PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
COMERCIÁRIOS
DA CIDADE DE SÃO PAULO
2026/2027
FEDERAÇÃO

01 - REAJUSTE SALARIAL - INPC acumulado do período de 01/09/2025 a 31/08/2026 + 5% (cinco por cento) de aumento real, inclusive para as demais cláusulas econômicas da Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1° de setembro de 2026.

Parágrafo Primeiro - A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta por parte fixa mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), a parte fixa não poderá ser inferior ao piso previsto nas cláusulas nominadas "Pisos Salariais".

Parágrafo Segundo - O reajuste salarial dos empregados admitidos entre 1º de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026 - o reajuste salarial será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês do contrato ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

02 - PISOS SALARIAIS - Mantida a redação, além do REAJUSTE AQUI PREVISTO, um aumento em **25% (vinte e cinco por cento)** no valor do PISO SALARIAL, a fim de melhorar sua classificação geral em relação aos demais comerciários de outras localidades considerando o preço de vida e o custo de São Paulo e a falta de pessoas para o labor no seguimento.

03 - REEMBOLSO CRECHE: Nos termos do disposto nos artigos 2º e seguintes da Lei 14.457/22, as empresas que possuam, no mínimo, 30 (trinta) mulheres com mais de 16 anos de idade e que não contem com instalações adequadas para a guarda e a assistência de filhos dos empregados comerciários menores de cinco anos e onze meses nem mesmo instituições conveniadas, deverão garantir o **REEMBOLSO CRECHE** no valor mínimo mensal de **R$ 400,00 (quatrocentos reais)** por criança.

Parágrafo Primeiro - O benefício será concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, mediante requerimento simples a empresa que deverá dar publicidade a todos os trabalhadores sobre a existência do REEMBOLSO.

Parágrafo Segundo - O valor do benefício acima será efetuado conjuntamente com salário, sempre no mês subsequente ao pagamento como forma de ressarcimento mediante comprovação da despesa junto a empresa relativo ao custeio de creche ou de pré-escola de

livre escolha do comerciário, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza.

Parágrafo Terceiro - Os valores pagos à título de reembolso-creche não possuem natureza salarial e não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, inclusive, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e, muito menos, configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

04 - CONSCIENTIZAÇÃO E COMBATE AO ASSEDIO SEXUAL E MORAL: Considerando a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, chamada ***Convenção sobre Violência e Assédio***, fica estabelecido a partir desta Convenção Coletiva que todos os contratos firmados pelas empresas com os comerciários deverão conter clausula contratual que preveja condutas consideradas passíveis de incidentes relativos a assédio sexual e moral, bem como de abuso sexual e/ou exploração sexual, a fim de conscientizar o trabalhador em qualquer nível e hierarquia .

Parágrafo Primeiro: Para efeitos desta norma, aplicam-se os conceitos abaixo:

I – **Assédio sexual**: Qualquer avanço sexual indesejado, situação de favor sexual ou outra conduta verbal, não verbal ou física de natureza sexual que interfira de maneira irracional no trabalho, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo.

II – **Exploração sexual e abuso sexual**: Qualquer abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo entre outros: lucro monetário, social ou político proveniente da explicação sexual de terceiros, intrusão física real ou ameaça de natureza sexual seja pela força ou sob condições desiguais.

III- **Assédio moral:** é a tortura psicológica, independente da condição estrutural em que é praticada, perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador no local ou não de trabalho de forma presencial ou mesmo virtual, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

Parágrafo Segundo: A empresa deverá manter canal de denúncias acessível aos empregados, destinado ao recebimento de relatos relacionados à prática de assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência no ambiente de trabalho, Síndrome de Burnout, riscos psicossociais e quaisquer outras condutas que possam comprometer a saúde, a segurança, a dignidade ou a integridade física e mental dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: O canal de denúncias deverá assegurar, sempre que solicitado pelo denunciante, o sigilo de sua identidade, bem como a confidencialidade das informações apresentadas.

05- SAÚDE MENTAL: As empresas deverão oferecer, gratuitamente, atendimento psicológico e psiquiátrico aos trabalhadores, quando necessário, independentemente do Convênio Médico e do AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL.

06- DA ENTREGA DE DOCUMENTOS NR.01 - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando notificadas em decorrência do disposto da Norma Regulamentadora Nº 01 especialmente os termos dos itens 1.4.1 alínea "d" bem como o item 1.6.5.1 , deverão exibir ao sindicato da categoria profissional no prazo de máximo de 10 (dez) dias entre outros documentos: Todos os documentos do Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), bem como o controle de jornada diário de trabalho, os recibos das bonificações em trabalhos nos feriados, os holerites de pagamentos, comprovantes de depósitos do FGTS, INSS, relatórios do E-social acerca dos registros de empregados existentes e outros, referentes ao período de vigência desta Convenção, a fim de apurar os riscos a saúde previstos nos itens 1.5 e seguintes da Norma, que quando exigidos devem estar assinados pelo empregado.

Parágrafo Primeiro - Quando notificada empresa deverá apresentar os documentos em seu original ou de forma digital prevista no item, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

07-PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL A partir da vigência desta CCT, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, caberá as empresas empregadoras , quando não fornecido plano medico fortemente subsidiado pela empresa e/ou na ausência de adesão ao plano medico ofertado, pelo comerciário, o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R$ 45,00 (quarenta e cinco reais)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício para a classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

O PLANO será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada "Gestora", que, conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIO	DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS
Plano Odontológico*	Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde): • Urgência • Diagnóstico • Prevenção • Restauração • Tratamento de canal • Odontopediatria • Radiologia • Cirurgias • Tratamento de gengiva • Prótese (bloco, coroa e pino) Características: • Cobertura Nacional • Sem Perícia • Isenção Total de Carências
Indenização por Morte Qualquer Causa**	Coberturas: - Morte Natural ou Acidental – Limite Máximo de Indenização de R$ 15.000,00 (Quinze mil reais) - Invalidez Permanente Total ou Parcial* por Acidente** – Limite Máximo de Indenização de R$ 15.000,00 (Quinze mil reais) - Invalidez Funcional Permanente Total por Doença Limite Máximo de Indenização de R$ 15.000,00 (Quinze mil reais)

	*Em caso de **invalidez parcial**, a Seguradora pagará uma indenização de acordo com a tabela estabelecida nas condições gerais do seguro **Acidentes decorrentes de trabalho ou acidentes pessoais.
Auxílio Funeral**	• Funeral Individual (morte natural ou acidental) – Limite Máximo de Indenização de R$ 3.300,00 • Cesta Básica pelo período de 06 (seis) meses (em caso de morte por qualquer causa) no valor mensal de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) em favor dos beneficiários do seguro de vida.
Assistência Natalidade**	• Entrega de cartão magnético no valor de R$ 600,00 • Quando do nascimento do filho do titular, o mesmo deverá entrar em contato com a central de atendimento em até 60 (sessenta) dias e deverá enviar a certidão de nascimento. • A assistência natalidade é prestada pela seguradora quando o nascimento do filho ocorre a partir ou posterior a data de ativação do titular no plano de benefícios. • Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular. Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo gêmeo.
Assistência Pessoal**	• **Serviço de Chaveiro para Acesso ao domicílio por Eventos Emergenciais** Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por Evento nos casos de quebra, perda ou roubo das chaves Até, no máximo, 02 (dois) acionamentos por ano. Não está prevista para o serviço de Chaveiro a troca de segredos de portas, fechaduras tetra ou eletrônica. • **Encanador por Eventos Emergenciais**

	Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por Evento Até, no máximo, 02 (dois) acionamentos por ano. O serviço será prestado exclusivamente em tubulação aparente, bem como não será coberto a execução de mão de obra em canos de ferro e/ou cobre. • **Eletricista por Evento Emergencial** Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por Evento. Até, no máximo, 02 (dois acionamentos por ano. • **Faxineira em caso de Internação Médica** Se, em caso de sinistro ou determinação médica for necessária a hospitalização do Segurado por um período superior a 2 (dois) dias, a prestadora de serviços assumirá os gastos de uma faxineira, indicada pelo Segurado, até o limite de R$ 80,00 (oitenta reais) por dia, limitado a um período máximo de 3 (três) dias. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. A solicitação de reembolso só poderá ser realizada em até 30 dias após o início da Internação, mediante apresentação de laudo médico. Para todos os serviços, o horário de funcionamento estabelecido é: ✓ Horário de Atendimento: 24 (vinte e quatro) horas; ✓ Horário de Prestação de Serviço: 24 (vinte e quatro) horas.
Assistência Automóvel**	• **Chaveiro (serviço prestado para chaves convencionais)** Envio do prestador para abertura de veículo em casos de: - Chave trancada no interior do veículo, - Perda ou roubo da chave - Quebra da chave na porta do veículo. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. Para acionamento deste Serviço, o Cliente deverá apresentar: (i) documentos que comprovem a propriedade do Veículo; e (ii)

	documento pessoal do Cliente, com foto, para a devida identificação deste. • **Auxílio Pane Seca** Reabastecimento no local, ou em caso de inviabilidade, reboque do Veículo do Local do Evento até o Posto de Abastecimento mais próximo. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. • **Troca De Pneus** Envio de prestador para troca de pneu, e em caso de inviabilidade, a remoção do veículo até 100 km (cem quilômetros) contados do Local do Evento até seu Destino. Até, no máximo, 1 (um) acionamento por ano. Para todos os serviços, o horário de funcionamento estabelecido é: ✓ Horário de Atendimento: 24 (vinte e quatro) horas; ✓ Horário de Prestação de Serviço: segunda à sexta-feira das 8h às 18h (exceto feriados).
Telemedicina Individual* **	**Serviço de Teleconsulta – Online** Atendimento de consulta, na especialidade de **Clínico Geral**, por meio de plataforma online, sem custo para o usuário e sem limite de utilização. As consultas eletivas com Clínico Geral podem ocorrer na hora (pronto atendimento em até 15 minutos) ou agendado para o horário mais apropriado. O médico Clínico Geral poderá encaminhar para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário: Clínico Geral / Ortopedia / Cardiologia / Oftalmologia /

	Otorrinolaringologia / Endocrinologia / Pneumologia / Mastologia / Nefrologia / Endocrinologia / Dermatologia / Urologia / Geriatria / Neurologia / Ginecologia e Obstetrícia / Gastroenterologia. • O usuário Titular poderá realizar ou agendar consultas através do Aplicativo da Gestora, ou por meio dos canais de atendimento deste serviço. • O link de acesso ao atendimento de consulta, seja na modalidade pronto atendimento ou agendado, será enviado via WhatsApp, e-mail ou SMS. • Em caso de agendamento, o link de acesso ao atendimento de consulta, será enviado via WhatsApp, e-mail ou SMS 10 minutos antes do horário agendado. • É de responsabilidade do USUÁRIO acessar a plataforma na data e horário agendados previamente (com limite máximo de 5 minutos de tolerância de atraso), com uma conexão estável de internet. • Caso o USUÁRIO faça o agendamento e não compareça no horário marcado, será considerado como falta, sendo suspenso este serviço por 30 dias corridos, para agendamento de uma nova Teleconsulta. **ESTE PROGRAMA DE SAÚDE NÃO É UM SEGURO, NEM UM SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE, E NÃO OFERECE COBERTURA PARA INTERNAÇÃO, URGÊNCIA E EMERGÊNCIAS OU CIRURGIAS.**
Programa Conta Digital Saúde* **	**Rede de Saúde – Conta Saúde - Exames com descontos diferenciados.** Programa Conta Digital Saúde garante, único e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular. • O usuário Titular poderá solicitar o agendamento de exames através do Aplicativo da Gestora, ou através dos canais de atendimento deste serviço.

	• Para consultar a rede credenciada, valores de exames, carregar com crédito a conta digital saúde e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário poderá acessar o Aplicativo da Gestora ou através dos canais de atendimento deste serviço. **O EXAME É DE CUSTO DO TITULAR, MESMO QUE SEJA PRESCRITO POR MEIO DE ATENDIMENTO ONLINE.**
Consultas Subsidiadas* **	**Consultas com mais de 50 especialidades disponíveis por um preço ESPECIAL e agendamento GARANTIDO.** • O empregado terá acesso a consultas presenciais com médicos especialistas dentro da rede credenciada por um valor fixo de R$ 50,00 (cinquenta reais) cada consulta. **COMO ACIONAR O SERVIÇO:** • Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá solicitar o agendamento da consulta presencial via Aplicativo da Gestora, ou através dos canais de atendimento deste serviço de segunda à sexta das 7h às 19h. O agendamento será realizado em até 02 (dois) dias uteis. • O usuário receberá via WhatsApp e/ou e-mail, as instruções para pagamento do valor da consulta e opções de atendimento disponíveis. Escolhida a opção de atendimento, o usuário titular que solicitou a consulta receberá por WhatsApp e/ou e-mail as instruções para o atendimento na clínica. • O valor da consulta será por conta do usuário Titular e deverá ser pago previamente a data da consulta. **ESTE PROGRAMA DE SAÚDE NÃO É UM SEGURO, NEM UM SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE, E NÃO OFERECE COBERTURA PARA INTERNAÇÃO, URGÊNCIA E EMERGÊNCIAS OU CIRURGIAS.**

Programa de Saúde Mental* **	**Serviço de Psicologia** Através de questionários sobre hábitos do usuário, é realizado a classificação da saúde mental e indica protocolos de acordo com os riscos mapeados de ansiedade, depressão, burnout, entre outros. Programa inclui 4 (quatro) atendimentos mensais com psicólogo, no modelo terapia. O paciente é atendido sempre pelo mesmo profissional. **Itens inclusos:** • Contato mensal por mensagem de WhatsApp para acompanhamento; • Telemedicina Pronto Atendimento para avaliação de emergência. Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá solicitar o agendamento da consulta via Aplicativo da Gestora, ou através dos canais de atendimento deste serviço de segunda à sexta das 7h às 19h.
Plano Medicamentos** **	**Garante subsídio de até R$ 60,00 (sessenta reais) por mês, não cumulativo, para Medicamentos Genéricos, com cobertura de 15 (quinze) classes terapêuticas.** **Características do plano:** • Valor mensal não cumulativo; • Não há cobertura para: medicamentos manipulados, medicamentos de alto custo, medicamento de uso hospitalar e vacinas; • O uso do subsídio está condicionado a apresentação de receita médica prescrita em até 30 (trinta) dias a contar da data de emissão; • A receita médica deverá estar nominal ao usuário Titular do benefício, com local, data e CRM (Conselho Regional de Medicina) válido e compatível com a especialidade; • O medicamento prescrito deverá ser compatível com a especialidade médica do prescritor;

Rua Formosa, 99 - Centro - CEP: 01049-000 - São Paulo/SP – Tels.: (11) 2121-5900 / 5944
juridico@comerciarios.org.br
www.comerciarios.or.br

	• Válido em qualquer farmácia em território nacional. **Como funciona:** Através do Aplicativo da Gestora, o beneficiário efetua o passo a passo a seguir: - Faz upload ou tira foto da receita médica; - Sistema valida os dados da receita e apresenta quais medicamentos estão cobertos de acordo com as classes terapêuticas do plano; - Usuário realiza a leitura do código de barras na caixa do medicamento coberto; - O pagamento à farmácia será realizado diretamente pelo aplicativo da gestora através de PIX. Para isso, o usuário deverá solicitar ao caixa da farmácia o PIX QR Code da compra.
Desconto Farmácia*****	**Descontos na Rede de Farmácias Conveniadas** O beneficiário terá acesso a descontos em Medicamentos Genéricos / Medicamentos de Marca / Medicamentos Manipulados / OTC (produtos sem a necessidade de uma prescrição médica), na rede de farmácias conveniadas com a Gestora. **Como utilizar:** O beneficiário informa o CPF no balcão para obter os descontos.
Clube Bem Mais Vantagens******	**Descontos em mais de 200 parceiros.** • Vários segmentos como lazer (cinema), cultura, ecommerces, delivery, alimentação e muito mais. • Sorteios, Jogos Premiados, Cupons Ativação com promoções, sorteios exclusivos com prêmios, jogos e cupons gratuitos. • Cursos e Revistas • Conteúdo de qualidade e gratuito **Como utilizar:**

Rua Formosa, 99 - Centro - CEP: 01049-000 - São Paulo/SP – Tels.: (11) 2121-5900 / 5944
juridico@comerciarios.org.br
www.comerciarios.or.br

	O beneficiário terá acesso aos descontos e promoções através do aplicativo da Gestora Bem Mais Benefícios. Disponíveis na Play Store e App Store

***Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências, etc. do produto estão em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.**

****Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/sub-estipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.**

*****Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de Telemedicina e Programa de Conta Digital Saúde Contratada.**

******Conforme regulamento em contrato com a empresa responsável pelo benefício.**

*******Conforme regulamento e as condições gerais estabelecidas com as farmácias conveniadas.**

********Clube de vantagens voltado aos beneficiários do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal**

Parágrafo Primeiro: A **Gestora** disponibilizará um *sistema online* através do site www.bemmaisbeneficios.com.br/scspfederacao para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho rescindido ou aderirem a eventual plano medico da empresa.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Caso a empresa não disponibilize o mesmo benefício aos dependentes , o empregado poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no aplicativo ou site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento A inclusão e exclusão dos dependentes será realizado através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa **Gestora**, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora **por conta e ordem** do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01º (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo: A **Gestora** mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site www.bemmaisbeneficios.com.br/scspfederacao

Parágrafo Oitavo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do aplicativo, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

Parágrafo Nono: A **Gestora** disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do aplicativo ou site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material a fim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

Parágrafo Décimo: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** do mês vigente.

Parágrafo Décimo Terceiro: O valor mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Quarto: As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *Sistema Online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Décimo Quinto: O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Sexto: Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção vigente.

Parágrafo Décimo Sétimo: Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa de um piso, por empregado e por infração, além das indenizações e reembolsos de serviços realizados e desembolsados pelo trabalhador, que possam ocorrer no período.

08 - CLAUSULA – E-COMMERCE: Para não haver prejuízos nas comissões dos empregados, as empresas praticarão o mesmo sistema de preços dos produtos nas lojas físicas e virtuais.

Parágrafo Primeiro - As empresas que atuam no e-commerce deverão manter, pelo menos, 70% do seu quadro de empregados físicos.

Parágrafo Segundo - As empresas que atuam no e-commerce deverão firmar PPR junto ao sindicato profissional, observadas as melhores condições aos empregados de loja em decorrência das vendas on-line.

Parágrafo Terceiro - As empresas assumem o compromisso de promover cursos de capacitação e treinamento aos empregados que, porventura, sejam impactados pela reestruturação de atividades para *e-commerce* para que os mesmos sejam integrados às

atividades laborais on-line. Os cursos de capacitação e treinamento aos empregados deverão ser realizados com a participação do sindicato profissional.

Parágrafo quarto - Caso a empresa faça uso de recursos de comunicação via "mobile" deverá fornecer os equipamentos necessários para execução do trabalho.

09 - CLAUSULA DE LIMITAÇÃO DE AUTOMAÇÃO EM POSTOS DE TRABALHO: Considerando o disposto no inciso XXVII do artigo 7º da C.F., as empresas poderão utilizar de implementação de tecnologias de automação desde que não implique na supressão de postos de trabalho existentes.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de automação de departamentos e setores com uso de tecnologias de automação e I.A. (Inteligência artificial) deverão ser adotadas pelas empresas medidas que incluam o remanejamento de trabalhadores, por meio de processos de readaptação, capacitação para novas funções, treinamento e redução da jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo - Não havendo possibilidade de remanejamento dos trabalhadores atingidos, deverão ser promovidas negociações coletivas para dispensa que incluam a presença da entidade laboral.

Parágrafo Terceiro - As empresas poderão incluir automação denominada CHECKOUT em até 20% (vinte por cento) de seus caixas, observado o disposto nesta clausula a título de reaproveitamento de trabalhadores.

Parágrafo Quarto - É anulável a ruptura contratual decorrente de processo de automação, quando descumprido o disposto acima.

10- DO PRÊMIO ASSIDUIDADE: A empresa concederá aos empregados, a partir de 01º de setembro de 2026, Prêmio mensal decorrente da ASSIDUIDADE no valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário contratual, limitado ao valor de **R$ 400,00 (quatrocentos reais)** mensais.

Parágrafo primeiro - A ausência do empregado aos serviços devida à compensação de horas (banco de horas) e por determinação do empregador para ausentar do serviço, em hipótese alguma será considerado o descumprimento integral da jornada normal, atrasos e faltas.

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

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

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

11- ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIO, 13º SALÁRIO e FÉRIAS: Obrigam-se as empresas a cumprirem fielmente os prazos legais para pagamento de: salários; 13º salário (1ª e 2ª parcelas); férias mais um terço e abono pecuniário de férias mais um terço.

Parágrafo único – No caso de atraso no pagamento das verbas consignadas no caput as empresas pagarão, além da correção monetária, multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção e da correção monetária.

12- VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS 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, salário maternidade, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses completos anteriores ao mês de pagamento.

13- CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: Independentemente do número de comerciários em cada estabelecimento, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados.

14- INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO: A cada um ano de trabalho completo no emprego, será concedida ao empregado uma indenização sobre sua remuneração nunca inferior a 2% sobre sua remuneração mensal, a ser pago na rescisão contratual do empregado.

15- TRABALHO INTERMITENTE: Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores por meio de contrato de trabalho intermitente, sob pena de multa mensal de R$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) para cada trabalhador contratado nesta condição, a ser revertida em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Primeiro - Além do disposto no *caput*, fica vedada às empresas abrangidas por este instrumento coletivo a contratação de trabalhadores para o desempenho de atividades de sua atividade econômica por intermédio de aplicativos, plataformas digitais ou quaisquer outras formas de intermediação tecnológica que tenham por finalidade substituir empregados contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo Segundo - A utilização de trabalhadores por meio de plataformas digitais em desacordo com esta cláusula caracterizará infração ao presente instrumento coletivo, sujeitando a empresa ao pagamento de multa mensal no valor de R$ 2.000,00 (dois mil reais), por empregado, em favor do trabalhador irregularmente contratado.

Parágrafo Terceiro - O descumprimento desta cláusula não afasta o reconhecimento do vínculo empregatício.

16- CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, cuja entrega deverá ocorrer até o dia 23 de dezembro.

17- PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS: As empresas se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não-brancos.

18- CAFÉ DA MANHÃ: As empresas que iniciarem o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

19- GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Ao empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Aids) será garantido o emprego até o seu afastamento pelo INSS, desde que tenha comunicado essa circunstância à empresa em até 60 (sessenta) dias após a demissão.

20- MORA SALARIAL – MULTA: Em caso de pagamento salarial fora do prazo previsto, fica assegurado o pagamento de multa diária de 1% (um por cento), calculada sobre o valor inadimplido, a ser revertida em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo das demais cominações ou sanções legais cabíveis.

21- SINDICALIZAÇÃO: Os representantes da entidade sindical profissional poderão visitar as empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização dos trabalhadores por ela representados.

22- DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO: No dia do aniversário do empregado a empresa irá conceder o dia de descanso, sem compensação de jornada e sem prejuízo do salário. Caso o dia do aniversário recaia em dia de descanso do empregado, a folga será remanejada para outro dia subsequente da semana em que o empregado estaria trabalhando.

23- GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE NEOPLASIA (CÂNCER): Ao Empregado que comprovar ser portador de Neoplasia Maligna, no prazo de 60 (sessenta) dias, após eventual notificação de dispensa sem justa causa pela empresa, terá garantia/estabilidade no emprego.

24- DESVIO / ACÚMULO DE FUNÇÃO: Não será permitida a utilização do empregado para o exercício de atividades distintas das quais tenha sido contratado.

Parágrafo Primeiro - A empresa fica proibida de utilizar os empregados comerciários para efetuar a limpeza de chão, de banheiros e afins, para carga e descarga de mercadorias, excetuando-se quando se tratar de substituição eventual ou de exercício de funções similares.

Parágrafo Segundo - Embora proibido, o empregado que exercer funções não contratadas fará jus ao adicional mínimo de 30% (trinta por cento) de sua remuneração por função exercida cumulativamente.

Parágrafo Terceiro - O pagamento do adicional aqui previsto cessará no momento em que o empregado deixar de exercer a função que estiver acumulando.

25- MANUTENÇÃO DO EMPREGO - ABORTO NÃO CRIMINOSO: A empregada que sofrer aborto não criminoso terá garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias, contados do retorno da licença, mediante apresentação do atestado médico.

26- REALIZAÇÃO DE REUNIÕES ANTES OU DEPOIS DO EXPEDIENTE: Quando a empresa promover reuniões antes ou depois do expediente, deverá o comerciário registrar a jornada de trabalho extra, fazendo jus ao pagamento das horas-extras.

27- CARTA DE APRESENTAÇÃO: Exceto nos casos de dispensa por "justa causa" a empresa fornecerá, no ato da formalização da rescisão, uma Carta de Apresentação, cujo teor deve referir-se ao comportamento ilibado do empregado durante a relação empregatícia.

28- QUEBRA DE MATERIAL: Não se permite às empresas 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 comprovada do empregado.

29- REMUNERAÇÃO DAS HORAS-EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO: O pagamento das horas- extras do Comissionista Misto, observará os seguintes critérios:

a) Cálculo da parte fixa do salário:

a.1) Divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

a.2) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,65 (uma vírgula sessenta e cinco). O resultado obtido é o valor das horas extras;

a.3) 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.

b) Cálculo da parte variável do salário será apurada conforme clausula "**CÁLCULO DAS HORAS-EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO**", somando-se os valores apurados a títulos de horas-extras do comissionista puro e horas-extras da parte fixa dos salários.

30- FALTAS NO AVISO PRÉVIO TRABALHADO. As faltas injustificadas durante o cumprimento de aviso prévio trabalhado não estarão sujeitas ao Art. 130 da CLT.

31- FÉRIAS EM DEZEMBRO: Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo, os empregados farão jus ao acréscimo de 2

(dois) dias em suas férias.

32- CESTA BASICA - As Empresas com até 100 trabalhadores concederão, a todos os seus empregados, a partir da assinatura desta norma coletiva, um auxílio a título de **CESTA BÁSICA**, no valor mínimo mensal de **R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)**, podendo ser substituída pela emissão de cartão eletrônico (vale-alimentação)

33 - CLÁUSULA PARA EMPRESAS COM 101 (CENTO E UM) ou MAIS TRABALHADORES:

a) ASSISTÊNCIA MÉDICA - As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico, fortemente por elas subsidiadas a todos os seus comerciários, garantido aos não optantes o acesso gratuito ao **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, nos termos previstos neste instrumento.

a.1) As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos comerciários ficam autorizadas a efetuar os descontos correspondentes a esta extensão de benefício, ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

a.2) Fica garantida a manutenção do Convênio Médico aos comerciários que se submeterem a afastamentos previdenciários, sejam estes decorrentes de auxílio doença, auxilio acidente ou, ainda, de aposentadoria por invalidez.

b) FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO: As empresas deste grupo, que não fornecem refeição diária, nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, ficam obrigadas ao fornecimento de vale-refeição, a cada um dos seus trabalhadores, para cada dia efetivamente trabalhado, no valor mínimo diário de **R$ 30,00 (trinta reais)**, que será atualizado sempre na data-base, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas pelas empresas. Fica proibido em substituição ao vale-refeição, o fornecimento de *marmitex.*

b.1) - O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido até o quinto dia útil de cada mês.

b.2) - Ficam garantidas aos comerciários as condições mais benéficas já praticadas pelas empresas.

b.3) - O pagamento do vale refeição diário não exclui a obrigação do cumprimento do vale-refeição da cláusula de DOMINGOS e FERIADOS.

c) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS: Trabalhadores e Empresas deverão implementar com assistência do sindicato laboral, participação nos lucros e/ou resultados, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma Comissão composta por 3 (três) comerciários eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir Estudo sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados, fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada ao Sindicato profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos e, consequentemente, a formulação do acordo coletivo para este fim.

Parágrafo Primeiro - Na ausência do cumprimento da alínea "c", será reconhecido aos trabalhadores da empresa na vigência desta convenção, o equivalente a melhor PLR já auferida se existentes em acordo anteriores ao trabalhador e senão existente e/ou se o trabalhador nada recebeu anteriormente o direito a um salário integral do próprio comerciários a título de PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS que será pago de forma proporcional observado o direito a 1/12 por cada fração igual ou superior a 15 dias trabalhados em cada mês do ano de 2026.

Parágrafo Segundo - As empresas que não concedem os benefícios acima terão até 60 (sessenta) dias após a assinatura desta Convenção para a implementação dos procedimentos acima.

Parágrafo Terceiro - Será considerada para o enquadramento a quantidade de trabalhadores existentes na empresa em 31.08.2026.

Parágrafo Quarto - Para fins do disposto nesta cláusula, fica considerada EMPRESA, toda organização econômica, civil ou comercial, constituída para explorar um ramo de negócio, aqui inclusas as filiais que possam existir dentro ou fora da capital.

Parágrafo Quinto- As empresas que não cumprirem o disposto no caput deverão proceder o pagamento aos comerciários ativos dos benefícios do Parágrafo primeiro desta cláusula, até o final do mês de maio/2027, os inativos até o final de junho de 2027, referente ao período de 2026.

Parágrafo Sexto - As metas e critérios fixadas para fins de percepção da PLR deverão ser transparentes razoáveis, alcançáveis e compatíveis com a realidade operacional da empresa, vedada a instituição de indicadores impossíveis ou excessivamente onerosos aos trabalhadores, bem como a empresa deve garantir aos empregados o pagamento mínimo

correspondente a 01 (um) piso salarial da categoria profissional em casa de não atingimento dos critérios estabelecidos.

Parágrafo Sétimo - O não cumprimento do disposto nesta cláusula, implicará a empresa infratora em multa de **R$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais)** incidente a cada infração cometida em favor de cada trabalhador prejudicado, independentemente do direito aos benefícios dispostos nesta clausula pelo comerciário.

34 - MEDIDA PROTETIVA A MULHER COMERCIÁRIA - Conforme § 2º do artigo 3º da lei 11.340/2006 (lei Maria da Penha) as comerciárias que sofrerem violência doméstica e/ou familiar inclusive no âmbito do trabalho, nos termos do artigo 5 º da referida lei, devidamente registrada em Boletim de Ocorrência e com medida protetiva determinada judicialmente fará jus, entre outros direitos:

I. A transferência do local de trabalho (prioritário) mediante solicitação da vítima comerciária à empresa e desde que esta possua sede ou filiais em outras localidades, com objetivo de garantir a sua segurança e da sua família.

II. Mesmo que não existente período aquisitivo integral, poderá a comerciária, solicitar a antecipação de suas férias +1/3 à empresa a fim de salvaguardar a sua integridade física e psicológica.

Parágrafo Primeiro – Quando determinado o afastamento laboral por determinação judicial com base no artigo 9º, §2º,II da lei 11.340/2006, além da garantia empregatícia, caberá a empresa proceder o encaminhamento do afastamento ao INSS (tema 1370 do STF) respondendo pelo pagamento dos primeiros 15 dias do afastamento e procedendo a antecipação dos valores relativos ao benefício previdenciário, até o pagamento pelo INSS, podendo proceder a compensação dos valores antecipados no retorno da vítima ao trabalho observado o disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo Segundo – A comerciária quando do retorno do afastamento previsto no parágrafo anterior fará jus a estabilidade de empregado prevista na clausula GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA.

Parágrafo Terceiro - Havendo situação de ameaça, perseguição ou lesão física decorrente de violência doméstica, a trabalhadora poderá requerer alteração temporária de função ou realocação para local reservado dentro do estabelecimento, sem prejuízo salarial.

35 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Qualquer que seja a hipótese de rescisão do contrato de trabalho, exceto a justa causa, o comerciário que obtiver novo emprego, antes ou durante o prazo do cumprimento do aviso prévio ficará desobrigado do seu cumprimento.

Parágrafo Primeiro - Para ter direito ao não cumprimento do aviso prévio, o comerciário deverá apresentar comprovante do novo emprego e solicitar, a partir de então, a dispensa do respectivo cumprimento do aviso.

Parágrafo Segundo - Na ocorrência da hipótese prevista nesta cláusula, é vedado o desconto do período do aviso prévio não cumprido inclsusive no tange aos reflexos no 13 º salário e ferias +1/3.

Parágrafo Terceiro - Em caso de dispensa, as verbas recisórias do comerciário contemplado por esta cláusula deverão ser pagas no prazo de até 10 (dez) dias a contar do último dia trabalhado.

36 – FISCALIZAÇÃO: A Fiscalização do cumprimento das normas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho será exercida pelas autoridades competentes em suas respectivas áreas de atuação, bem como fica desde já autorizada a presença, nos estabelecimentos das empresas, de Diretores dos Sindicatos Convenentes, que se identificarão com a Carteira de Identidade de Dirigente Sindical, ou funcionário ou agente credenciado das entidades sindicais, a fim de fiscalizar o exato cumprimento dos termos desta Convenção.

Parágrafo Primeiro - Fica garantido ao "Sindicato dos Comerciários" e ao "Sindicato Empresarial", signatários deste instrumento, o direito de acesso aos documentos originais, para a verificação do cumprimento desta Convenção.

Parágrafo Segundo - Constatada qualquer irregularidade pelos diretores, funcionários ou agentes sindicais, será lavrado Termo de Fiscalização que será encaminhado ao departamento jurídico que no prazo de 20 dias notificará a empresa para regularizar a situação sob pena das multas e demandas judiciais de cumprimento.

38 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (QUINQUÊNIO)- Fica assegurado aos comerciários abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho o pagamento de Adicional por Tempo de Serviço – Quinquênio, correspondente a 10% (dez por cento) do salário-base do empregado, para cada período completo de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

Parágrafo Primeiro: O pagamento do quinquênio será devido a partir do mês subsequente àquele em que o empregado completar cada período de 05 (cinco) anos de vínculo empregatício contínuo com a empresa.

Parágrafo Segundo: O adicional previsto nesta cláusula será calculado exclusivamente sobre o salário-base do empregado, excluídas outras verbas, adicionais, gratificações ou vantagens de qualquer natureza.

Parágrafo Terceiro: O valor pago a título de quinquênio possui natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, inclusive para cálculo de férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e demais verbas trabalhistas aplicáveis.

Parágrafo Quarto: Os períodos de afastamento serão computados para fins de aquisição do direito ao quinquênio, na forma da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislação aplicável.

Parágrafo Quinto: O adicional de quinquênio é cumulativo, salvo condição mais benéfica já praticada pelo empregador.

39 - ATO DE ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL – ATO DE ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL: O ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho, a partir da assinatura desta norma coletiva, será obrigatório de forma presencial e/ou virtual para todas as empresas e qualquer que seja o tempo dos contratos de trabalho e deverá ser realizado no Sindicato Profissional, sob pena de nulidade e ineficácia do instrumento rescisório e ficará sujeito ao pagamento, pela empresa, à entidade sindical de trabalhadores, de uma taxa retributiva a ser fixada pela entidade sindical profissional.

Parágrafo Primeiro - As empresas terão prazo máximo de 10 (dez) dias para realizarem os atos de assistências na rescisão de contrato de trabalho, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o desligamento do empregado, sob pena de multa correspondente ao valor de um salário do empregado a ser assistido, em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Segundo - A empresa comunicará o empregado, por escrito juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da realização do ato de assistência da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro - A empresa fornecerá ao empregado desligado, por ocasião da rescisão contratual, ou, por ocasião do ato de assistência "carta de referência".

Parágrafo Quarto - A formalização do ato de assistência da rescisão do contrato de trabalho, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Parágrafo Quinto - Não sendo possível realizar a assistência da rescisão contratual no prazo previsto nesta cláusula, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comerciário 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 Sexto - No ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho, ou na assinatura de Acordos Coletivos de Trabalho, as empresas deverão comprovar, perante a entidade sindical profissional, a regularidade dos recolhimentos das Contribuições Sindical, Assistencial e FGTS.

Parágrafo Sétimo - Independente do direito do trabalhador previsto no § 1º desta cláusula, a recusa pela empresa no cumprimento desta clausula resultará em multa de R$ 1.000,00 por empregado não homologado em favor da entidade laboral.

CLÁUSULA 40 – AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR: A empresa concederá aos comerciários abrangidos um Auxílio Material Escolar, pago em pecúnia na folha de pagamento, destinado exclusivamente a auxiliar nas despesas com aquisição de material escolar para seus dependentes legais em idade escolar.

Parágrafo Primeiro - O benefício será concedido no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais), por empregado, mediante pagamento em parcela única até o dia 05º dia útil do mês de fevereiro de 2027.

Parágrafo Segundo - Para fins de concessão do benefício, poderão ser exigidos dos empregados documentos que comprovem a condição de dependente legal e matrícula regular em instituição de ensino.

Parágrafo Terceiro - O valor pago a título de Auxílio Material Escolar possui natureza exclusivamente indenizatória e com finalidade assistencial, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, nos termos do artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Quarto - Em razão de sua natureza indenizatória, o benefício previsto nesta cláusula não integra a base de cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, horas extras, FGTS, contribuições previdenciárias, tributos ou quaisquer outros encargos trabalhistas, fiscais ou previdenciários.

41 - LICENÇA-PATERNIDADE: Em conformidade com a Lei n.º 15.371/2026, a licença-maternidade garantida aos empregados abrangidos por este instrumento normativo será de 20 dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração integral, contados a partir do primeiro dia útil subsequente ao nascimento do filho, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção.

Parágrafo Primeiro - Fica garantida a estabilidade provisória ao empregado ao pai ou adotante desde comunicação formal à empresa até 30 dias após o término da licença

Parágrafo Segundo - Fica assegurado ao empregado, pai ou companheiro da gestante, o direito de ausentar-se do trabalho, sem prejuízo do salário, para acompanhar a gestante em consultas médicas, exames e demais procedimentos relacionados ao pré-natal, mediante apresentação de declaração ou atestado de comparecimento emitido pelo profissional ou estabelecimento de saúde.

42 - USO DE NOVAS TECNOLOGIAS, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E PROTEÇÃO AO TRABALHO HUMANO: As empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a assegurar que a implementação de novas tecnologias, sistemas digitais, automação, algoritmos, plataformas eletrônicas e ferramentas de inteligência artificial no

ambiente laboral observe os princípios da valorização do trabalho humano, transparência, proteção da dignidade da pessoa trabalhadora e preservação dos direitos trabalhistas.

Paragrafo Primeiro - Nenhuma tecnologia ou ferramenta de inteligência artificial poderá ser utilizada para promover discriminação direta ou indireta gerar assédio moral, impor metas abusivas ou inalcançáveis.

Parágrafo Segundo - As empresas comprometem-se a adotar medidas de prevenção aos aspectos físicos, mentais e psicossociais decorrentes do uso intensivo de tecnologias digitais e sistemas de monitoramento permanente, promovendo ambiente laboral saudável e respeitoso.

Parágrafo Terceiro - A implementação de novas tecnologias, processos automatizados ou sistema de inteligência artificial que implementem ou impliquem alteração nas condições de trabalho deverão ser objeto de acordo coletivo de trabalho com a entidade sindical profissional.

43 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – LOJAS DE CONVENIÊNCIAS: Os comerciários que atuem em lojas de conveniências sédiados no mesmo espaço físico de posto de gasolina farão jus ao adicional de periculosidade previsto no artigo 193 da CLT.

44 -DA AUSENCIA PARA EXAMES: Nos termos do artigo 169-A da CLT, fica garantido a ausência ao trabalho pelos comerciários para fins de realização de exames inclusive preventivos do papilomavírus humano (HPV), bem como para realização de exame de câncer de mama, de colo do útero e de próstata e exames laboratoriais, em conformidade com as orientações e recomendações do Ministério da Saúde, sem prejuízo do salário.

Parágrafo Primeiro - Fica garantido às trabalhadoras e trabalhadores o direito à ausência justificada para realização de exames preventivos de saúde e exames laboratoriais, sem prejuízo salarial.

Parágrafo Segundo - A ausência prevista no caput poderá ocorrer por até 10 (dez) dias durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante apresentação de comprovante de comparecimento ou atestado médico.

Parágrafo Terceiro - O direito previsto nesta cláusula aplica-se especialmente à realização de exames preventivos relacionados à saúde da mulher, saúde do homem e demais ações preventivas reconhecidas pelas autoridades de saúde pública.

45 - RELATÓRIO DE PERFIL DA CATEGORIA PROFISSIONAL: As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão elaborar e disponibilizar anualmente ao sindicato profissional relatório estatístico contendo o perfil da categoria profissional, preservados os dados pessoais individualizados e observada a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

Parágrafo Primeiro – O relatório deverá conter, no mínimo, informações relativas a: gênero, raça/cor, faixa etária, pessoas com deficiência, remuneração média, cargos e funções.

Parágrafo Segundo – O objetivo do relatório será subsidiar políticas de combate à discriminação, promoção da igualdade de oportunidades, inclusão dos grupos sociais em vulnerabilidade e melhoria das condições de trabalho da categoria comerciária.

46 - PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA POPULAÇÃO LGBTQIA+: As empresas comprometem-se a promover políticas de inclusão, respeito à diversidade e combate à discriminação em razão de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero no ambiente de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Fica vedada qualquer prática discriminatória nos processos de admissão, promoção, transferência, remuneração ou desligamento de trabalhadores LGBTQIA+.

Parágrafo Segundo – As empresas deverão adotar medidas de conscientização e prevenção à discriminação, podendo promover campanhas educativas, treinamentos internos e canais de acolhimento.

Parágrafo Terceiro – Será garantido às pessoas trans e travestis o respeito ao nome social em crachás, registros internos e comunicações institucionais.

47 - IGUALDADE SALARIAL E ISONOMIA: Fica assegurada a igualdade salarial e de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras que exerçam funções idênticas ou de igual valor, independentemente de sexo, raça, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, idade ou qualquer outra condição discriminatória.

Parágrafo Primeiro – As empresas deverão observar o princípio da isonomia salarial previsto na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Legislação Aplicável.

Parágrafo Segundo – Verificada desigualdade salarial injustificada, a empresa deverá promover a imediata regularização, sem prejuízo das diferenças salariais eventualmente devidas.

Parágrafo Terceiro – O sindicato profissional poderá solicitar informações estatísticas anonimizadas para acompanhamento da efetividade desta cláusula.

48 – CONCILIAÇÃO ENTRE FÉRIAS TRABALHISTAS E FÉRIAS ESCOLARES: As empresas darão prioridade às trabalhadoras com filhos(as) ou crianças sob sua responsabilidade legal, em idade escolar, na concessão de férias coincidentes com o período de férias escolares.

Parágrafo Primeiro – A prioridade prevista nesta cláusula dependerá de solicitação prévia da trabalhadora, observadas as necessidades de organização do estabelecimento.

Parágrafo Segundo – Havendo mais de uma solicitação para o mesmo período, a empresa deverá adotar critérios objetivos e não discriminatórios para definição da concessão.

Parágrafo Terceiro – A recusa da solicitação deverá ser formalmente justificada pela empresa.

49 – PROTEÇÃO À PESSOAS COM DIFICIÊNCIA E GARANTIA DE ACESSIBILIDADE AO TRABALHO: As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a assegurar condições dignas, acessíveis e não discriminatórias às pessoas com deficiência, garantindo proteção especial aos trabalhadores e trabalhadoras que utilizem equipamentos de acessibilidade e mobilidade para o exercício de suas atividades e deslocamento ao trabalho.

Parágrafo Primeiro - O trabalhador ou trabalhadora que, em razão de dano, quebra, falha ou impossibilidade de utilização temporária de equipamento de acessibilidade ou mobilidade, tais como cadeira de rodas, bengala, muleta, prótese, órtese, parelho locomotor ou equipamento similar, tiver comprometido seu deslocamento ao trabalho, não poderá sofrer punição disciplinar, advertência, desconto salarial injustificado ou qualquer forma de penalidade.

Parágrafo Segundo - Na hipótese prevista no parágrafo anterior, a ausência, atraso ou impossibilidade de comparecimento deverá ser justificada mediante comunicação à empresa, podendo o trabalhador apresentar documentação comprobatória posteriormente, quando necessário.

Parágrafo Terceiro - As empresas deverão buscar soluções razoáveis e humanizadas para assegurar a continuidade das atividades laborais e a proteção da dignidade da pessoa com deficiência, inclusive mediante flexibilização temporária de jornada, alteração de posto de trabalho ou outras medidas compatíveis coma situação apresentada.

Parágrafo Quarto - É vedada qualquer prática discriminatória ou constrangimento em razão da condição de deficiência ou da utilização de equipamentos de acessibilidade e mobilidade.

50 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL: As empresas comprometem-se a assegurar ambiente de trabalho livre de qualquer forma de assédio eleitoral, assim entendido como toda conduta que vise influenciar, constranger, coagir, intimidar ou direcionar o voto, posicionamento político ou manifestação ideológica de seus empregados, em afronta à liberdade política individual assegurada pela Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro - É vedado ao empregador, seus representantes, gestores ou prepostos adotar práticas que impliquem pressão, ameaça, promessa de benefício, tratamento discriminatório ou qualquer forma de constrangimento relacionado à orientação política ou escolha eleitoral dos empregados.

Parágrafo Segundo - A empresa compromete-se a promover ações de conscientização e orientação interna sobre o tema, garantindo a ampla divulgação de canais internos e externos de denúncia, assegurando sigilo, proteção contra retaliações e apuração adequada de eventuais denúncias.

Parágrafo Terceiro - Eventuais denúncias de assédio eleitoral deverão ser apuradas com observância do contraditório e da ampla defesa, sendo adotadas, quando cabíveis, medidas disciplinares proporcionais à gravidade da conduta praticada, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Quarto - O sindicato profissional poderá, mediante provocação dos empregados ou de ofício quando tomar conhecimento de fatos relevantes, acompanhar a apuração dos casos.

51- CLAUSULAS A SEREM ALTERADAS - TELETRABALHO, TRABALHO HIBRIDO E ATIVIDADES RELACIONADAS: As empresas que adotarem regime de teletrabalho, trabalho hibrido ou atividades vinculadas ao e-commerce garantirão aos empregados os mesmos direitos, benefícios e condições assegurados aos trabalhadores e trabalhadores presenciais, especialmente vale-alimentação, vale-refeição e demais benefícios aqui previstos na legislação vigente e nos instrumentos coletivos.

Parágrafo Primeiro - Ficam assegurados o cumprimento dos limites de jornada, períodos de descanso, intervalos intrajornada, folgas semanais, domingos e feriados, nos termos das normas coletivas aplicáveis e legislação vigente.

Parágrafo Segundo - Será garantido aos trabalhadores o direito à desconexão, ficando vedadas cobranças, mensagens, ligações, acionamentos ou quaisquer demandas laborais fora da jornada contratual.

Parágrafo Terceiro - A empresa deverá adotar medidas de prevenção ao adoecimento físico e mental decorrente da hiperconectividade.

Parágrafo Quarto - As intercorrências relacionadas à fala de conexão de internet, interrupção de energia elétrica, instabilidade de sistemas ou demais problemas tecnológicos alheios à responsabilidade do trabalhador, não poderão ensejar punições disciplinares, descontos salarias ou qualquer outro qualquer outro tipo de punição, desde que comunicado pelo empregado no prazo de 48 horas por qualquer meio.

Parágrafo Quinto - As empresas serão responsáveis pelo fornecimento dos equipamentos necessários ao exercício das atividades laborais ou pela concessão de auxílio destinado à sua manutenção, incluindo bônus, seguro de equipamentos e ajuda de custo referente às despesas com internet e energia elétrica utilizadas no desempenho do trabalho remoto.

Parágrafo Sexto - Fica assegurado às entidades sindicais o direito de sindicalização, divulgação e compartilhamento de informações e campanhas institucionais junto aos trabalhadores em regime remoto, híbrido ou vinculados ao e-commerce, garantindo-se acesso à comunicação sindical.

Parágrafo Sétimo - As empresas deverão ainda fornecer orientações periódicas sobre ergonomia, saúde mental, saúde e segurança do trabalho, observando as disposições previstas nas normas regulamentadoras aplicáveis, especialmente a NR-1 e demais normas.

ATESTADOS E OU DECLARAÇÕES MÉDICOS/PISCÓLOGOS/FISIOTERAPEUTA E ODONTOLÓGICOS - Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos ou odontológicos ou psicólogos ou fisioterapeutas, inclusive emitidos em nome de filho(a), enteado(a) ou criança sob guarda legal de até 16 (dezesseis) anos de idade firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º) da empresa ou de convênio por esta mantido; 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS — Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

Parágrafo Primeiro - Os atestados/declarações Médicos/Psicólogos/Fisioterapeuta e Odontológicos 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 comerciário bem como deverão ser apresentados digitalmente à empresa em até 03 (três) dias de sua emissão.

Parágrafo Segundo - Em se tratando de comerciária gestante, dadas as peculiaridades no atendimento do pré-natal, a empresa deverá aceitar declaração de comparecimento em substituição ao atestado médico, quando emitidas digitalmente por instituições de saúde e Apae.

Parágrafo Terceiro – O atestado ou declaração não precisará conter expressamente o nome da mãe ou do pai, desde que seja possível comprovar o vínculo de responsabilidade legal pela criança.

Parágrafo Quarto – A ausência justificada nos termos desta cláusula não poderá acarretar punições disciplinares, descontos indevidos ou prejuízos contratuais.

BANCO DE HORAS inclusão da expressão: 65% de adicional para fins de gozo e crédito no banco de horas, ou seja, para cada hora-extra, gerará uma hora e quarenta minutos de crédito.

TIPOS DE JORNADA ESPECIAL: O Contrato de Trabalho com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na Lei n° 12.790/2013, somente será possível mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Obs. Considerando a possibilidade de redução de jornada e redução das escalas no caso de 6X1 para 5X2 e redução de 44 para 40 horas em analise nas casas do Legislativo, não há porque mantermos as escalas existentes bem como qualquer jornada diversa do disposta na lei específica.

REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 65% (sessenta e cinco por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ou um ticket mínimo de **R$ 25,00 (vinte e cinco reais)** ao empregado que as cumprir.

Parágrafo Segundo - Em face das peculiaridades das atividades desenvolvidas pelas empresas da categoria econômica não é aplicável o previsto no art. 384 da CLT.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme revisão da cláusula 5, itens II. b, Ii e III, do acordo celebrado nos autos do Processo nº 0000207-76.2015.5.02.0071 (Ação Civil Pública - 71ª Vara do Trabalho de SP - Proc. Original nº 0002839-80.2012.5.02.0071), e conforme aprovado em assembleia da categoria, as empresas se obrigam a descontar do salário de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, uma contribuição assistencial de 1% (um por cento) ao mês, a partir de setembro de 2026, limitada ao teto mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais).

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 (dez) de cada mês, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 2º- Em função da data da assinatura deste instrumento, fica mantida a contribuição devida em decorrência da assistencial da CCT anterior que ocorrerá, normalmente, até a competência de novembro de 2026.

Parágrafo 3º – Já em relação a vigência deste instrumento, os descontos e os recolhimentos devem ser efetuados em 12 (doze) meses consecutivos, a partir do mês de competência de dezembro/2026, devendo a última parcela corresponder aos salários do mês de competência de novembro/2027, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 4° - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto em data anterior à admissão, serão descontados no primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo 6º

desta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo 5º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo 6º - Os empregados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, pessoalmente, por escrito e de próprio punho, contendo o nome, o RG, CPF, e-mail, WhatsApp do empregado, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta norma, que estará disponível no site do sindicato (www.comerciarios.org.br) no dia seguinte ao de sua celebração, em 2 (duas) vias, e ser entregue na sede do sindicato, na Rua Formosa, 99, Centro, São Paulo/SP CEP: 01049-000; no Ambulatório da Entidade Sindical, na Rua Dr. Diogo de Faria, 967 - Vila Clementino, São Paulo/SP, 04037-003; na Rua Guaianases, 1181, Campos Elíseos/São Paulo/SP, CEP: 01204-001, ou na Subsede, na Rua Dr. Raul da Rocha Medeiros, 72, Tatuapé, São Paulo/SP CEP: 03071-100, das 09h00hs às 17h00hs, sem outras formalidades. No caso de admissão do empregado após a data-base, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, somente na sede da entidade sindical. Os empregados exclusivamente em home office e que residam fora da capital de São Paulo/SP, poderão exercer a oposição dentro do prazo e horário acima estabelecido, desde que comprovado o vínculo empregatício via CTPS ou contrato de trabalho mediante comprovante de residência, com o encaminhamento das cópias dos documentos acima, conjuntamente com a declaração, no seguinte link: https://comerciarios.org.br/Contribuicao-home-office .

Parágrafo 7º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, até a data adotada para a elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 8º - O não recolhimento ou o não repasse da contribuição assistencial dos empregados que não tenham exercido regularmente o direito de oposição, nos prazos e

condições previstos nesta Convenção, sujeitará a empresa ao pagamento de multa no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado atingido pela irregularidade, sem prejuízo da obrigação de recolher os valores devidos, acrescidos das atualizações cabíveis.

Parágrafo 9º - A aplicação da multa prevista nesta cláusula não afasta a adoção, pelo Sindicato Profissional, das medidas judiciais e extrajudiciais cabíveis, inclusive na esfera criminal, e para a cobrança dos valores devidos e a reparação de eventuais prejuízos decorrentes do descumprimento da presente norma coletiva.

INTRODUÇÃO:

Considerando a disposição do artigo 386 da CLT atrelado ao entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho que foi no sentido de que a aplicação da escala diferenciada de repouso semanal para mulheres, nos termos previstos no art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho, é norma protetiva com total respaldo constitucional (art. 7º, XV e XX)", harmonizando-se com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal;

Considerando que, após analise –"in locu" as Comerciárias deixaram claro o interesse em reivindicar a aplicação legal para folgas aos domingos;

Considerando que aplicação de jornada diferenciada entre homens e mulheres eleva a dificuldade de parametrização de controle de jornada para as empresas; e

Considerando ainda que "mulher e homem" constituem sexos biológicos que não configuram a realidade dos transexuais que não se identificam com o gênero, formalmente reconhecidos especialmente pela legislação estadual: Decreto Lei Nº 10.948, DE 05 DE NOVEMBRO DE 2001, em sua isonomia de direitos;

Observado ainda o fim da escala 6X1, conforme pretensão da categoria e já em discussão na Câmara e no Senado Federal.

Vimos, por meio desta, requerer a alteração da cláusula de forma geral para tão somente autorizar a jornada aos domingos no sistema 1x1, garantido a todos os mesmos direitos de repouso com igualdade de tratamento respeitando o descanso previsto para as mulheres nos termos do artigo 386 da CLT.

Assim, temos as modificações da cláusula-:

TRABALHO AOS DOMINGOS: O Trabalho e a Licença Municipal para o funcionamento aos domingos das empresas cujos os CNAES estão elencados no caput, independente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, com o atendimento ao disposto na Lei nº 605/49 e em seu Decreto Regulamentador nº 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, observada ainda a Lei Municipal 13.473/02 e seu decreto regulamentador 45.750/05, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO.**

(...)

a - Fica autorizado o trabalho aos domingos alternados (1x1) desde de que atendidas as seguintes regras:

Obs. Uma vez alterada a jornada e a escala de 6X1 para 5X2 os dois DSR´s deverão ser concedido dentro da semana de trabalho ou no mais tardar após o quinto dia útil consecutivo de trabalho quando então dois dias de descanso serão sucessivos.

TRANSPORTE AOS DOMINGOS

As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado nos domingos trabalhados.

REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS

I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;

II- Excedida a jornada normal de trabalho, a hora-extra será remunerada com o adicional de 65% (sessenta e cinco por cento);

III – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

I – As empresas concederão nos domingos trabalhados, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, no valor de R$ 39,75 (trinta e nove reais e setenta e cinco centavos) + **aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses + 5% de aumento real).**

PENALIDADES

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

2 - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento da empresa e o trabalho dos comerciários aos domingos.

3 - Eventuais irregularidades que resultem do não cumprimento do regramento aqui estabelecido para o funcionamento e trabalho em domingos ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na clausula "MULTA", por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

(...)

TRABALHO EM FERIADOS: Inclusão do item (...) "Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, folgas em número de dias idêntico aos feriados trabalhados a serem gozadas ao final de seu período de férias, desde que usufruídas também na vigência da Convenção

a.1) Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

b.2) Empregado e Empresa, poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas, em documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu Aviso de Férias.

B.3) Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas tenha trabalhado em feriados, deverá receber indenização pecuniária prevista no caput, na proporção das folgas devidas na folha de agosto 2027 ou quando da rescisão contratual, observado o que ocorrer primeiro.

Parágrafo Primeiro - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional aqui previsto não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista e nem a folga adicional para o DSR.

Parágrafo Segundo - A CERTIDÃO será expedida pelo SCSP, será copiada ao SINDICATO PATRONAL no e-mail: xxxxxxxxx até 15 de janeiro de 2027.

c.3) É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

d) As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

REFEIÇÃO EM FERIADOS

As empresas concederão nos feriados trabalhados, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

A - Empresas com até 100 empregados: R$ 57,24 + (aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses + 5% de aumento real)

B- Empresas a partir de 101 empregados: R$ 73,67 + (aplicação do INPC acumulado dos últimos 12 meses +5% de aumento real)

- A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, que deverá ser preparada com 30 (trinta) dias de antecedência, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

- O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

- O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento e o trabalho em feriados.

GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA: Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 1 (um) mês, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo 1º Em se tratando de comissionistas puros, a indenização prevista no *caput* desta cláusula, corresponderá à média apurada para cálculos das verbas rescisórias aos valores constantes da cláusula "GARANTIA DO COMISSIONISTA".

Parágrafo 2º - Na hipótese do previsto no § 1º do art. 134 da CLT, a garantia do emprego será proporcional aos dias de férias gozados.

Parágrafo 3º - Quando o afastamento do empregado se der por acidente de trabalho, a empresa fica obrigada ao pagamento das diferenças salariais apontadas entre o valor recebido do INSS e a remuneração do empregado.

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO: As empresas concederão até o dia 20(vinte) do mês, um adiantamento do salário aos empregados no importe de 40% do salário do empregado.

Parágrafo único. Fica vedado qualquer desconto no adiantamento salarial, salvo eventual retenção legal do IRRF."

FÉRIAS: As férias podem ser concedidas em até 03 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo comerciário, por qualquer meio legível.

Parágrafo terceiro- A empresa que não cumprir o disposto acima ficará sujeita ao pagamento das férias em dobro.

ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de idade, de inválidos e incapazes, ou de seus pais ou mães idosos, nos termos do Estatuto do idoso , comprovada nos termos da cláusula "*atestados e ou declarações médicos/piscólogos/fisioterapeuta e odontológicos*", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 20 (vinte) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

- excluir a expressão " podendo a mesma ser compensada " do Parágrafo 3º .

GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO –

(INCLUSÃO) PARÁGRAFO QUINTO: A garantia de emprego previsto nesta cláusula será estendida para os comerciários acima de 50 anos de idade, independente do tempo de empresa.

40

PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) a partir de 1º de setembro de 2026, por empregado, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

52 - RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLAUSULAS ECONOMICAS E NÃO MENCIONADAS NESTA PAUTA.

53 - ALTERAÇÃO DA EXPRESSÃO "EMPREGADO (A)" PARA "COMERCIÁRIO (A)" EM TODAS AS CLAUSULAS DA CCT.

São Paulo, 25 de junho de 2026.

Sindicato dos Comerciários de São Paulo
Ricardo Patah – Presidente