



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069850/2025

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE LIMEIRA**, CNPJ n. 56.977.002/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR DA SILVA, com assembleia geral realizada entre os dias **22/07/2025 a 31/07/2025**, assistido de seu advogado, Dr(a). ALESSANDRO BATISTA DA SILVA, OAB/SP 207.266; E, **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LIMEIRA**, CNPJ n. 51.488.260/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARTIM CLEMENTINO DE MEDEIROS, com assembleia geral realizada em **17/09/2025**, com assistência de seu advogado, Dr(a). Eduardo Alberto Rossetto Martins Ramos, OAB/SP 178.772; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2027** 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 em geral, inclusive de gêneros alimentícios e loja; exceto no comércio varejista de gêneros alimentícios e carnes frescas nos municípios de Conchal, Cordeirópolis e Iracemápolis; exceto no comércio varejista de peças e acessórios para veículos; de material elétrico e aparelhos eletrodomésticos; de material óptico, fotográfico e cinematográfico; de concessionários e distribuidores de veículos; de produtos farmacêuticos; de material médico, hospitalar e científico; de flores e plantas ornamentais; de carvão vegetal e lenha nos municípios de Limeira, Conchal, Cordeirópolis e Iracemápolis**, com abrangência territorial em **Conchal/SP, Cordeirópolis/SP, Iracemápolis/SP e Limeira/SP**.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**3.1 - PISOS SALARIAIS:** Ficam estipulados os seguintes pisos para categoria dos comerciários, a vigor a partir de **01/09/2025**, em consonância com o Art. 4º da Lei nº 12.790, de março de 2013:

- a) – Empregados em geral - **R\$2.147,00**
- b) - Operador de caixa - **R\$2.296,00**
- c) – Garantia do comissionista - **R\$2.512,00**

**3.2 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2025-2026:** Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos Microempreendedores Individuais (MEI), Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e Microempresas (ME's) definidas na forma e limites da Lei, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**3.2.1** - Para adesão ao **REPIS 2025-2026** as empresas enquadradas como **MEI, ME** ou **EPP** deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025-2026** através de requerimento eletrônico, por meio do site **www.sicomerciolimeira.com.br** ou **www.sinacol.com.br**, devendo ser preenchido por meio de login e senha, fornecidos pelo sindicato dos empregados, cujo preenchimento e envio do formulário estará assumindo a empresa o fiel compromisso de:

**a)** Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2025-2026**.

**b)** Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho por parte da empresa.

**3.2.2** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, estas, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, eletronicamente ou pessoalmente, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025-2026**, no prazo máximo de até 10(dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional, após constatado pelo sindicato profissional e patronal, o fiel cumprimento da norma coletiva de trabalho em vigor. Durante referido prazo, cabe a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado, devendo comparecer no sindicato patronal ou profissional conforme for o caso, no prazo máximo de 10(dez) dias úteis, para se assim desejar, sanar as irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025-2026**.

**3.2.3** - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do **REPIS**, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes com base no piso salarial para empregado comerciário de empresas em geral.

**3.2.4** - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes (patronal e profissional), sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025-2026**, que lhes facultará até **31.08.2026** a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula **3.1**, como segue:

#### **I - Empresas de Pequeno Porte (EPP)**

**a)** - Piso salarial de ingresso do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$1.912,00**

**b)** - Piso salarial geral do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$2.050,00**

**c)** - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de faxineiro, copeiro ou empacotador - **R\$1.912,00**

**d)** - Piso salarial do comerciário empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) que exerça a função específica de operador de caixa - **R\$2.204,00**



e) – Garantia do comissionista do comerciante empregado junto a Empresa de Pequeno Porte (EPP) - **R\$2.412,00**

## II - Microempresas (ME) e Microempreendedores Individuais (MEI)

a) - Piso salarial de ingresso do comerciante empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) - **R\$1.912,00**

b) - Piso salarial geral do comerciante empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) - **R\$1.964,00**

c) - Piso salarial do comerciante empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) que exerça a função específica de faxineiro, copeiro ou empacotador - **R\$1.912,00**

d) - Piso salarial do comerciante emprego junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) que exerça a função específica de operador de caixa - **R\$2.116,00**

e) – Garantia do comissionista do comerciante empregado junto a Microempresa (ME) e Microempreendedor Individual (MEI) - **R\$2.296,00**

**Parágrafo único** - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratos de trabalho de empregados comerciantes, limitado ao prazo de **90(noventa)** dias a partir da contratação, desde que, em caso de ME ou EPP, não sejam remunerados a base de comissões ou exerçam a função de caixa, faxineiro, copeiro ou empacotador, cujas funções específicas possuem piso mínimo próprio e/ou adicionais, que deverão ser observados. Findo o prazo de **90(noventa)** dias, esses empregados deverão receber no mínimo o piso salarial geral previstos nos incisos I, alínea "b" e II, alínea "b".

**3.2.5 – O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025/2026** terá efeitos retroativo a **01/09/2025** para prática dos pisos salariais diferenciados apenas para empresa que cumprir cumulativamente os seguintes requisitos:

a) protocolarem o requerimento a que se refere o item 3.3.1 desta cláusula até o dia **31/12/2025**, e;

b) terem o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025/2026** aprovado e expedido por ambos os sindicatos até a data limite de **15/01/2026**.

**Parágrafo único** – Para hipóteses de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025/2026** que tenha sido aprovado e emitido após a data de **15/01/2026**, ou cujo requerimento tenha sido protocolado após a data de **31/12/2025**, este terá validade para adoção dos pisos diferenciados apenas para novos contratos de trabalho firmados a partir das referidas datas. **Contudo, para os contratos vigentes até a data anterior ao do requerimento do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025/2026, deverá ser adotado os valores previstos para empregados comerciantes de empresas em geral desde 01/09/2025, obrigando-se ao pagamento de todas as diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de 15/01/2026.**

**3.2.5.1** - Em caso de indeferimento do pedido a empresa deverá adotar os valores previstos para empregados comerciantes de empresas em geral desde **01/09/2025**, com pagamento das diferenças salariais, rescisórias e reflexos, que poderá ser exigido pelo trabalhador apenas a partir da data de **15/01/2026**.



**Parágrafo único** - É facultado a empresa interessada sanar eventuais irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2025/2026**, observando-se os prazos do item **3.2.5** para efeitos retroativos a **01/09/2025**.

**3.2.6** – No caso da empresa pagar o piso salarial de **REPIS** sem o devido **CERTIFICADO**, o empregado prejudicado fará jus ao recebimento de diferenças salariais, rescisórias e reflexos, calculadas com observância ao valor do piso previstos para empregados comerciários de empresas em geral, bem como de uma multa prevista na cláusula **33.1** desta norma coletiva de trabalho para cada mês de descumprimento, observando-se o valor simples no primeiro mês e o dobrado a partir do segundo mês, que poderão ser exigidos pelo empregado apenas a partir da data de **15/01/2026**.

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

**3.2.8** - 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 HOMOLOGAÇÃO.

**3.3 - GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados comerciários remunerados exclusivamente à base de comissões com percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia.

**Parágrafo único** - À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

**3.4 - Nenhum dos pisos normativos da categoria poderá ser inferior ao salário mínimo nacional ou estadual previsto para respectivas categoria ou funções.**

**3.5 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** O empregado comerciário que exercer as funções de operador de caixa terá direito à indenização por quebra de caixa mensal, no valor de **R\$109,00** a partir de **01 de setembro de 2025**.

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

**Parágrafo segundo** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por quebra de caixa prevista no *caput* desta cláusula.

**3.6 - GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.



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

**3.8 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas **3.1, 3.2, 3.3 e 3.5** não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**4.1 - REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos comerciantes serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2025**, mediante aplicação do percentual de **6% (seis por cento)**, incidente sobre os salários já reajustados em **1º de setembro de 2024**.

**Parágrafo primeiro** - As empresas deverão pagar os salários da competência **11/2025**, bem como o 13º salário já com o devido reajuste salarial.

**Parágrafo segundo** – Considerando que a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi firmada posteriormente à data-base de **09/2025**, as empresas deverão aplicar o reajuste bem como correção dos pisos salariais, de forma retroativo a **01/09/2025**, com pagamento na folha de pagamentos da competência de **11/2025** das diferenças salariais e demais benefícios de caráter econômico, apuradas no período de **09/2025 e 10/2025**, inclusive quebra de caixa, dia do comerciante, garantia do comissionista, férias + 1/3, 13º salário, auxílio alimentação e benefícios de labor em feriados.

**Parágrafo terceiro:** No caso de ocorrer rescisão contratual a partir da data da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho e antes do prazo final para pagamento dos salários da competência de **11/2025**, as diferenças verificadas na forma do parágrafo anterior, devem ser quitadas no mesmo prazo de pagamento das verbas rescisórias, dentro do próprio TRCT.

**Parágrafo quarto:** Aos empregados já demitidos quando da assinatura desta norma coletiva de trabalho, cujo término do aviso prévio trabalhado ou indenizado (computado inclusive a sua projeção), tenha recaído a partir de **01/09/2025**, fica garantido o reajuste obtido nesta CCT, bem como o pagamento das mesmas diferenças salariais/benefícios e rescisórias, a partir da data-base **01/09/2025**, a serem quitadas pelas empresas até a data limite de **30/11/2025**.

**4.2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01/09/2024 ATÉ 31/08/2025:** Para os empregados admitidos entre **01/09/2024 a 31/08/2025** fica assegurado um reajuste salarial proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**4.3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos na cláusula de “reajuste salarial” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos e antecipações, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre **01/09/2024 a 31/08/2025**, salvo os decorrentes de promoção, transferência de cargo, de função, de localidade e de estabelecimento, bem como implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS





---

## CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

**Parágrafo único** - As empresas do comércio varejista se obrigam, sempre que solicitado pelo sindicato profissional, a apresentarem cópias dos comprovantes de pagamento de salários de seus empregados, no prazo máximo de 10(dez) dias contados da notificação.

**5.2 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado comerciante, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

**5.3 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO:** As empresas concederão até o dia 20 do respectivo mês, um adiantamento de salário aos empregados comerciantes, de no mínimo 40% do salário base do trabalhador, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de vale-compra ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**Parágrafo primeiro** – Para os empregados comissionistas será observado como salário base a garantia do comissionista prevista nessa norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo segundo** - Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF.

**5.4 – ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO E FÉRIAS:** Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de salários, 13 º salários e férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA SEXTA - DSR DO COMMISSIONISTA

**6.1 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DO EMPREGADO COMERCÁRIO COMMISSIONISTA:** A remuneração do repouso semanal do empregado comerciante comissionista 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.º 6º, da Lei n.º 605/49.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SÉTIMA - VERBAS REMUNERATÓRIAS DO EMPREGADO COMERCÁRIO COMMISSIONISTA

**7.1 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DO EMPREGADO COMERCÁRIO COMMISSIONISTA:** O cálculo da remuneração do dia do comerciante, da Clausula 15.1 e clausula 15.3, das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15(quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, licença



maternidade, do 13º salário, da multa do artigo 477 da CLT, da multa por atraso na homologação, do empregado comerciante comissionista, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6(seis) últimos meses completos de trabalho anteriores ao mês de pagamento.

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - DIA DO COMERCÁRIO

**8.1 - DIA DO COMERCÁRIO:** Pelo Dia do Comercário, comemorado anualmente no dia 30 de outubro, será concedida ao empregado comerciante que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 1(um) ou 2(dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de **outubro**, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

- a) até 90(noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciante 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 comerciante fará jus a 1(um) dia;
- c) acima de 181(cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciante fará jus a 2(dois) dias.

**Parágrafo primeiro** - As empresas que não efetuaram o pagamento da indenização do dia do comerciante referente ao dia 30/10/2025 na folha de pagamentos de outubro/2025, deverão fazê-lo impreterivelmente na folha de novembro/2025, bem como eventuais diferenças de valor pago a menor.

**Parágrafo segundo** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter à indenização do dia do comerciante do dia 30/10/2025 em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, a ser concedido até 31/08/2026, sendo que, havendo rescisão antes do devido descanso, deverá ocorrer o pagamento no TRCT.

**Parágrafo terceiro** - Fica facultado às partes, de comum acordo, converter à indenização do dia do comerciante do dia 30/10/2026 em descanso, obedecida a proporcionalidade acima, a ser concedido até 31/08/2027, sendo que, havendo rescisão antes do devido descanso, deverá ocorrer o pagamento no TRCT.

**Parágrafo quarto** - Para que possa valer a empresa da conversão da indenização em descanso prevista no parágrafo segundo e terceiro, deverá obrigatoriamente ser observado no termo de concordância do trabalhador os seguintes critérios:

- a) a formalização do termo da conversão da indenização do dia do comerciante do dia 30/10/2025 em descanso deverá ser formalizada por escrito até 30/11/2025, com a assinatura do empregado, sob pena de não ser validada a opção pela troca, com o dever de pagamento da indenização por parte da empresa, bem como da multa desta norma coletiva de trabalho.



b) a formalização do termo da conversão da indenização do dia do comerciante do dia 30/10/2026 em descanso deverá ser formalizada por escrito até 30/10/2026, com a assinatura do empregado, sob pena de não ser validada a opção pela troca, com o dever de pagamento da indenização por parte da empresa, bem como da multa desta norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo quinto** - A indenização prevista no “caput” deste artigo fica garantida aos empregados comerciantes em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

**9.1- 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** – Excepcionalmente para a empresa do comércio varejista de gêneros alimentícios, minimercados, supermercados e hipermercados em geral, quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 02(duas), nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer o valor de R\$27,00 a título de vale refeição ao empregado comerciante que as cumprir.

**9.2 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO EMPREGADO COMERCiante COMMISSIONISTA PURO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de empregado comerciante comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (conforme item I abaixo) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (conforme item II abaixo), 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 empregado comerciante comissionista:

- apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- multiplicar o valor apurado na alínea “b” por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 9.1. O resultado é o valor do acréscimo;
- 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 **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 9.1. 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.

**9.3 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO EMPREGADO COMERCÁRIO COMISSIONISTA MISTO:** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de empregado comerciário comissionista misto, 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, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 9.1. 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 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 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, conforme percentual previsto na cláusula 9.1. O resultado é o valor do acréscimo;
- 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.

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**CLÁUSULA DÉCIMA – PLR**

**10.1 - PARTICIPAÇÃO DO COMERCÁRIO NOS LUCROS OU RESULTADOS:** As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados comerciário a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

**Auxílio Alimentação**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**



**11.1 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:** As empresas fornecerão mensalmente auxílio alimentação, no valor mínimo de **R\$95,00** (noventa e cinco reais) a partir da competência de **09/2025**, de natureza indenizatória, conforme Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, sem qualquer ônus para os empregados.

**Parágrafo primeiro** - O valor do auxílio alimentação será majorado para **R\$120,00** a partir da competência de **11/2025**, pelo requisito de assiduidade, cujo valor será devido ao empregado que não faltar ao trabalho e cumpra pontualmente a jornada contratada, independentemente da apresentação de atestados, bem como não atrase nos horários de chegada/intervalo para descanso e alimentação ou antecipe os horários de saída de qualquer período, ficando garantido, em qualquer hipótese, o valor mínimo mensal de **R\$95,00** que não requer o requisito de assiduidade, observando-se ainda:

**a)** a ausência decorrente de afastamento por acidente de trabalho não será tida como falta para fins de perda do valor majorado.

**b)** não será considerado para efeito de atraso as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, nos termos do parágrafo primeiro, do artigo 58 da CLT.

**Parágrafo segundo** - O benefício deverá estar disponibilizado ao trabalhador até o dia **10** do respectivo mês laborado, ou seja, pago de forma antecipada.

**Parágrafo terceiro** - O valor será pago mediante ticket alimentação, aceito em ampla rede do comércio, sendo creditado o valor proporcional aos dias dos meses de admissão e demissão, sendo devido inclusive no período correspondente a totalidade do aviso prévio trabalhado ou da projeção do aviso prévio indenizado.

**Parágrafo quarto** – O auxílio alimentação no valor mínimo de **R\$95,00** é devido nos períodos de afastamentos, inclusive nos primeiros 15 dias de afastamento por incapacidade, no período posterior aos 15 dias de afastamento (durante a percepção do benefício de auxílio-doença), durante o período de gozo de férias e durante o período de licença maternidade.

**Parágrafo quinto** – As empresas que já fornecem auxílio alimentação por força de contrato de trabalho ou por mera liberalidade, deverão fornecer adicionalmente o valor de **R\$95,00** ou de **R\$120,00** por mês, conforme critérios dos **parágrafos primeiro e quarto**.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

**12.1 - AUXÍLIO FUNERAL:** Na ocorrência de falecimento de empregado comercial, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1(um) salário normativo de empregado comercial em empresas em geral, conforme previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.



---

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

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

**13.2 - DO REGISTRO DO EMPREGADO COMERCIAIS NA CTPS:** De acordo com a Lei 12.790/2013, o empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), dos atuais e novos empregados comerciais, o cargo como "**comerciante**" e, a função efetivamente desempenhada pelos empregados comerciais deverá ser especificada nas folhas para "Anotações Gerais", sendo vedada anotação de denominações genéricas, tais como: "auxiliar geral", "serviços gerais", "operador de loja", ou ainda, "atribuições correlatas".

**Parágrafo primeiro** - Todo trabalhador que exerça funções relacionadas a atividade fim ou correlatas a essa, devem ser empregados com registro em CTPS, sendo-lhes devido todos os direitos e benefícios da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo segundo:** A mera entrega do produto fora do estabelecimento comercial com ou sem recebimento de pagamento pela mercadoria, em fase posterior à negociação da compra, não configura, por si só, o vínculo empregatício, devendo, para tanto, preencher os demais requisitos previstos na legislação trabalhista.

**13.3 - DESVIO OU ACÚMULO DE FUNÇÃO:** Não será permitida a utilização de empregado comerciante para o exercício de atividades distintas para as quais tenha sido contratado.

**13.4 - ANOTAÇÃO DO VALOR DA COMISSÃO NA CTPS DO EMPREGADO COMERCIAL COMISSIONISTA:** O contrato de trabalho do empregado comerciante comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas de comissões ajustadas, bem como a base de incidência, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado comerciante, conforme artigo 1º, da Lei N.º 605/49 e Enunciado N.º 27/TST. Não serão permitidas anotações como "comissões", "comissões sobre vendas" e quaisquer outras denominações genéricas".

**13.5 – PRAZO ANOTAÇÃO DA CTPS:** A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado em até 05(cinco) dias úteis e, a entrega de documentos ao empregador, será feita mediante recibo.

**13.5.1** - Ocorrendo retenção da CTPS por parte do empregador, além do prazo acima, esta incorrerá:

a) Na hipótese da retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado comerciante.

b) Na hipótese da retenção da CTPS do empregado comerciante pelo prazo excedente a 02 (dois) dias úteis, a empresa incorrerá na indenização correspondente a 01(um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO



## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO CONTRATUAL

**14.1 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte ao empregado comercial que for chamado para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestava seus serviços.

**14.2 - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL:** As rescisões de contrato de trabalho com 01(um) ano ou mais do empregado comercial, independentemente da modalidade da rescisão, será efetuada obrigatoriamente perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório, sendo realizado sem ônus para o trabalhador e empregador, em dia e hora agendado pela empresa para a realização do ato.

**Parágrafo primeiro** - 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 fixada pelo sindicato profissional, destinada a despesas do setor de homologação.

**Parágrafo segundo** - A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho junto ao sindicato profissional, bem como a quitação das rescisórias, deverá ocorrer até 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho. Se o 10º dia recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**Parágrafo terceiro** – Tendo em vista a adoção do sistema digital de agendamento de homologações por parte do sindicato profissional, por meio de seu site [www.sinacol.com.br](http://www.sinacol.com.br), as empresas deverão proceder em até **(05)cinco** dias contados da formalização do aviso prévio, ao devido agendamento eletrônico, a fim de possibilitar, em caso de não recair a data da homologação dentro do prazo estabelecido na presente convenção, que entrem em contato pessoal no sindicato para adequação da agenda ou, não sendo possível ser realizado dentro do prazo, ser fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula, desde quem o agendamento tenha ocorrido em até **(05)cinco** dias contados da formalização do aviso prévio.

**Parágrafo quarto** - Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos acima, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comercial que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

**Parágrafo quinto** - A não observância pela empresa dos prazos estabelecidos para efetivação da homologação, ou ainda, o não comparecimento da empresa na data agendada para homologação, acarretará na pena de pagamento uma multa equivalente a um salário do empregado comercial, revertida em seu favor, independente das demais penalidades e multas legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT.

**14.3 - DA DISPENSA COLETIVA:** Fica ajustado que as empresas procederão, com no mínimo trinta dias de antecedência, medidas negociativas junto ao sindicato da categoria profissional quando pretenderem a dispensa coletiva de empregados comerciais, a fim de evitar demissões desnecessárias e prejuízos aos empregados comerciais.

**Parágrafo único** - A falta do cumprimento do disposto acima implicará na nulidade das rescisões ocorridas.



## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

**15.1 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Nos termos da Lei n.º 12.506, de 10 de outubro de 2011, o aviso prévio de que trata o [Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será concedido na proporção de 30(trinta) dias ao empregado comerciante que contar com até 01(um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo primeiro** - Ao aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos 03(três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60(sessenta) dias, perfazendo um total de até 90(noventa) dias.

**Parágrafo segundo** - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado comerciante cumprirá 30(trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos dias excedentes.

**Parágrafo terceiro** - Ocorrendo pedido de demissão, o empregado comerciante é obrigado a cumprir ou indenizar o aviso prévio de apenas 30(trinta) dias.

**Parágrafo quarto** - Os prazos previstos no §6º, do artigo 477 da CLT, terão por base o aviso prévio de 30(trinta) dias.

**Parágrafo quinto** - Na modalidade de rescisão contratual prevista no artigo 484-A, da CLT, (por acordo entre empregado e empregador), o aviso prévio devido pela metade será obrigatoriamente na modalidade de indenizado, inclusive com o computo do aviso prévio proporcional, sendo vedada a modalidade de aviso prévio trabalhado.

**15.2 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

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

**15.4 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48(quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**15.5 - RENÚNCIA DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO:** O empregado dispensado sem justa causa com modalidade de aviso prévio trabalhado, poderá renunciar o seu cumprimento integral ou parcial, independentemente de novo emprego, mediante comunicação ao empregador, dispensada nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado, com imediata rescisão contratual e início de contagem para o prazo de quitação das verbas rescisórias e homologação, sem prejuízo da indenização do aviso prévio proporcional da Lei 12.506/2011. O período de aviso prévio não cumprido por renúncia do empregado não será descontado das verbas rescisórias.





---

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

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

**16.1 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, estendendo-se este benefício à mãe comerciante adotante, bem como ao pai comerciante em caso de óbito da mãe do recém nascido durante o parto.

**Parágrafo único** - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída pelo pagamento correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com as devidas integrações salariais e pagamento das rescisórias ao final do período de estabilidade.

### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

**17.1 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO COMERCÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado comerciante em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

### ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO COMERCÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

**18.1 - GARANTIA DE EMPREGO COMERCÁRIO OU SALÁRIO AO EMPREGADO COMERCÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Ao empregado comerciante 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

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO COMERCÁRIO APOSENTADO

**19.1 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurado ao empregado comerciante, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, garantia de estabilidade de emprego, como segue:



TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

**Parágrafo primeiro** - Para a comprovação ao direito a garantia acima, o empregado comerciário deverá se valer de extrato de informações previdenciárias, que ateste o período faltante para implementação do direito ao benefício.

**Parágrafo segundo** - A concessão prevista nesta cláusula, poderá 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, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

**Parágrafo terceiro** - Deverá ser acolhida pelas empresas a contagem de tempo de serviço emitida pelo sistema de contagem de tempo de serviço do INSS do empregado comerciário.

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

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REDUÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS**

**20.1 - ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA:** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02(duas), mediante acordo escrito entre empresa e empregado comerciário maior de idade, sendo facultado ao empregado comerciário, a qualquer momento, em não mais se obrigar a laborar em excesso de jornada.

**Parágrafo primeiro** - Do acordo escrito deverá constar, obrigatoriamente, a remuneração da hora suplementar com acréscimo do adicional convencional superior à da hora normal.

**20.2 - COMPENSAÇÃO DE HORAS SEMANAL:** A compensação semanal da duração diária de trabalho do empregado comerciário, obedecidos os preceitos legais e a jornada contratual, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado comerciário, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas em uma semana, limitadas há duas horas por dia, desde que compensadas em até 15 dias, contados do término da semana em que foram laboradas;



c) as horas extras não compensadas no prazo acima previsto, ou, eventualmente além de duas horas diárias, deverão ser pagas na mesma competência do mês, acrescidas 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) 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.

**20.3 - BANCO DE HORAS:** É admitida a adoção de banco de horas na categoria mediante obtenção de **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS** para cada estabelecimento interessado, desde que cumprida integralmente a norma coletiva de trabalho da categoria, encaminhando requerimento à entidade signatária representante patronal. O requerimento será recepcionado pelo sindicato laboral e patronal, que analisarão o cumprimento de **todas as disposições das Convenções Coletivas de Trabalho** da categoria por parte da empresa e emitirão a liberação ou recusa do atestado no prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional. Durante o referido prazo, competirá a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado.

a) Caberá a empresa obter e armazenar 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 art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro do período de **90(noventa) dias**.

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 extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fazer constar do recibo de pagamento o montante das horas extras laboradas no mês, as horas extras compensadas e o saldo eventualmente existente para compensação, bem como o período de início do período de 90 dias para devida compensação.

f) na rescisão contratual, havendo horas a crédito do trabalhador, estas serão quitadas no TRCT acrescidas do adicional convencional; e, havendo horas a débito por parte do empregado, não poderá haver qualquer desconto do trabalhador.

g) o direito ao exercício do banco de horas somente é permitido mediante obtenção do **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS**, sendo exigido dois certificados o decorrer do prazo de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo um válido para o período de **01/09/2025 a 31/08/2026** e outro para o período de **01/09/2026 a 31/08/2027**.



**Parágrafo primeiro** - O prazo para adesão ao **BANCO DE HORAS** com efeitos retroativos à data base de **01/09/2025** é até o dia **31/12/2025**. Para requerimento feito após **31/12/2025**, o direito ao uso do **BANCO DE HORAS** será autorizado a partir da data do mesmo se deferido o pedido, devendo a empresa, neste caso, remunerar todas as horas extras prestadas anteriormente, com o devido adicional convencional.

**Parágrafo segundo** – O prazo para adesão ao **CERTIFICADO DE ADESÃO DE BANCO DE HORAS BANCO DE HORAS 2026/2027** com efeitos retroativos à data base de **01/09/2026** é até o dia **31/12/2026**, com vigência até **31/08/2027**. Para requerimento feito após **31/12/2026**, o direito ao uso do **BANCO DE HORAS** será autorizado a partir da respectiva data do requerimento, se deferido o pedido, devendo a empresa neste caso, remunerar todas as horas extras prestadas anteriormente, com o devido adicional convencional. Para requerimento feito após **31/12/2026**, o direito ao uso do **BANCO DE HORAS** será autorizado a partir da data do requerimento se deferido, devendo a empresa, neste caso, remunerar todas as horas extras prestadas anteriormente, com o devido adicional convencional.

**Parágrafo terceiro** - Em caso de indeferimento do pedido, deverá a empresa remunerar todas as horas extras com o devido adicional convencional, facultando requerer novo pedido de adesão sem efeito retroativo.

**Parágrafo quarto** - A ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas, a falta de anotação no recibo de pagamento, a falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula, ocasionará a nulidade do banco de horas e suspensão da compensação de horas.

**20.4 – LABOR EM FERIADOS** - Nos termos do artigo 6º-A da Lei 10.101/00, bem como legislação municipal aplicável, fica autorizado e facultado o trabalho do comerciante empregado do comércio varejista de rua **até seis feriados** no período restrito de **01/09/2025 a 31/08/2026**, das **09h00 às 15h00**, com exceção dos feriados de **25 de dezembro (Natal)**, **1º de janeiro (Confraternização Universal)**, **Sexta-Feira Santa (Paixão)**, **1º de Maio (Dia do Trabalho)**, e de **02 de novembro de 2025**, em que é vedado o labor dos empregados, desde que a empresa obtenha **ATESTADO** emitido pelos sindicatos signatários da presente norma coletiva, bem como validação pelo sindicato laboral da **RELAÇÃO DOS TRABALHADORES** que anuíram com o labor no feriado, observando-se as condições seguintes, vedado o labor em qualquer outro feriado:

**I – DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA AOS FERIADOS:** A regulamentação para o trabalho nas empresas varejistas de rua nos dias considerados feriado em nenhuma hipótese será considerada como obrigação da abertura do estabelecimento, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

**II – ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS:** Para obtenção do **ATESTADO** e validação da **RELAÇÃO DE TRABALHADORES** a empresa interessada deverá:

**a)** Obter junto aos sindicatos signatários da presente norma, **ATESTADO** liberatório expedido pelos dois sindicatos (patronal e profissional), desde que cumpridas as cláusulas atinentes às Convenções Coletivas de Trabalho da Categoria, devendo o **ATESTADO** ser requerido a cada seis meses pela empresa interessada, sendo o primeiro com validade para o período de **01/09/2025 a 28/02/2026** e o segundo para o período de **01/03/2026 a 31/08/2026**.



b) O **ATESTADO** com validade de **01/09/2025 a 28/02/2026** deverá ser requerido até **15/12/2025** para ter efeito retroativo aos feriados de **07/09/2025, 15/09/2025 e 12/10/2025**. O **ATESTADO** requerido após a data de **15/12/2025** terá vigência somente a partir da data do requerimento, se deferida sua expedição, com validade até **28/02/2026**.

c) O **ATESTADO** com validade de **01/03/2026 a 31/08/2026** deverá ser requerido a partir de **01/03/2026**, tendo vigência somente a partir da data do seu requerimento, se deferido sua expedição, com validade até **31/08/2026**, não tendo efeito retroativo anterior à data de seu requerimento.

d) O pedido do **ATESTADO** deve ser feito pela empresa mediante requerimento eletrônico no site [www.sinacol.com.br](http://www.sinacol.com.br) ou [www.sicomerciolimeira.com.br](http://www.sicomerciolimeira.com.br), com login e senha criados no momento de seu cadastro; O requerimento será recepcionado pelo sindicato laboral e patronal, que, constatando o cumprimento dos pré-requisitos e o cumprimento de todas as disposições da convenção coletiva por parte da empresa, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **ATESTADO** para labor em feriados em até 10 dias úteis, contados a partir da data de protocolo da solicitação, ficando a empresa obrigada a retirar o **ATESTADO** ou parecer contrário de sua emissão, até cinco dias anteriores ao do primeiro feriado que se pede a autorização, para possibilitar eventual regularização das pendências para expedição do mesmo, sob pena de não ser expedido o **ATESTADO** e tornar irregular o labor em feriado, com incidência da multa específica convencionada no item “V” desta cláusula.

d.1) A obtenção de atestado com efeitos retroativos para o labor nos **feriados de 07/09/2025, 15/09/2025 e 12/10/2025** somente será concedida às empresas que tenham encaminhado previamente a **relação dos trabalhadores** escalados, em estrita observância à forma e ao prazo estipulados na circular conjunta emitida e publicada em **19/08/2025**.

e) No prazo de 15 a 30 dias antes do feriado a ser laborado, a empresa interessada deverá encaminhar ao sindicato laboral, pessoalmente ou por e-mail [sinacol@sinacol.com.br](mailto:sinacol@sinacol.com.br), **RELAÇÃO DOS TRABALHADORES** que anuirão com o labor no respectivo feriado, para validação do sindicato, contendo nomes, opção por folga compensatória ou bonificação, e respectiva assinatura dos trabalhadores, cujo modelo a entidade laboral colocará à disposição dos interessados, mediante solicitação através do e-mail: [sinacol@sinacol.com.br](mailto:sinacol@sinacol.com.br).

f) A emissão do **ATESTADO** está condicionada além das exigências dos itens “a”, “b” e “c”, ao fiel cumprimento por parte da empresa interessada da íntegra das Convenções Coletivas de Trabalho da categoria, e terá validade apenas se acompanhado da **RELAÇÃO DE TRABALHADORES** validada pelo sindicato laboral.

g) Verificado pelo sindicato profissional ou patronal qualquer descumprimento das Convenções Coletivas de Trabalho por parte da empresa, poderá revogar unilateralmente o **ATESTADO** anteriormente concedido, notificando a empresa e concedendo o prazo de 10 dias úteis para a regularização das pendências verificadas.

h) A empresa fica obrigada a manter e apresentar o **ATESTADO** em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, bem como no ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição do trabalho em feriados, punida com a multa convencionada na presente norma, por feriado e por empregado.





**III – CONDIÇÕES E BENEFÍCIOS DE TRABALHO EM FERIADOS** - Os empregados, inclusive os comissionistas, que concordar com o labor no feriado, terão garantidos os seguintes benefícios para cada feriado efetivamente laborado:

a) Pagamento em dobro do dia laborado no feriado, independentemente da jornada cumprida, vedada sua inclusão em compensação de horas ou banco de horas.

b) Concessão de uma folga compensatória em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozada no período máximo de até **45(quarenta e cinco)** dias ao do feriado trabalhado, OU, de uma bonificação no valor de:

b.1) **R\$102,00 (cento e dois reais)** para empresas que aderiram ao **REPIS 2025/2026**.

b.2) **R\$154,00 (cento e cinquenta e quatro reais)** para demais empresas.

c) Pagamento de indenização vale transporte no valor de **R\$14,00 (quatorze reais)** a ser pago no mesmo dia do labor, vedado qualquer desconto do trabalhador.

**Parágrafo primeiro** - A opção pela folga compensatória ou do pagamento da bonificação deverá constar da solicitação de labor feita ao empregado, prevista nesta cláusula, a fim de possibilitar ao mesmo, a opção ou não pelo labor, devendo também, constar a referida opção da **RELAÇÃO DE EMPREGADOS** a ser validada pelo sindicato laboral.

**Parágrafo segundo** - O pagamento das alíneas “a” e “b.1” e “b.2” do item III desta cláusula deverá ser quitado em folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, bem como constar do holerite do empregado.

**Parágrafo terceiro** - O trabalho em feriado é facultativo, motivo pelo qual, em caso de recusa do comerciante em trabalhar em feriado, não constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao mesmo, nem tão pouco qualquer desconto em sua remuneração.

**Parágrafo quarto** - O comerciante deverá ser solicitado a trabalhar no feriado com antecedência mínima de sete dias, por escrito, dando sua concordância com o labor neste dia, cuja comunicação escrita deverá conter a jornada a ser cumprida, a opção pela bonificação ou pela data em que ocorrerá a folga compensatória do feriado a ser trabalhado.

**Parágrafo quinto** – Será assegurado o intervalo mínimo legal durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo sexto** – Quando o feriado a ser trabalhado recair em domingo, serão aplicadas e observadas as normas atinentes ao trabalho em feriados ora estabelecidas.

**Parágrafo sétimo** – Fica proibido o trabalho de comerciantes menores e gestantes no feriado, salvo concordância expressa da gestante ou do menor assistido de seu representante legal.

**Parágrafo oitavo** – Quando existir na empresa comerciantes membros da mesma família (pai, mãe, filho, irmão e cônjuge), faculta-se aos mesmos a escolha da folga compensatória do trabalho do feriado na mesma data, o que deverá ser solicitado pelo empregado junto à empresa.



#### IV – CONTROLE DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO AO TRABALHO NOS FERIADOS –

A empresa fica obrigada a manter e apresentar o **ATESTADO** e **RELAÇÃO DE EMPREGADOS** validada em caso de fiscalização do trabalho ou notificação de um dos sindicatos, e ainda, deverá apresentar cópia em todos os atos de homologações das rescisões de contrato de trabalho junto ao Sindicato Profissional. A não apresentação ou não obtenção do **ATESTADO** e **RELAÇÃO DE EMPREGADOS** validada pressupõe a proibição do trabalho nos feriados, punida com a multa específica no item V desta cláusula.

**Parágrafo primeiro** - A empresa quando notificada pelo sindicato laboral deverá no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, apresentar cópia dos recibos de pagamento de salários, cópia do recibo de valores de custeio de transporte e bonificação, e cópia dos controles de jornada de trabalho, devidamente assinados pelo empregado.

**Parágrafo segundo** - Com a finalidade de atender à disposição da Lei 13.7019/18 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), a entidade sindical laboral assume total responsabilidade sobre sua finalidade, adequação, necessidade, segurança, observância e cumprimento das normas de proteção de dados pessoais.

**V – MULTA ESPECÍFICA** – A ausência do **ATESTADO** ou da validação da **RELAÇÃO DE TRABALHADORES**, bem como o labor em feriados não autorizados nesta norma coletiva de trabalho, torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de um piso normativo da categoria por empregado e por feriado, que reverterá em 50% ao empregado lesado e 50% em prol do sindicato laboral.

**VI** – A autorização do labor em feriados prevista nesta norma coletiva de trabalho não se aplica aos empregados em comércio varejista estabelecidos em Shopping Centers bem como Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, Mercados, Supermercados e Hipermercados, que somente poderão exigir o labor em feriados se autorizado em CCT específica a ser firmada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Limeira e Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Limeira.

**20.5 – JORNADA DE TRABALHO EM DOMINGOS DURANTE DEZEMBRO:** As empresas que optarem pelo labor especial nos domingos de dezembro deverão organizar previamente escala de trabalho bem como de folgas compensatórias, respeitando a legislação em vigor.

**20.6 – HORÁRIO DE TRABALHO 24 DE DEZEMBRO/2025:** As empresas não poderão exigir o labor dos empregados após às 16h00 no dia 24/12/2025. As horas correspondentes à redução das jornadas serão abonadas integralmente, sendo expressamente proibida qualquer forma de compensação.

**20.7 – HORÁRIO DE TRABALHO 26 DE DEZEMBRO/2025 E 02 DE JANEIRO/2026:** Nos dias 26/12/2025 e 02/01/2026 o labor dos empregados se dará a partir das 12h00. As horas correspondentes à redução das jornadas serão abonadas integralmente, sendo expressamente proibida qualquer forma de compensação.

**20.8 – HORÁRIO DE TRABALHO 31 DE DEZEMBRO/2025:** As empresas não poderão exigir o labor dos empregados após às 16h00 no dia 24/12/2025. As horas correspondentes à redução das jornadas serão abonadas integralmente, sendo expressamente proibida qualquer forma de compensação.

**20.9 – CARNAVAL 2024:** As empresas não poderão exigir o labor dos empregados na terça-feira de carnaval do ano de 2024, sendo que, na quarta-feira de cinzas o horário de trabalho se iniciará a partir



das 12h00. As horas não laboradas em virtude desta cláusula serão abonadas integralmente, ficando expressamente vedada a compensação.

**Parágrafo único** - Para empresas específicas do ramo de ferragens, ferramentas e materiais para construção que não tenham utilizado do horário especial de dezembro de **2025**, faculta-se o início do trabalho na quarta-feira de cinzas às **09h00**.

**20.10 – HORÁRIO DE TRABALHO 24 DE DEZEMBRO/2026 E 31 DE DEZEMBRO/2026:** As empresas não poderão exigir o labor dos empregados após às 16h00 no dia 24/12/2026 e 31/12/2026. As horas correspondentes à redução das jornadas serão abonadas integralmente, sendo expressamente proibida qualquer forma de compensação.

**20.11 – HORÁRIO DE TRABALHO 26 DE DEZEMBRO/2026 E 02 DE JANEIRO/2027:** Nos dias 26/12/2026 e 02/01/2027 o labor dos empregados se dará a partir das 12h00. As horas correspondentes à redução das jornadas serão abonadas integralmente, sendo expressamente proibida qualquer forma de compensação.

**20.12 – CARNAVAL 2025:** As empresas não poderão exigir o labor dos empregados na terça-feira de carnaval do ano de 2027, sendo que, na quarta-feira de cinzas o horário de trabalho se iniciará a partir das 12h00. As horas não laboradas em virtude desta cláusula serão abonadas integralmente, ficando expressamente vedada a compensação.

**Parágrafo único** - Para empresas específicas do ramo de ferragens, ferramentas e materiais para construção que não tenham utilizado do horário especial de dezembro de **2026**, faculta-se o início do trabalho na quarta-feira de cinzas às **09h00**.

**20.13 – JORNADA 12 X 36:** A jornada de trabalho de 12 x 36 somente será permitida mediante acordo coletivo de trabalho.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONCESSÃO

**21.1 - CONCESSÃO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO** - As empresas deverão respeitar a concessão do repouso semanal remunerado após seis dias consecutivos de trabalho no máximo, cujo desrespeito, importará no seu pagamento em dobro, nos termos da OJ 410, da SDI-1, do C. TST, além da multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único** - É vedado a empresa alterar ou mover o dia da folga fixa semanal do empregado (DSR) para fins de fazer coincidir com dia de feriado.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA

**22.1 - CONTROLE DE JORNADA:** Todas as empresas do comércio varejista, independentemente do número de empregados comerciais, deverão manter controle de jornada de seus empregados, devidamente assinalados e assinados pelo empregado.



**Parágrafo único** - As empresas do comércio varejista se obrigam, sempre que solicitado pelo sindicato profissional, a apresentarem cópias os controles de jornadas de seus empregados, no prazo máximo de 10(dez) dias, contados da notificação.

**22.2 - CONTROLE ALTERNATIVO:** Esta norma coletiva de trabalho passa a regulamentar a adoção de sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho:

**Parágrafo primeiro** – Somente será admitida a adoção de sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho na categoria mediante obtenção de CERTIFICADO DE ADESÃO para cada estabelecimento interessado, desde que cumprida integralmente a norma coletiva de trabalho da categoria e as exigências estabelecidas no parágrafo segundo desta cláusula. O requerimento se dará mediante encaminhamento de formulário eletrônico ao sindicato patronal, por meio do site [www.sicomerciolimeira.com.br](http://www.sicomerciolimeira.com.br) ou [www.sinecol.com.br](http://www.sinecol.com.br), a ser preenchido por meio de login e senha, fornecidos pelo sindicato dos empregados.

**Parágrafo segundo** - O prazo para adesão ao CERTIFICADO DE ADESÃO do sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho 2025/2027 com efeitos retroativos à data base de **01/09/2025** é até o dia **31/12/2025**. Para requerimento feito após **31/12/2025**, o direito ao uso do sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho será autorizado a partir da data do mesmo, se deferido o pedido, com vigência até **31/08/2027**.

**Parágrafo terceiro** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronais, estas, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, eletronicamente ou pessoalmente, o **CERTIFICADO DE ADESÃO**, no prazo máximo de até 10(dez) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato profissional, após constatado pelo sindicato profissional e patronal, o fiel cumprimento da norma coletiva de trabalho em vigor. Durante referido prazo, cabe a empresa acompanhar eventual irregularidade que impeça o fornecimento do certificado, devendo comparecer no sindicato patronal ou profissional conforme for o caso, no prazo máximo de 10(dez) dias úteis, para se assim desejar, sanar as irregularidades para emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO**.

**Parágrafo quarto** - Verificado pelo sindicato profissional ou patronal qualquer descumprimento das Convenções Coletivas de Trabalho e das exigências contidas no parágrafo segundo desta cláusula, por parte da empresa, poderá revogar unilateralmente o **CERTIFICADO** anteriormente concedido.

**Parágrafo quinto** - A empresa fica obrigada a manter e apresentar o **CERTIFICADO** em caso de fiscalização do trabalho ou notificação dos sindicatos, bem como no ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, sendo que a não apresentação pressupõe a proibição da adoção de sistema eletrônico alternativo de jornada de trabalho, punida com a multa prevista na CCT ora aditada.

**Parágrafo sexto** – A adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

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 fiel das marcações realizadas pelo empregado;



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

**Parágrafo oitavo** – Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

- I - restrições a marcação do ponto;
- II- marcação automática de ponto;
- III- exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

**23.1 - ABONO DE FALTA AO PAI E MÃE COMERCIÁRIOS** - O pai e mãe comerciários poderão deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia por mês para acompanhar filho menor de idade, incapazes ou portadores de moléstia grave, entendidas como aquelas listadas no artigo 6º, XIV, da Lei nº 7.713/1988, em consulta médica, e, em casos de internações, devidamente comprovadas por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, terão suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias durante o período de **01/09/2025 a 31/08/2026** e 15(quinze) dias durante o período de **01/09/2026 a 31/08/2027**.

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

**23.2 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE:** O empregado comerciário 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 suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

**23.4 – LIBERAÇÃO DE EMPREGADO DIRETOR OU MEMBRO DO CONSELHO FISCAL:** A pedido do sindicato profissional a empresa se obriga a conceder licença remunerado ao menos a um empregado diretor (efetivo ou suplente) ou membro do conselho fiscal (efetivo ou suplente), para participação em eventos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – VEDAÇÃO JORNADA MÓVEL





**24 – VEDAÇÃO DE ADOÇÃO DE JORNADA MÓVEL:** É vedada a adoção de jornada flexível (móvel), salvo para o labor nas datas comemorativas (festas natalinas, dia dos pais, dia das mães, dia dos namorados, dia das crianças, Black Friday).

**Parágrafo único** – Para outras datas não prevista no *caput* desta cláusula que acarrete em alteração da jornada contratual do empregado, será necessária a concordância expressa do trabalhador, com a devida validação e homologação pelo sindicato laboral, cuja ausência implica na cominação à empresa de multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS

**25.1 - INÍCIO DAS FÉRIAS:** É vedado o início das férias individuais ou coletivas no período de dois dias que antecede domingo, feriado ou dias já compensados e repouso semanal remunerado. Em recaiando o período de férias no qual compreenda o natal e ano novo, referidos feriados não serão computados como de gozo de férias, ou, se computados, farão jus o empregado comerciário a mais dois dias de remuneração em suas férias.

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – UNIFORME

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS E DECLARAÇÕES

**27.1 – DECLARAÇÕES E ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual, municipal, rede privada ou profissionais particulares.

**Parágrafo único** - Os atestados médicos deverão obedecer a legislação em vigor, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 05(cinco) dias a contar do de sua emissão, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, WhatsApp, ou



qualquer outro meio digital e eletrônico, sendo necessário apresentação do original após o retorno do empregado ao trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INFORMES SINDICAIS

**28.1 - INFORMES DO SINDICATO** - Será permitido o livre acesso dos representantes do Sindicato da categoria profissional aos locais de trabalho para distribuição de todo o material publicitário do sindicato da categoria profissional, bem como campanhas de sindicalização.

**28.2 - CONDOTA ANTISSINDICAL** - A recusa no cumprimento da cláusula dos “informes do sindicato”, bem como a dispensa de empregado comercial motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve, constitui ato de discriminação “antissindical” vedado pela disposição da Lei 9.029/95 e demais normas.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – COTA NEGOCIAL

**29.1 – COTA ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS:** As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciais beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de cota assistencial negocial, o percentual de **3%(três por cento)** de suas respectivas remunerações do mês de **setembro/2025 já reajustadas**, e de **1% (um por cento)** de suas respectivas remunerações nos **demais meses posteriores**, sempre limitado ao teto mensal de **R\$50,00(cinquenta reais)** por empregado comercial, aprovado na assembleia do sindicato da categoria profissional que autorizou a celebração da presente convenção coletiva de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – Considerando a data de celebração desta norma coletiva de trabalho, aquelas empresas que já procederam ao desconto da cota assistencial negocial de **1% (um por cento)** na competência de **setembro/2025 e outubro/2025**, deverão proceder ao desconto do percentual de **3%(três por cento)** na competência de **novembro/2025**, observando-se sempre o limite do teto mensal de **R\$50,00(cinquenta reais)** por empregado comercial.

**Parágrafo segundo** - A cota assistencial negocial de que trata esta cláusula será descontada por ocasião do pagamento dos salários e recolhida ao sindicato profissional até o dia **15** do mês subsequente ao do desconto, por meio da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pelo sindicato profissional (boleto bancário), encaminhado às empresas pelo sindicato profissional. Do valor total recolhido 80%(oitenta por cento) é revertido ao sindicato profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

**Parágrafo terceiro** - A cota assistencial negocial não poderá ser recolhida diretamente no caixa do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade de pagamento da multa prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho para casos de descumprimento.



**Parágrafo quarto** - O valor da cota assistencial negocial 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 quinto** - Dos empregados admitidos após o mês de **setembro de 2025** será descontada o percentual de **3%(três por cento)** de suas respectivas remunerações, no mês de sua admissão, não sendo devido o desconto de 1%(um por cento) nesta hipótese, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para sindicato representativo da categoria dos comerciantes no período de vigência da presente norma.

**Parágrafo sexto** - O recolhimento da cota assistencial negocial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo segundo será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

**Parágrafo sétimo** - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo oitavo** - As empresas quando notificadas deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da cota assistencial negocial devidamente autenticadas pela agência bancária.

**Parágrafo nono** - A responsabilidade pela instituição dos valores, dos percentuais de cobrança e abrangência do desconto previsto nesta cláusula, é de inteira responsabilidade do Sindicato representativo da categoria profissional, ficando isenta as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

**29.2 - COTA NEGOCIAL EMPRESARIAL:** Com fundamento no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, que reconheceu a negociação coletiva como direito de todos e não apenas de associados, eis que o nosso sistema é pautado pela unicidade, nos termos do artigo 8º inciso II e III da Constituição Federal, bem como o artigo 611 – B, inciso XXVI da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto nos artigos 421 e 422 do Código Civil Brasileiro, uma vez que a cota inicial empresarial tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial que o Sindicato do Comércio Varejista de Limeira teve que promover para obter êxito na presente negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefícios a todos os comerciantes e não apenas associados a Entidade, os integrantes da categoria econômica, representada pelo Sindicato do Comércio Varejista de Limeira, e que se utilizam das normas e regras estabelecidas nesta CCT, nas relações com seus empregados comerciantes, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Limeira a cota negocial empresarial, nos valores determinados pela Assembleia Geral da categoria, realizada em **17 de setembro de 2025**, com a seguinte tabela:

<b>MICROEMPRESAS</b>	<b>R\$ 450,00</b>
<b>EMPRESAS DE PEQUENO PORTE</b>	<b>R\$ 737,00</b>
<b>DEMAIS EMPRESAS</b>	<b>R\$ 1.251,00</b>
<b>AUTÔNOMOS, FEIRANTES E VENDEDORES AMBULANTES</b>	<b>R\$ 232,00</b>
<b>MEI'S – MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL</b>	<b>R\$ 146,00</b>






**Parágrafo primeiro** - A contribuição assistencial é una e anual, com vencimento previsto para 15 de dezembro, com concessão de desconto de 5,05% para as empresas que efetuarem o pagamento até a data de seu vencimento. Para pagamentos posteriores, serão válidos os valores previstos no *caput*, sem possibilidade de concessão do desconto anterior.

**Parágrafo segundo** - O recolhimento deverá ser efetuado, exclusivamente em bancos, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente, no qual constará a data do vencimento.

**Parágrafo terceiro** - A contribuição não paga no prazo previsto na guia de recolhimento será acrescida de juros de mora equivalente à variação da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, acumulada mensalmente a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento do prazo até o mês anterior ao pagamento.

**Parágrafo quarto** - Além dos juros de mora a contribuição paga em atraso ficará sujeita a multa de mora calculada à taxa de 0,33% (trinta e três centésimos por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), que será calculada a partir do primeiro dia subsequente ao vencimento, até o dia em que ocorrer o seu pagamento.

**Parágrafo quinto** - Nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma cota para cada CNPJ, independentemente de possuir capital social constituído.

## DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – OPOSIÇÃO

#### 30.1 - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES –

Conforme aprovado na assembleia geral extraordinária realizada entre os dias 22 a 31 de julho de 2025 que deliberou e aprovou a pauta de reivindicação, que deu origem a presente norma coletiva de trabalho, nos termos do artigo 513 da CLT, bem como decisão proferida pelo E. STF, ARE 1018459, fica garantido aos empregados comerciais, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente na sede ou sub-sedes do sindicato profissional, por escrito e de próprio punho, em duas vias, com apresentação de cópia de um documento com fotografia, cópia da CTPS digital com o registro do contrato de trabalho, cópia dos últimos seis holerites, no prazo de até 15(quinze) dias antes do pagamento mensal do salário. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

**Parágrafo primeiro** - O empregado de posse de seu recibo de oposição manifestada nos termos da cláusula 30.1, deverá efetuar a comunicação a seu empregador, no prazo de até 5(cinco) dias de sua entrega.

**Parágrafo segundo** - A oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva, bem como deverá ser renovada a partir da próxima data-base de **01/09/2026**.



**Parágrafo terceiro** - A oposição apresentada não terá efeito retroativo para devolução de valores já descontados.

**Parágrafo quarto** – Tanto a partir da próxima data-base de **01/09/2026**, como após expirada a vigência da presente Convenção Coletiva será necessária nova carta de oposição.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES**

**31.1 - FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES:** Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais nela não previstas, sendo indispensável, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas categorias.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONFLITOS**

**32.1 - ACORDOS COLETIVOS:** Os sindicatos 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.

**32.2 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** 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, no prazo de 05(cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

**32.3 - CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO – CINTEC's:** Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, integrantes ou conveniadas com Câmaras Intersindicais de Conciliação Trabalhista do Comércio – CINTEC's, bem como as normas de cumprimento aqui estabelecidas, deverão ser a estas submetidas, apenas quando instaladas no município de ativação do trabalhador, obedecidos os artigos 625 a 625H da CLT.

**Parágrafo único** - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das CINTEC's.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – MULTA**

**33.1 - MULTA:** Fica estipulada multa no valor de **R\$240,00** por infração e por empregado, a partir de **01 de setembro de 2023**, pelo descumprimento de quaisquer obrigações ou cláusulas contidas no





presente instrumento, a ser revertida a favor do empregado prejudicado, sendo que no caso de reincidência, a multa fica majorada para **R\$480,00** a partir da segunda infração da mesma espécie e natureza.

**Parágrafo primeiro** - Em caso de ação coletiva em que o sindicato profissional atue como substituto processual dos trabalhadores, bem como em procedimento extrajudicial, o valor da multa apurada será revertida 50% em favor do sindicato profissional e 50% ao trabalhador prejudicado.

**Parágrafo segundo** - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas na cláusula de **29.1**.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

**34.1 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES DIVERSAS

**35.1 - CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado comerciante 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 único** - 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.

**35.2 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado comerciante que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

**35.3 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA:** A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidos pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado, devendo ser devolvidas nos prazos previstos em Lei.

**35.4 - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES - DIREITO ADQUIRIDO** - As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados comerciantes, que deverão ser mantidas.

**35.5 - REVISTA DE EMPREGADO** - Fica vedada toda e qualquer revista íntima, promovida pela empresa ou seus prepostos em seus empregados comerciantes, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.



**35.6 - DO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO COMERCÍARIO** - São vedadas a empresa, sem autorização de próprio punho pelo empregado, a conservação de gravação, a exibição e a divulgação, para seu uso privado, de imagens dos empregados comerciais por violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição Federal.

**35.7 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica a empresa obrigada a enviar ao sindicato da categoria profissional, documento compatível do e-Social com a extinta RAIS, (por documentos físicos ou eletrônicos).

**35.8 - REUNIÕES DE TRABALHO:** Quando da participação obrigatória em reuniões de trabalho evitar-se-á que as mesmas sejam realizadas após o expediente normal de trabalho, devendo as horas ser pagas como extraordinárias.

**35.9 - QUEBRA DE MATERIAL:** Não é permitido à empresa o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa devidamente comprovada do empregado comercial.


**35.10 - ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO:** As empresas e seus empregados comerciais, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, se obrigam a não se utilizarem de comissões e ou câmaras de arbitragem, sejam essas de que âmbito for, para homologação de rescisões de contrato de trabalho sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.


**35.11 – DATA BASE 01/09/2026:** Será objeto de negociação coletiva aditamento à presente norma coletiva de trabalho o reajuste das cláusulas econômicas em relação a próxima data base da categoria (01/09/2026).


**35.12 - EFEITOS APÓS VIGÊNCIA:** As cláusulas desta norma coletiva de trabalho integram os contratos individuais de trabalho dos comerciais e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho.


**Parágrafo único** – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção.

Limeira, 10 de novembro de 2025

  
Paulo César da Silva  
Data 10/11/2025 14:05  
#c36d5e99be3e11f0800e42010a2b601f  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE LIMEIRA

  
Alessandro Batista da Silva  
Data 10/11/2025 11:08  
#c36434a8be3e11f0800e42010a2b601f  
ALEXANDRE BATISTA DA SILVA  
ADVOGADO – OAB/SP 207.266  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE LIMEIRA

  
Martin Clementino de Medeiros  
Data 10/11/2025 11:31  
#c3771cc7be3e11f0800e42010a2b601f  
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE  
LIMEIRA

  
Eduardo A. R. M. Ramos  
Data 10/11/2025 11:30  
#c381e11abe3e11f0800e42010a2b601f  
EDUARDO A. R. M. RAMOS  
ADVOGADO – OAB/SP 178.772  
SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE  
LIMEIRA