

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS - IBATÉ – 2025 / 2026

Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO CARLOS, - SINCOMERCIÁRIOS SÃO CARLOS**, CNPJ Nº 57.716.342/0001-20, REGISTRO SINDICAL Nº 005.13386188-1, com sede na Rua Jesuíno de Arruda, nº 2522, Centro, São Carlos, São Paulo. CEP 13560-060, neste ato representado por seu Presidente Sr. Ademir Lauriberto Ferreira, CPF/MF 296.400.598-20, Assembleia Geral realizada na sede do Sindicato no período de 21 de julho a 20 de agosto de 2025, e de outro, como representantes da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO CARLOS E REGIÃO – SINCOMERCIO SÃO CARLOS**, CNPJ Nº 59.621.136/0001-61, REGISTRO SINDICAL Nº 002.127.02482-0, com sede na Rua Riachuelo, nº 130, Centro, São Carlos, São Paulo, CEP 13560-110, neste ato representado por seu Presidente Sr. Paulo Roberto Gullo, CPF/MF 037.890.468-09, Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 28/08/2025 e **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOVAGA**, CNPJ Nº 49.087.273/0001-04, representando a categoria econômica do **Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios no Município de IBATÉ**, Assembleia Geral realizada em sua sede em 15/08/2025 estabelecem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos Incisos VII, XIII e XXVI, do artigo 7º e Incisos III e VI, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, e dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições aplicável aos empregados no comércio de gêneros alimentícios no município de **IBATÉ (SP)**.

CLÁUSULA 1ª - 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 setembro de 2024, ou seja, após a incidência total do índice de reajuste aprovado na convenção coletiva de trabalho 2025/2026.

Parágrafo 1º – Eventuais diferenças salariais poderão ser pagas em até 3 (três) parcelas a partir do 5º (quinto) dia útil de dezembro/2025, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados, observado o disposto na cláusula denominada compensação, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada reajuste salarial dos empregados admitidos entre 1º de setembro/2025 até 31 de agosto/2026.

Parágrafo 2º – O marco inicial para contagem do prazo de recolhimento dos encargos de naturezas trabalhista, previdenciária e tributária incidentes sobre as diferenças salariais referidas no parágrafo primeiro será a data de pagamento destas.

Parágrafo 3º – Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção quanto aquelas já processadas a partir da data-base, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso-prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura desta norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo 4º – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”, “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS” E “GARANTIA DO COMISSIONISTA.”

CÁUSULA 2ª - 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:

PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar o salário de admissão por:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.24	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

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao piso salarial da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL”, “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS”.

CLÁUSULA 3ª - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas reajuste salarial e reajuste salarial dos empregados admitidos entre 1º de setembro/2024 até 31 de agosto/2025 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.

CLÁUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL: Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor 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:

EMPRESAS EM GERAL À PARTIR DE 01.09.2025

a) empregados em geral.....	R\$ 2.125,00
(dois mil, cento e vinte cinco reais);	
b) faxineiro e copeiro.....	R\$ 1.871,00
(um mil, oitocentos e sessenta e um reais);	
c) office boy e empacotador.....	R\$ 1.518,00
(um mil, quinhentos e dezoito reais);	
d) garantia do comissionista.....	R\$ 2.503,00
(dois mil, quinhentos e três reais);	
e) operador de loja.....	R\$ 2.283,00
(dois mil, duzentos e oitenta e três reais);	
e) operador de caixa.....	R\$ 2.283,00
(dois mil, duzentos e oitenta e três reais);	

CLÁUSULA 5ª – REGIME ESPECIAL DE PISO SIMPLIFICADO – CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– 2025/2026 - CLÁUSULA POR ADESÃO: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPPs) e Microempresas (MEs) e os Microempreendedores Individuais (MEIs), 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 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) e MEI aquela com faturamento anual de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um 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 ou renovação ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– 2025/2026** para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br, contendo as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento Anual; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio/proprietário da empresa e do contabilista responsável;

b) 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 **CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– 2025/2026**;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive com o implemento das Contribuições devidas aos Sindicatos Representantes da Categoria Profissional e Econômica previstas nesta CCT;

Parágrafo 4º – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– 2025/2026**, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

Parágrafo 5º – 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.

Parágrafo 6º– 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 pisos simplificados – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– 2025/2026**, que dá direito à prática de pisos salariais com valores diferenciados previstos nesta cláusula, incluindo a garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada normal de trabalho.

Parágrafo 7º – O **CERTIFICADO DE ADESÃO AO CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL** terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando, até o término de vigência da norma, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula denominada **PISOS SALARIAIS PARA**

EMPRESAS EM GERAL, conforme o caso, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP) – Pisos Salariais a serem aplicados a partir de 01/09/2025	
a) piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$1.734,00 (um mil, setecentos e trinta e quatro reais)
b) empregados em geral	R\$2.017,00 (dois mil e dezessete reais)
c) operador de loja.....	R\$2.169,00 (dois mil, cento e sessenta e nove reais)
a) operador de caixa.....	R\$2.169,00 (dois mil, cento e sessenta e nove reais)
b) faxineiro e copeiro	R\$1.783,00 (um mil, setecentos e oitenta e três reais)
a) office boy e empacotador	R\$1.518,00 (um mil, quinhentos e dezoito reais)
b) garantia do comissionista	R\$2.380,00 (dois mil, trezentos e oitenta reais)

II – Microempresas (ME) – Pisos Salariais a serem aplicados a partir de 01/09/2025	
a) piso salarial de ingresso (180 dias)	R\$1.653,00 (um mil, seiscentos e cinquenta e três reais)
b) empregados em geral	R\$1.912,00 (um mil, novecentos e doze reais)
c) operador de loja	R\$1.927,00 (um mil, novecentos e vinte e sete reais)
d) operador de caixa	R\$1.927,00 (um mil, novecentos e vinte e sete reais)
c) empacotador.....	R\$1.518,00 (um mil, quinhentos e dezoito reais)
e) garantia do comissionista	R\$ 2.248,00 (dois mil, duzentos e quarenta e oito reais)

III - Microempreendedor Individual (MEI) – Pisos Salariais para apenas 1 empregado	
a) operador loja.....	R\$1.518,00 (um mil, quinhentos e dezoito reais)

IV - Feirantes e Ambulantes (ME)	
a) Operador de Loja.....	R\$1.518,00 (um mil, quinhentos e dezoito reais)

Parágrafo 8º – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, conforme o caso, previstas nos incisos I, II, III e IV 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 letra “f”, (empacotador) do inciso II, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

Parágrafo 9º – As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo terceiro desta cláusula poderão praticar os valores do CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada pisos salariais para empresas em geral, com aplicação retroativa à data-base.

Parágrafo 10º– A adesão ao **REPIS, com efeitos retroativos** à data-base, poderá ser efetuada **até o dia 31/03/2026**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

Parágrafo 11º – As empresas que aderirem ao **CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL** ficam desobrigadas do requerimento previsto no parágrafo 1º da cláusula 18ª - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO, bem como das obrigações previstas nas alíneas “a” e “e” de seu parágrafo 5º, sendo automática sua adesão. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de até 10 (dez) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 12º – 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 pela apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– 2025/2026** a que se refere o parágrafo 5º.

Parágrafo 13º – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao **REPIS – Regime Especial de Piso Simplificado**, prevalecerão até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da Cláusula que estabelece a vigência desta CCT.

Parágrafo 14º – As Adesões ao REPIS, para o próximo período convencional, conforme previsto no Parágrafo 2º desta cláusula, poderão ser efetuadas a partir de 1º de setembro de 2025 até a assinatura da próxima Convenção, nos termos do Parágrafo Único da cláusula que estabelece a vigência desta CCT, quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

CLÁUSULA 6º - GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões 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 e se cumprida

integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

Parágrafo único – Aos valores de garantia de remuneração mínima fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

CLÁUSULA 7ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, 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, conforme percentual previsto na cláusula 12. O resultado é o valor do acréscimo;
- 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 **inferior** ao valor da garantia mínima do comissionista:

- a) divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,60 (um virgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula 12. 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.

CLÁUSULA 8ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO:

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de 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 12. 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 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 12. O resultado é o valor do acréscimo;

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

CLÁUSULA 9ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei nº 605/49.

CLÁUSULA 10ª - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS DOS COMISSIONISTAS:

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 salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

CLÁUSULA 11ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:

As garantias previstas nas cláusulas nominada “GARANTIA DO COMISSIONISTA” não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas “REAJUSTE SALARIAL” e “REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 16 DE SETEMBRO 2022 ATÉ 15 DE AGOSTO DE 2026”.

CLÁUSULA 12ª - 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: Não será permitida a prorrogação de jornada mediante acordo coletivo de trabalho ou individual de trabalho, à exceção de acordo para fins de compensação da jornada semanal de trabalho.

CLÁUSULA 13ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.

As empresas deverão descontar em folha

CLÁUSULA 14ª - QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento de abono por quebra de caixa, no valor de R\$ 99,00 (noventa e nove reais), no mês em que houver a ocorrência, a partir de 1º de setembro de 2025, que será paga juntamente com 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 por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA 15ª – 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 Único – Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento) da remuneração, salvo condições mais benéficas.

CLÁUSULA 16ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

CLÁUSULA 17ª - 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.

CLÁUSULA 18ª - 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 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.

CLÁUSULA 19ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 20ª – JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO - Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013, e o 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 de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão contratar empregados consoante outras modalidades de jornada, mediante adesão pelas empresas interessadas, sob pena de nulidade da contratação, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I - JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, ou ainda aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais, obedecidos ainda 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 8 (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 paradigma 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;
- 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;
- f) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Trabalho a Tempo Parcial, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentara última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.
- g) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea “e”, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial**.
- h) Só terão validade os certificados de Adesão do Contrato de Trabalho em Regime a Tempo Parcial devidamente assinados pelos sindicatos convenientes, que definirão em 7 (sete) dias úteis, cada um e sucessivamente, sob pena de reconhecimento tácito.
- i) Fica convencionado para contratação de comerciários sob o **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL** o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento) do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos

municípios abrangidos por esta norma comprovado pela apresentação da última cópia da CAGED;

- j) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea “h” ou o descumprimento do regramento legal e convencional do **REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL** descaracterizará todas as contratações, tornando-se de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da Lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenientes, por empregado;
- k) As empresas que optarem aos termos desta cláusula se obrigam a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo;
- l) As empresas, inclusive as com menos de 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho de seus empregados.
- m) Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula dêem preferência à contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

II - JORNADA REDUZIDA – Considera-se “JORNADA ESPECIAL SEMANAL”, aquela cujo duração não seja superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e que poderão ser distribuídos com jornada diária de, no mínimo 6 (seis) horas, e acrescidas de horas no final até a totalização das 44 (quarenta e quatro) horas semanais possibilitando ao empregador a organização da equipe atendendo maior demanda em ponto concentrado da semana, obedecidos aos seguintes requisitos acordados:

- a) O salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário-hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- b) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na
- c) Proporção prevista no artigo 130 da CLT.
- d) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho em Regime de Jornada Reduzida as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Jornada Reduzida, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo reduzido e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.
- e) a jornada acordada deverá constar no contrato de trabalho e na CTPS onde deverão estar especificadas as horas e os dias trabalhados em jornada reduzida;

- f) o salário do empregado contratado em jornada reduzida será proporcional a jornada trabalhada, conforme inciso V do artigo 7º da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- g) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso;
- h) As empresas que optarem aos termos desta cláusula, inclusive as com menos que 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho de seus empregados.
- i) Recomenda-se que as empresas que se utilizarem desta cláusula dêem preferência à contratação de estudantes e de pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade.

III – JORNADA ESPECIAL SEMANAL – Considera-se “JORNADA ESPECIAL SEMANAL”, aquela cujo duração não seja superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e que poderão ser distribuídos com jornada diária de, no mínimo 6 (seis) horas, e acrescidas de horas no final até a totalização das 44 (quarenta e quatro) horas semanais possibilitando ao empregador a organização da equipe atendendo maior demanda em ponto concentrado da semana, obedecidos aos seguintes requisitos acordados:

- a) Para aderirem a implantação da “JORNADA ESPECIAL SEMANAL” as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Jornada Reduzida, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.
- b) A jornada acordada deverá constar na escala de horários onde deverão estar especificadas as horas e os dias a serem trabalhados em “**Jornada Especial Semanal**”.
- c) As empresas que optarem aos termos desta cláusula, inclusive as com menos que 10 (dez) empregados, se obrigam ao controle de jornada de trabalho destes empregados.

CLÁUSULA 21ª - JORNADA ESPECIAL 12 X 36 – CLÁUSULA POR ADESÃO Nos termos do Art. 59-A da CLT, ficam as empresas contribuintes, autorizadas a praticar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

- a) Para aderirem a implantação da “jornada especial 12x36” as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de

- “Jornada Especial Semanal”, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de “**Jornada Especial 12x36**” e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.
- b) As 12 (doze horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais não sofrendo incidência de adicional extraordinário.
 - c) Também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.
 - d) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança no trabalho.

CLÁUSULA 22º - TRABALHO INTERMITENTE –CLAÚSULA POR ADESÃO – Nos termos do Art. 611-A–VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, observadas ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, as empresas do comércio varejista poderão contratar empregados para trabalho em regime intermitente, regidas pelos dispositivos especificados nesta cláusula, sob pena de nulidade da contratação, a saber:

- a) O salário do empregado contratado em contrato intermitente será proporcional à jornada trabalhada conforme inciso V, do artigo 7º, da Constituição Federal, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
- b) As empresas que se utilizarem dos dispositivos desta cláusula não poderão substituir ou alterar o regime de trabalho dos funcionários que se ativam no horário habitual convencionado para jornada parcial;
- c) Para aderirem a implantação do Contrato de Trabalho Intermitente as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Regime de Contrato de Trabalho Intermitente, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentara última cópia da CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho intermitente, quando solicitado.
- d) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea “e”, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão do Contrato de Trabalho Intermitente**.
- e) Só terão validade os certificados de Adesão do Contrato de Trabalho Intermitente devidamente assinados pelos sindicatos convenientes, que definirão em 7 (sete) dias úteis, cada um e sucessivamente, sob pena de reconhecimento tácito.
- f) Fica convencionado para contratação de comerciários sob o **REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE** o limite percentual máximo de 30% (trinta por cento)

do quadro total de empregados nas lojas das empresas estabelecidas nos municípios abrangidos por esta norma;

- g) A constatação, a qualquer tempo, do excedimento do limite fixado na alínea “f” ou o descumprimento do regramento legal e convencional do **REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE** descaracterizará todas as contratações, tornando-se de fato e de direito sujeitas ao regime de trabalho em tempo normal, nos termos da Lei e das regras convencionais pactuadas pelos sindicatos convenientes, por empregado;
- h) As empresas que optarem aos termos desta cláusula se obrigam a manter nas lojas onde houver empregados sob este regime uma cópia do **CERTIFICADO DE ADESÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME A TEMPO PARCIAL** a ela relativo;

CLÁUSULA 23ª - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO – CLÁUSULA POR ADESÃO: As empresas poderão aderir à utilização de sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho, ficando autorizadas a adotarem esse sistema conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE, desde que observado o seguinte:

- a) Para aderirem a implantação do CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO as empresas deverão preencher requerimento para expedição de Certificado de Adesão ao Controle Eletrônico Alternativo de Jornada de Trabalho, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última cópia da CAGED, quando solicitado.
- b) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:
 - b.1) estar disponível no local de trabalho;
 - b.2) permitir a identificação de empregador e empregado;
 - b.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.
- c) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.
- d) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.
- e) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:
 - e.1) restrições à marcação do ponto;
 - e.2) marcação automática do ponto;
 - e.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
 - e.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA 24ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - CLÁUSULA POR ADESÃO: A compensação da duração diária de trabalho, é permitida às empresas, atendidas as seguintes regras, sob pena de nulidade da compensação:

Parágrafo 1º – Para a adesão, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 2025/2026**, para cada estabelecimento interessado, encaminhando requerimento ao Sincomércio, via sistema SindMais, contendo as seguintes informações:

- a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento Anual; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; número de empregados no estabelecimento, identificação do sócio/proprietário da empresa e do contabilista responsável;
- b) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive das Contribuições aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas nesta CCT;
- c) Ficam dispensadas do requerimento as empresas com Adesão ao CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– Regime Especial de Pisos Simplificado – 2025/2026.

Parágrafo 2º – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o Certificado, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis. A ausência de manifestação dos Sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado requerido.

Parágrafo 3º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do direito à compensação e obrigará os sindicatos convenientes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da revogação da autorização concedida, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças salariais apuradas.

Parágrafo 4º– O prazo para **adesão ao Banco de Horas, com efeitos retroativos** à data-base, poderá ser efetuado **até o dia 31/03/2026**. Excepcionalmente, em situações justificadas, essa data poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários. Vencido o prazo estabelecido, a autorização irá gerar efeitos apenas a partir da expedição do certificado.

Parágrafo 5º– As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições:

- 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 art. 59 da CLT, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia,

desde que compensadas dentro de 180 (cento e oitenta) 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 do recibo de pagamento 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.

g) Ficam dispensadas das obrigações previstas nas alíneas “a” e “e” as empresas com Adesão ao CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– Regime Especial de Pisos Simplificado.

Parágrafo 6º –As empresas que aderirem ao **REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – 2025/2026** ficam autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373 de 25.02.2011 do MTE.

a) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

a.1) estar disponível no local de trabalho;

a.2) permitir a identificação de empregador e empregado;

a.3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

b) ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

c) as empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto, juntamente com o comprovante de pagamento de salário.

d) os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada não podem admitir:

d.1) restrições à marcação do ponto;

d.2) marcação automática do ponto;

d.3) exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;

d.4) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 7º – Os efeitos das autorizações para a Adesão ao CRS – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL– Regime Especial de Pisos Simplificado prevalecerão até a

Parágrafo 1º – Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em contrato ou termo aditivo contratual.

Parágrafo 2º – Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze dias), com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo 3º – O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Parágrafo 4º – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, entre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo 5º – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado.

Parágrafo 6º – O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

CLÁUSULA 27ª - DO TRABALHO HÍBRIDO. A empresa poderá implantar o regime de trabalho híbrido, no qual parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das suas dependências.

Parágrafo 1º – Fica a critério da empresa estabelecer os dias de trabalho presencial e os dias de trabalho remoto.

Parágrafo 2º – A prestação de serviços na modalidade híbrida deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Parágrafo 3º – O acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, observados os ditames legais.

Parágrafo 4º – O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

CLÁUSULA 28ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, § 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o

Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem como, para sua eficácia, deverão ser apresentados à empresa em até 3 (três) dias de sua emissão, podendo ser inicialmente enviado por meio eletrônico, entregando o original imediatamente no retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 29ª - 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 uma por mês, e em casos de internações, inclusive internações domiciliares, devidamente comprovadas, poderá justificar a sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula 28, 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 comerciante, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo 2º - Caso a mãe e o pai 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.

CLÁUSULA 30ª - 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 mediante sua compensação com o DIA DO COMERCIÁRIO.**

Parágrafo único - A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência mínima de 07 (sete) dias comunicação por escrito e protocolado à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

CLÁUSULA 31ª - CALENDÁRIO DO COMÉRCIO EM DATAS ESPECIAIS: O trabalho em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no art. 59 e parágrafos 1 a 3 e demais disposições pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, serão objeto de convenção coletiva de trabalho específica.

CLÁUSULA 32ª - CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA: Os estabelecimentos das empresas integrantes da categoria econômica, quer sejam associados ou não, deverão recolher uma contribuição assistencial, que visa o custeio das atividades do sindicato da categoria econômica patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho, de conformidade com a seguinte tabela:

CLÁUSULA 33ª - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em via de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51, 64, 70-B e 70-C, 188, 188-A, 188-H, 188-I, 188-J, 188-K, 188-L e 188-P do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia 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 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/2008, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 (dois) anos; 1 (um) ano ou 6 (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 - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias ou protocolo do requerimento perante o INSS, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula, sendo que em caso de contagem insuficiente para garantia do direito, será retomado o curso do aviso prévio interrompido, quando da modalidade de aviso prévio trabalhado.

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

CLÁUSULA 34ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Nos termos do disposto no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, fica assegurado o emprego à gestante desde a confirmação da gravidez, por escrito, ao empregador e até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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 60 (sessenta) 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.

Parágrafo 3º — O disposto no caput não se aplica ao empregador que tenha feito adesão ao Programa Empresa Cidadã, nem se acumula com qualquer outro benefício similar concedido por liberalidade do empregador.

CLÁUSULA 35ª – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a garantia provisória ao empregado 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 final de junho do ano em que o alistando completar 18 anos, até 30 (trinta) 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.

CLÁUSULA 36ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único: Os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento por motivo de auxílio doença e auxílio acidentário, pagos pela empresa, respeitando decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior Tribunal e Justiça (STJ -Resp 936308-RS), não sofrerão incidência de contribuição previdenciária.

CLÁUSULA 37ª - DIA DO COMERCIÁRIO - ABONO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio que fizer parte do quadro de trabalho da empresa nesse dia, 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 a folha de pagamento até dezembro de 2025, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo 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 - O abono previsto no caput deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA 46ª - MULTA: Fica estipulada a multa no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) a partir de 1º de setembro de 2025, por empregado pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo único – a multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas prevista nas cláusulas nominadas: “CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS” e “CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS”

CLÁUSULA 47ª - ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos 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 ou acordos coletivos, envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI, do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados, sendo vedado, ainda, acordos individuais, ainda que previstos em lei.

Parágrafo único – 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 artigo 617 da CLT.

CLÁUSULA 48ª - 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 – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência à respectiva entidade patronal para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, consoante o disposto no artigo 617 da CLT.

Parágrafo 2º – Após tomar ciência, a entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no artigo 592, inciso I, alínea “a”, da CLT.

Parágrafo 3º – Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida, deverá manifestar-se de forma expressa 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 este fim.

CLÁUSULA 49ª- COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, bem como aquelas decorrentes das normas estabelecidas na presente convenção, ainda que entre empresas e empregados e seus respectivos

sindicatos, deverá ser submetida, obrigatoriamente, ao exame da Comissão de Conciliação Prévia das categorias aqui representadas, sob pena de nulidade, desde que instaladas no município de ativação do trabalhador, nos termos do disposto no art. 75 da Lei Complementar nº 123/2006 e obedecidas os artigos 625 a 625 H, da CLT.

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores da Comissão, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento dessas Comissões.

CLÁUSULA 50ª - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACORDOS EXTRAJUDICIAIS: Empregados e empregadores poderão firmar, perante o sindicato profissional, o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B da CLT, bem como os Acordos Extrajudiciais a que se refere o artigo 855-B da CLT, devendo estes serem formalizados mediante petição conjunta de homologação judicial.

CLÁUSULA 51ª - MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: Nos termos do disposto no artigo 507-A da CLT, a solução de conflitos e demandas oriundos da relação de emprego de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social será implementada pelo órgão previsto na cláusula nominada conciliação prévia, mediação e arbitragem.

CLÁUSULA 52ª - CONTROVÉRSIAS: Dúvidas e controvérsias acerca da aplicação de cláusulas contidas neste instrumento, serão dirimidas, preferencialmente entre os sindicatos convenientes, que poderão recorrer à Justiça do Trabalho, no caso de frustração da conciliação de interesses.

CLÁUSULA 53ª - CÓPIA DA CAGED AO SINDICATO PROFISSIONAL: Para apuração do fiel cumprimento dos pagamentos dos pisos salariais das empresas enquadradas na CLÁUSULA 4ª e demais cláusulas coletivas e ainda também para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, ficam as empresas obrigadas a enviar caso notificada, a cópia do CAGED ao Sindicato dos Empregados no Comércio de São Carlos e Região até 15 (quinze) dias do recebimento da notificação

Parágrafo único - Constatada irregularidade por descumprimento às obrigações desta cláusula, o Sindicato Patronal será comunicado para que, em 15 (quinze) dias, haja solução amigável, sob pena de serem tomadas as medidas cabíveis pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 54ª - 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, cumulativamente, a demonstração do interesse integrado,

a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

CLÁUSULA 55º – MULTIFUNCIONALIDADE - Tendo em vista que o risco da atividade econômica é do empresário e considerando os termos do disposto no parágrafo único do artigo 456 da CLT, entender-se-á que o empregado designado para o exercício de qualquer função diversa daquela inscrita no contrato de trabalho se obrigou também, a juízo do empregador, a todo e qualquer serviço ou atribuição compatível com a sua condição pessoal e/ou aptidão.

CLÁUSULA 56ª – NÃO INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO: Os prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado nos termos do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017) quando estabelecidos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA 57º - CONTRATAÇÃO DE PESSOAL MEDIANTE EMPRESA INTERPOSTA (TERCEIRIZAÇÃO) - CLÁUSULA POR ADESÃO - A contratação de trabalhadores por empresa interposta será feita através do SISTEMA SINDMAIS a saber:

- a) Para aderirem a implantação da “TERCEIRIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL” as empresas deverão preencher requerimento para expedição de **Certificado de Adesão a Contratação de Pessoal por Empresa Interposta**, pelo sistema SindMais, disponibilizado no site do SINCOMERCIO: www.scvsaocarlos.com.br e apresentar a última CAGED e a relação de empregados contratados em regime de trabalho a tempo parcial e respectiva jornada de trabalho, quando solicitado.
- b) Uma vez preenchidos os requisitos da alínea “e”, as empresas receberão das entidades sindicais correspondentes, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a presente norma coletiva o **Certificado de Adesão a Contratação de Pessoal por Empresa Interposta**.
- c) Só terão validade os **Certificados de Adesão a Contratação de Pessoal por Empresa Interposta**, devidamente assinados pelos sindicatos convenientes, que definirão em 7 (sete) dias úteis, cada um e sucessivamente, sob pena de reconhecimento tácito.

Parágrafo único: A adesão obrigatória prevista no caput engloba todas as atividades, à exceção da contratação para fins de:

I - trabalho temporário nas hipóteses da Lei nº 6.019, de 03.01.1974: necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; ou, à demanda complementar de serviços, sendo esta demanda, a oriunda de fatores imprevisíveis, ou, quando decorrente de fatos previsíveis, tenha natureza, periódica ou sazonal.

II - serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983);

III - conservação e limpeza.

IV – atividades que não sejam essenciais à atividade da empresa, ou seja, não se destinem diretamente à execução do negócio.

CLÁUSULA 58ª – ORGANIZAÇÃO DE PESSOAL MEDIANTE QUADRO DE CARREIRA: A organização de pessoal mediante quadro de carreira, se implementado pela empresa, deverá ser formalizada através de acordo coletivo de trabalho, sendo obrigatória a ciência do Sindicato do Comércio Varejista de São Carlos, e deverá estabelecer critérios de merecimento ou antiguidade, dentre outros a serem fixados pelas partes.

CLÁUSULA 59ª – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

Parágrafo único – À exceção das condições econômicas, os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva, respeitado o prazo-limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.

São Carlos, 10 de novembro de 2025.

Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de São Carlos
Ademir Lauriberto Ferreira
Presidente

Sincomercio São Carlos
Paulo Roberto Gullo
Presidente

Sindicato do Comercio Varejista de Gêneros Alimentícios Est. São Paulo
Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente