 120,00</b>
<b>b) Empresas de Pequeno Porte</b>	<b>R\$ 240,00</b>
<b>c) Empresas Médias até 50 empregados</b>	<b>R\$ 380,00</b>
<b>d) Empresas Grandes acima de 50 empregados</b>	<b>R\$ 550,00</b>

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **60ª – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL**

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

### **61ª – FORO COMPETENTE**

Com exceção das demandas de que trata a cláusula 59ª nominada “**CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS**”, as dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

#### **Regras para a Negociação**

### **62ª – ACORDOS COLETIVOS**

As entidades convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, contribuintes ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, e aplicação da multa prevista na cláusula 58ª nominada “**MULTA**”.

**Parágrafo 1º** – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo Sindicato Patronal para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

**Parágrafo 2º** - Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pela entidade patronal conveniente, deverá manifestar-se de forma expressa junto ao sindicato profissional que, por sua vez, submeterá via e-mail o inteiro teor do Acordo Coletivo de Trabalho, antes de sua assinatura, à validação da entidade sindical patronal, que terá o prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas para esse fim.



FecomercioSP REGIONAL SERTÃOZINHO



Sindicato dos Empregados no Comércio  
Atacadista e Varejista de Sertãozinho e Pontal

**Parágrafo 3º** - A ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, resultará na concordância tácita dos termos e acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e as empresas.

### Outras Disposições

#### 63ª - 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.

#### 64ª – COMUNICAÇÃO PRÉVIA

Na hipótese de convocação para prestar esclarecimentos acerca de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar sua entidade representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

**Parágrafo 1º** - A entidade patronal terá prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no art. 592, inciso I, alínea “a”, da CLT.

**Parágrafo 2º** A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

#### 65ª - GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO

A caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

Sertãozinho, 18 de novembro de 2025.

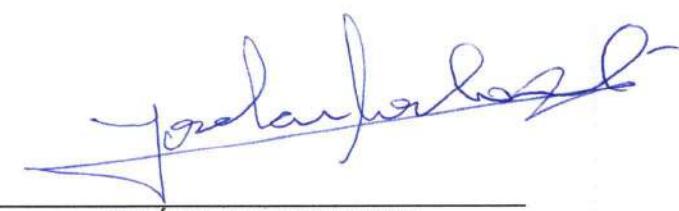


JONATHAN FALEIROS

Presidente

Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e  
Varejista de Sertãozinho

SINCOMÉRCIARIOS Sertãozinho e Pontal



JOSÉ CARLOS CANESIN

Presidente

Sindicato do Comércio Varejista de Sertãozinho

SINCOMERCIO Sertãozinho e Região