Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

SINDIMASP

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o nº 60.989.944/0001-65 e detentora da Carta Sindical - Processo nº 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa nº 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em 26 de junho de 2026, neste ato representada por seu Presidente ***Sr. Ricardo Patah***, inscrito no CPF/MF sob o nº 674.109.958-15; pelo Vice-Presidente, ***Sr. José Gonzaga da Cruz***, inscrito no CPF/MF sob o nº 770.119.968-34; pelo Diretor Jurídico ***Sr. Marcos Afonso de Oliveira***, inscrito no CPF/MF sob o nº 219.396.758-04, assistido por seus advogados: ***Dra. Walkiria Daniela Ferrari***, inscrita na OAB/SP sob o nº 165.058 e ***Dr. Cristovam Quini Vilcher,*** inscrito na OAB/SP sob o nº 271.516 *e* ***Dr. Marcello D'Aguiar,*** inscrito na OAB/SP n.º 215.848, **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIMASP,** CNPJ 96.473.962/0001-37, Código Sindical: 000.002.127.05301-4, com sede na Rua São Bento nº 59, Centro, São Paulo, SP, CEP: 01011-000, tendo realizado Assembleia Geral Extraordinária em 12/08/2026, neste ato representado por seu Presidente **RAFIK HUSSEIN SAAB,** portador do CPF/MF n.º 007.981.268-68, assistido por seu advogado **RAFIK HUSSEIN SAAB FILHO**, inscrito na OAB/SP sob n° 178.340 celebram, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

I – DOS SALÁRIOS E DA REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos vigentes em 1º de setembro de 2025, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2026, da seguinte forma, observada ainda, quando for o caso, a tabela proporcional constante da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2025 e 31 de agosto/2026"***:

I – Até o limite de **R$ 12.600,00 (doze mil e seiscentos reais)** mediante a aplicação do percentual de 5,00% (cinco por cento)

II – Acima de **R$ 12.600,00 (doze mil e seiscentos reais)** mediante livre negociação, garantida a parcela fixa mínima R$630,00 (seiscentos e trinta reais) mensais, observada a tabela proporcional constante da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2025 e 31 de agosto/2026"***.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo primeiro – O reajuste dos salários enquadrados no inciso II aplica-se, unicamente, aos cargos/funções de direção/gestão, assim entendidos aqueles em que, comprovadamente, houver por parte da empresa, política específica de ganhos/vantagens, não bastando para a caracterização a simples denominação do cargo/função.

Parágrafo segundo – Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro/2026, deverão ser pagas até o pagamento dos meses de competência de novembro/2026 e dezembro/2026, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados nesse período, observado o disposto na cláusula nominada ***"Compensação"***, bem como a proporcionalidade estabelecida na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2025 e 31 de agosto/2026"***.

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

Parágrafo quarto– 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 de 1º de setembro de 2026, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as diferenças salariais a que se refere o parágrafo segundo 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 até 10 (dez) dias, contados da assinatura desta norma ou da rescisão feita a partir desta data, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

Parágrafo quinto – 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"***.

CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2025 e 31 DE AGOSTO/2026

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

PERÍODO DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R$ 12.600,00 MULTIPLICAR POR:	SALÁRIOS ACIMA DE R$ 12.600,00 SOMAR APENAS PARCELA FIXA DE:
A partir de 16/09/2026	1,0500	630,00
De 16/09/2025 a 15/10/2025	1,0457	576,32
De 16/10/2025 a 15/11/2025	1,0415	522,85
De 16/11/2025 a 15/12/2025	1,0373	469,61
De 16/12/2025 a 15/01/2026	1,0331	416,58

Rubrica RF Rubrica RHS Rubrica RP Rubrica JGDC Rubrica MAO DS WDF Rubrica LGV DS MD

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

De 16/01/2026 a 15/02/2026	1,0289	363,76
De 16/02/2026 a 15/03/2026	1,0247	311,16
De 16/03/2026 a 15/04/2026	1,0205	258,77
De 16/04/2026 a 15/05/2026	1,0164	206,59
De 16/05/2026 a 15/06/2026	1,0123	154,63
De 16/06/2026 a 15/07/2026	1,0082	102,88
De 16/07/2026 a 15/08/2026	1,0041	51,33
A partir de 16/08/2026	1,0000	0,00

Parágrafo único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário do paradigma ou, inexistindo este, ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***, ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"*** e ***"Garantia do Comissionista"***.

CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2025 e 31 de agosto/2026"*** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2025 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem e aqueles decorrentes dos reajustes definidos na norma anterior.

CLÁUSULA QUARTA – PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, à exceção do aprendiz, a partir de 1º de setembro de 2026, desde que cumprida integralmente, a jornada de trabalho de 44 horas até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais, nos termos da E.C. nº 141/2026:

a) empregados em geral.....**R$ 2.218,56 (dois mil, duzentos e dezoito reais e cinquenta e seis centavos)**;

b) garantia do comissionista.....**R$ 2.601,41 (dois mil, seiscentos e um reais e quarenta e um centavos)**

Parágrafo único - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a jornada de trabalho de 44 horas até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais, nos termos da E.C. nº 141/2026, inclusive do contratado na modalidade intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA QUINTA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS -, MEDIANTE ADESÃO pelas empresas interessadas, condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas.

Parágrafo primeiro - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufira 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).

Parágrafo segundo - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

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

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

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME); Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou Microempreendedor Individual (MEI) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS.

a) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS"** e **"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"**.

b) comprovação do cumprimento integral da cláusula denominada "AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

c) declaração de ciência de que o não cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação às cláusulas nominadas ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"***, e ***"Contribuição Patronal"*** ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, com a invalidação do certificado, além do pagamento de eventuais diferenças salariais, das multas convencionais, além da reversão de qualquer outro benefício advindo dessa condição especial.

Parágrafo quinto - A entidade patronal respectiva deverá encaminhar pelo e-mail repis@comerciarios.org.br, no prazo de até 2 (dois) dias úteis de seu recebimento, a solicitação e documentação da empresa ao sindicato profissional, que terá o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para se manifestar em relação ao atendimento das condições pela empresa solicitante

Parágrafo sexto - Não havendo manifestação do sindicato profissional no prazo previsto no parágrafo anterior, presume-se a regularidade da documentação enviada pela empresa e sua habilitação ao REPIS.

Parágrafo sétimo - Constatado pelas entidades sindicais patronal e profissional o cumprimento das condições estabelecidas, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados a partir do recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pela entidade sindical patronal para que regularize a documentação, também no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo oitavo - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa no REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, além da multa fixada no parágrafo dezessete.

Parágrafo nono - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS terá validade coincidente com a da presente norma coletiva, facultando a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada **"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"**, conforme o caso, à exceção do aprendiz, a partir de 1º de setembro de 2026, a saber:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's)

a) empregados em geral.....**R$ 2.106,90 (dois mil cento e seis reais e noventa centavos)**;

b) garantia do comissionista.....**R$ 2.471,41 (dois mil, quatrocentos e setenta e um reais e quarenta e um centavos)**.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Microempresas (ME's)

a) empregados em geral.....**R$ 1.996,49**
(um mil, novecentos e noventa e seis reais e quarenta e nove centavos);

b) garantia do comissionista..... **R$ 2.341,50**
(dois mil, trezentos e quarenta e um reais e cinquenta centavos);

Microempreendedores Individuais (MEI's)

a) empregados em geral.....**R$ 1.996,50**
(hum mil novecentos e noventa e seis reais e cinquenta centavos)

c) garantia do comissionista.....**R$ 2.341,50**
(dois mil, trezentos e quarenta e um reais e cinquenta centavos);

Parágrafo dez - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo quarto desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada **"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"**, com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2026.

Parágrafo onze - O prazo para solicitação, bem como de renovação da adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data-base, será de até 90 (noventa) dias da assinatura desta Convenção.

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

Parágrafo treze - Não se aplica às empresas aderentes ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea ***"e"*** da cláusula nominada **"COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)"**. No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenentes, deverão encaminhar à entidade patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

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

Parágrafo quinze - Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão expressamente ressalvadas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo dezesseis - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a jornada de trabalho de 44 horas até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais, nos termos da E.C. nº 141/2026, inclusive do contratado na modalidade intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, ao salário/hora do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo dezessete - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula, sem o Certificado de Adesão, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de **R$ 947,33 (novecentos e quarenta e sete reais e trinta e três centavos)** por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

CLAUSULA SEXTA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

As entidades sindicais convenentes instituem, neste ato, a manutenção do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal, doravante denominado simplesmente **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"**, com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido **AUXÍLIO**.

A partir da vigência desta CCT, fica acordado o **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, cabendo as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R$ 36,75 (trinta e seis reais e setenta e cinco centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo.

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). Cobertura Nacional; Sem Perícia; Isenção Total de Carências.
Indenização por Morte Qualquer Causa**	Morte Natural ou Acidental: I.S de R$13.000,00 (Treze Mil Reais); Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: I.S de R$13.000,00 (Treze Mil Reais); Invalidez Funcional Permanente Total por Doença: I.S de R$13.000,00 (Treze Mil Reais).

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

	Acidentes decorrentes de trabalho ou acidentes pessoais.
Auxílio Funeral**	Funeral Individual (morte natural ou acidental) – I.S de R$3.300,00 (três mil e trezentos reais); Cesta Básica pelo período de 6 meses (em caso de morte por qualquer causa) por – R$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mensais.
Reembolso Rescisão Trabalhista em razão de óbito**	Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivas, valor esse não será descontado da indenização devida aos beneficiários do empregado falecido.
Assistência Natalidade**	Entrega de cartão magnético no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais). Quando do nascimento do filho do titular, este deverá entrar em contato com a central de atendimento em até 60 dias (necessário o envio da certidão de nascimento).
Assistência Domiciliar**	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. 02 (dois) acionamentos por ano. Mão de obra do Prestador até R$ 150,00 (cento e quinta reais) por evento nos casos de reparação de fechaduras e trancas quer se encontrem danificadas. 01 (um) acionamento por ano. Encanador por Evento Emergencial: Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por evento. 02 (dois) acionamentos por ano. Eletricista por Evento Emergencial: Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por evento. 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 02 (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. A solicitação de reembolso só poderá ser realizada em até 30 dias após o início da Internação, mediante apresentação de laudo médico.
	Chaveiro: Envio do profissional em casos de: Chave trancada no interior do veículo; Perda ou roubo da chave; Quebra da chave na ignição ou porta do veículo. Serviço prestado para chaves convencionais.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Assistência Automóvel**	<u>Auxílio Pane Seca:</u> Remoção do veículo do local do evento até o posto de abastecimento mais próximo. <u>Troca de Pneus:</u> Remoção do veículo, se necessário, até 100 km (cem quilômetros) contados do Local do Evento até seu Destino.
Telemedicina***	<u>Serviço de Tele Consulta – Online:</u> Acesso ao serviço de agendamento de tele consulta de segunda à sexta, das 07:00 às 19:00, na especialidade de Clínico Geral com encaminhamento para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário: Pediatria; Ortopedia; Cardiologia; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Endocrinologia; Pneumologia; Mastologia; Nefrologia; Endocrinologia; Dermatologia; Urologia; Geriatria; Neurologia; Ginecologia; Obstetrícia; Gastroenterologia. Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá ligar para 4000-1640 (Capitais e Regiões Metropolitanas) ou 0800 836 8836 (demais localidades) de segunda à sexta, das 7h às 19h. Após o agendamento, o usuário receberá via e-mail, SMS ou WhatsApp, as informações de data, horário e orientações para acesso ao atendimento. O link de acesso ao atendimento será enviado via e-mail, SMS ou WhatsApp, 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 tele consulta.
Programa Conta Digital Saúde***	<u>Rede de Saúde – Conta Saúde</u>: Programa Conta Digital Saúde garante, única e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de consultas e exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular. Para consultar a rede credenciada, valores de procedimentos, carregar com crédito a conta digital saúde e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário deverá entrar em contato através do telefone 4000-1640 (Capitais e Regiões Metropolitanas) e 0800 836 8836 (demais localidades) de segunda à sexta, das 7h às 19h.

* 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.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

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

Parágrafo Primeiro: A Gestora disponibilizará um sistema online através do site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/comerciariosspssindimasp** 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 reincidido;

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

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir seus dependentes no PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL, de acordo com os benefícios estabelecidos no site da gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada pelo próprio empregado através de seu acesso individualizado a sua conta de benefício no site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/comerciariosspssindimasp**, através da central de relacionamento da Gestora ou ainda através do departamento pessoal, que poderá incluir e excluir os dependentes 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 **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/comerciariosspssindimasp ;**

Parágrafo Oitavo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do site http://www.bemmaisbeneficios.com.br o acesso à certificados, 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

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

do Site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim 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: Ficam isentos do cumprimento desta obrigação às empresas que concederam convênio médico, aos seus empregados, por elas fortemente subsidiadas.

Parágrafo Décimo Sétimo: 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.

CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais Para Empresas Em Geral"*** e ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"***, nela já incluído os descansos semanais remunerados, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 horas até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais, nos termos da E.C. nº 141/2026:

Parágrafo único – Contratado o comissionista para jornadas diferenciadas previstas nesta Convenção, a garantia prevista no *caput* será proporcional à respectiva jornada, nos termos do parágrafo primeiro da cláusula nominada ***"Jornadas de Trabalho"***.

CLÁUSULA OITAVA – CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 210 (duzentos e dez) face a alteração da jornada nos termos da E.C. nº 141/2026 para obter o valor da média horária das comissões ou pelo divisor correspondente às respectivas jornadas especiais, conforme o caso;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea ***"b"*** por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula nominada ***"Remuneração de Horas Extras"***. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea ***"c"*** pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

Parágrafo primeiro - No caso de jornadas diferenciadas, deve-se adotar o divisor correspondente a cada jornada (40 horas – divisor 200; 36 horas – divisor 180; 30 horas – divisor 150; 26 horas – divisor 130).

Parágrafo segundo - O comissionista puro que vier a trabalhar em dia de repouso remunerado fará jus ao valor equivalente a um DSR´s pelo dia trabalhado como forma de pagamento do trabalho extraordinária realizado e, a partir de 16 de dezembro de 2026 ao equivalente a dois DSR´s , observado ainda no caso de sobrelabor nesse dia, ou seja, jornada superior a 8 horas, o pagamento das horas extras após a oitava com o adicional de 100% , fazendo jus ainda ao vale refeição e vale transporte nos termos da clausula **"TRABALHO AOS DOMINGOS"** constante neste instrumento coletivo.

CLÁUSULA NONA – 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) até 15 de dezembro de 2026 e após dividir por 20 (vinte) em face da alteração da jornada promovida pela E.C. nº 141/2026 e multiplicado o valor encontrado pelos DSR's do mês e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º da Lei nº 605/1949.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA DEZ – PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES

Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três) do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA ONZE – CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS

O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, serão feitos como segue:

a) férias (integrais ou proporcionais):

Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;

b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado:

Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário:

Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões devidas a partir de 24 de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

Parágrafo único – O estabelecido nesta cláusula se aplica na rescisão contratual, bem como para os empregados que se ativam em jornada intermitente.

CLÁUSULA DOZE – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único – Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

CLÁUSULA TREZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***; ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"***; ***"Garantia do Comissionista"*** e ***"Quebra de Caixa"*** não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas ***"Reajuste Salarial"*** e ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2025 e 31 de agosto/2026"***.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA QUATORZE – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES

Aos valores fixados nas cláusulas nominadas ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***; ***"Garantia do Comissionista"*** e ***"Regime Especial de Piso Salarial – REPIS"*** não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

CLÁUSULA QUINZE – QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1º de setembro de 2026, o empregado que exercer a função de ***operador de caixa*** terá direito ao pagamento por quebra de caixa no valor de **R$ 117,13 (cento e dezessete reais e treze centavos)**, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

Parágrafo segundo – As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput*.

CLÁUSULA DEZESSEIS – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

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

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

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

CLÁUSULA DEZESSETE – CHEQUES DEVOLVIDOS

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

Parágrafo primeiro – A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar-lhe conhecimento por escrito dos procedimentos e das normas pertinentes a que se refere o *caput*.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo segundo – Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão a que fizer jus não poderá ser estornada.

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

CLÁUSULA DEZOITO – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês adiantamento de salário aos empregados que formalizarem esta solicitação até o dia 15 (quinze), no importe de até 40% (quarenta por cento).

CLÁUSULA DEZENOVE – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA VINTE – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA VINTE E UM – APRENDIZES

Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2025 e 31/08/2026 terão o reajuste fixado na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial"*** calculado sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada ***"Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos entre 1º de setembro/2025 e 31 de agosto/2026"***, bem como terão direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

II – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA VINTE E DOIS – JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e ao inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais e 8h24min diárias, nos termos da E.C. nº 141/2026, respeitados os 02 (dois) Descansos Semanais Remunerados, que deverão ser concedidos, no máximo, após o quinto dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo Primeiro - A excepcionalidade prevista no parágrafo 2º do artigo 1º da EC 141/2026 poderá ser requerida pela empresa a entidade patronal que encaminhará à respectiva entidade laboral, que analisará sua admissibilidade para formalização em conjunto de acordo coletivo.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo Segundo - Na remota hipótese de labor em quaisquer dias de Descanso Semanal Remunerado, não será admitido compensação de jornada devendo ser pago a horas trabalhadas como horas extras com o adicional de 100%.

Parágrafo Terceiro – Fará jus ainda os comerciários que vir a laborar em seu DSR´s ao pagamento do vale refeição bem como do vale transporte nos mesmos moldes previstos na clausula "**TRABALHO AOS DOMINGOS"** constante neste instrumento coletivo.

Parágrafo Quarto – Além da jornada descrita acima e 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais e 8h24 minutos diárias, nos termos da E.C. nº 141/2026, as empresas poderão contratar empregados para as modalidades de jornada descritas abaixo, mediante adesão, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I – JORNADA PARCIAL DE ATÉ 26 HORAS

Considera-se aquela cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares, 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.

II – JORNADA PARCIAL DE ATÉ 30 HORAS

Considera-se aquela cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras, 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;

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

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.

III – JORNADA REDUZIDA

Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais e até 8h24 minutos diárias, nos termos da E.C. nº 141/2026, obedecidos os seguintes requisitos:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do empregado 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.

IV – JORNADA ESPECIAL 12X36

Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;

b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais até o dia 15 de dezembro de 2026 e após 42 (quarenta e duas) horas semanais, nos termos da E.C. nº 141/2026, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;

c) o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da CLT.

Parágrafo segundo – A adesão pelas empresas interessadas se fará mediante requerimento de emissão do Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho, pelo encaminhamento de formulário à entidade patronal, cujo modelo será fornecido por esta, e que conterá as seguintes informações:

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

Parágrafo terceiro – A entidade patronal emitirá e fornecerá às empresas solicitantes o Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho no prazo máximo de até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do recebimento da solicitação, mediante a comprovação do cumprimento integral da presente

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o implemento das condições estabelecidas nas cláusulas nominadas ***"Contribuição Assistencial dos Empregados"***; e ***"Contribuição Assistencial Patronal".***

Parágrafo quarto – O Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho terá validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo quinto – A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o Certificado de Adesão às Jornadas Diferenciadas de Trabalho.

Parágrafo sexto - TRABALHO INTERMITENTE: Nos termos dos artigos 611-A, VIII, 443 e 452-A, todos da CLT, observadas, ainda, as condições estabelecidas nesta cláusula, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente, que somente poderá ocorrer, sob pena de nulidade, através da celebração de acordo coletivo de trabalho entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

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

Parágrafo oitavo - O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"; "GARANTIA DO COMISSIONISTA" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)", conforme o caso, desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA VINTE E TRÊS – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes.

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, e a partir de 16 de dezembro de 2026, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas limitadas a 2 (duas) horas diárias observado o limite de 10 horas/dia, para a jornada diária de 8h24 minutos, desde que compensadas dentro do prazo de vigência desta norma, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período.

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, conforme previsto na cláusula nominada ***"Remuneração de Horas Extras"***.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00m (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

e) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal.

f) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não compensadas.

g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento de comprovante, previstos respectivamente nas alíneas ***"a"***, ***"b"*** e ***"e"*** desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas.

h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea ***"g"*** obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até o final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

i) O acerto das horas não compensadas na vigência deste instrumento deverá ser feito até o mês de competência de agosto/2026.

CLÁUSULA VINTE E QUATRO – CARGOS DE CONFIANÇA

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

Parágrafo primeiro – Para caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior em relação a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, sejam de natureza administrativa, operacional ou comercial.

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

CLÁUSULA VINTE E CINCO – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Com fundamento no disposto no inciso III do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores poderão, de comum acordo, pactuarem, individualmente e por escrito, o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos e máximo de 2 (duas) horas para alimentação e descanso, em qualquer trabalho contínuo cuja jornada diária exceda a 6 (seis) horas, desde que haja refeitório ou, na falta deste, sejam asseguradas condições para o empregado se alimentar fora do ambiente de trabalho em tempo hábil.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo primeiro – A redução do intervalo de que trata o *caput*, seja em caráter definitivo ou por prazo determinado, somente poderá ocorrer na vigência de norma coletiva que assim disponha, podendo ser revogada pelo empregador com aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo – A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo terceiro – Os empregados que tiverem o intervalo reduzido terão sua jornada iniciada mais tarde ou finalizada mais cedo, a critério do empregador, de forma equivalente à redução.

CLÁUSULA VINTE E SEIS – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto no art.74, da Portaria/MTP nº 671/21 e no inciso X do artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades. O sistema adotado deverá atender as seguintes condições:

I – Estar disponível no local de trabalho;

II – Permitir a identificação de empregador e empregado;

III – Possibilitar a obtenção pelo empregado, por qualquer meio, inclusive através da Central de Dados, do registro das marcações realizadas.

Parágrafo primeiro – Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo segundo – Os sistemas de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I – Restrições à marcação do ponto;

II – Marcação automática do ponto;

III – Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e,

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

III – DAS GARANTIAS

CLÁUSULA VINTE E SETE – ATESTADOS E/OU DECLARAÇÕES MÉDICO-ODONTOLÓGICAS – FISIOTERAPIAS E PSICOLÓGICOS

Atendidas as disposições do Decreto nº 10.854/21 e o entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos, odontológicos, fisioterapias e psicológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou credenciados pelos órgãos públicos de saúde.

Parágrafo primeiro – Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), neste caso, desde que haja a concordância do empregado.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo segundo – A apresentação dos atestados médicos e/ou declarações poderá ser feita por qualquer meio, inclusive o eletrônico, e deverá obedecer ao prazo de até 03 (três) dias de sua emissão, com apresentação obrigatória da via original no retorno ao trabalho.

CLÁUSULA VINTE E OITO – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) 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 primeiro – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/99, 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 segundo – 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, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

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

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

CLÁUSULA VINTE E NOVE – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

CLÁUSULA TRINTA – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

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

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

CLÁUSULA TRINTA E UM – 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 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

IV – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA TRINTA E DOIS– FÉRIAS

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

Parágrafo primeiro – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com os DSR's e feriados, sendo vedada a concessão das férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de Descanso Semanal Remunerado.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo segundo – Com a concordância do empregado, as empresas poderão conceder férias individuais em até 3 (três) períodos de no mínimo 10 (dez) dias corridos cada um.

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

CLÁSULA TRINTA E TRÊS– FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo, e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 dias em suas férias.

Parágrafo único - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências, nos termos do disposto no artigo 457, § 2º, da CLT

CLÁUSULA TRINTA E QUATRO – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO

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

CLÁUSULA TRINTA E CINCO – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

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

V – DOS PERÍODOS DE AUSÊNCIA

CLÁUSULA TRINTA E SEIS – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidades de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, devidamente comprovada nos termos da cláusula nominada ***"Atestados e/ou Declarações Médicos, Odontológicos, Psicológicos e Fisioterapeutas"***, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo primeiro – O direito previsto no *caput* será extensivo ao pai comerciário e também ao responsável legal pelo menor, sendo indispensável, neste caso, a apresentação da respectiva documentação comprobatória.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo segundo – Caso mãe, pai ou responsável legal trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

Parágrafo terceiro – Fica também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai ou do responsável legal, quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, até 2 (duas) vezes ao ano, podendo a mesma ser compensada, conforme previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas)"***, mediante comunicação prévia à empresa e comprovação de participação na reunião por meio de declaração da escola.

CLÁUSULA TRINTA E SETE – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA TRINTA E OITO– FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

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

VI – OUTROS BENEFÍCIOS, GARANTIAS E ABONOS

CLÁUSULA TRINTA E NOVE – DIA DO COMERCIÁRIO (ABONO)

Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro – será concedido ao comerciário que pertencer ao quadro de empregados da empresa nesse dia um abono a ser pago de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias de sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2026, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo primeiro – Aplica-se à presente cláusula, se for o caso, o disposto no parágrafo segundo da cláusula nominada ***"Reajuste Salarial"***, quanto a eventuais diferenças, inclusive para as empresas que

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

já tenham antecipado a concessão do abono, que ficarão, neste caso, obrigadas ao pagamento tão somente das diferenças, se existentes.

Parágrafo segundo – As empresas que já tenham antecipado integralmente a concessão do abono previsto nesta cláusula, ficarão dispensadas do seu cumprimento, desde que comprovem sua implementação.

CLÁUSULA QUARENTA – VALE-TRANSPORTE – PAGAMENTO EM DINHEIRO

Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale-transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência de INSS, conforme decisão julgada em definitivo em 10 de março de 2010, pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 478.410/SP - DOU em 15.05.2010).

Parágrafo primeiro – As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício poderão descontar de seus empregados o equivalente a até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Parágrafo segundo – As empresas fornecerão o vale transporte sempre no mês anterior ao mês a ser utilizado pelo empregado.

Parágrafo terceiro – Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias.

Parágrafo quarto – Nos termos do Decreto nº 10.854/21 e baseada na declaração emitida pelo empregado acerca do uso do vale transporte, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível das sanções legais.

Parágrafo quinto – O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente despendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo sexto – A não utilização do vale transporte para a sua finalidade precípua e legal (deslocamento casa-trabalho e vice-versa) autoriza o empregador a fazer o abatimento correspondente do benefício no mês subsequente.

CLÁUSULA QUARENTA E UM – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA QUARENTA E DOIS – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas não optantes pelo REPIS indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto na cláusula nominada ***"Pisos Salariais para Empresas em Geral"***, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo primeiro – Facultativamente, as empresas poderão contratar seguro de vida, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I – Relativas ao empregado titular:

- R$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;
- R$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- R$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- R$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e
- Até R$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

II – Relativas à família do empregado titular:

Cônjuge - Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.

Filhos – Em caso de morte do(s) filho(s) maior(es) de 14 (quatorze) e menor(es) do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos – Ocorrendo o nascimento de filho(a) de empregado(a) segurado(a) com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental.

Cesta Natalidade – Em caso de nascimento de filho(a) de empregado(a), desde que comunicado à empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, o(a) mesmo(a) receberá um "kit mamãe e bebê", com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

III – Relativas à empresa empregadora:

Reembolso à empresa por rescisão trabalhista em razão de óbito do titular

Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

Parágrafo segundo – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de **R$ 11,00 (onze reais)** mensais por empregado com contrato de trabalho ativo.

Parágrafo terceiro – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

Parágrafo quarto – Os empregados afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro, informando o motivo do afastamento.

Parágrafo quinto – A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor pela empresa seguradora contratada.

Parágrafo sexto – As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenentes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

CLÁUSULA QUARENTA E TRÊS – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

VII – DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

CLÁUSULA QUARENTA E QUATRO – TRABALHO AOS DOMINGOS – CONDIÇÕES E REVEZAMENTO

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

I- o trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR;

II- a adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, sem prejuízo dos DSR's;

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

III- a adoção do sistema 2X2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSR's;

IV- Ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

V - Jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;

VI- O DSR deverá ser concedido no mais tardar após o sexto dia consecutivo de trabalho e após 15 de Dezembro de 2026, em decorrência da EC nº 114/2026, os DSR´s deverão ser concedidos no mais tardar após o quinto dia consecutivo de trabalho;

VII) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada **"COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)"**.

Parágrafo primeiro – As empresas deverão respeitar o art. 386 da CLT.

Parágrafo segundo – Quando a jornada de trabalho for de 6 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de **R$ 42,00 (quarenta e dois reais)** ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de *"marmitex"*.

Parágrafo terceiro – A partir de 16 de dezembro de 2026, em decorrência da Emenda Constitucional 141/2026, os comerciários que laboravam 44 horas semanais passarão a trabalhar 42 horas semanais e, para os trabalhadores cujas escalas ocorriam no sistema 6X1 passarão ao sistema 5X2 em ambos os casos, a jornada diária será diluída em 8h24 minutos com direito a dois DSR´s a serem usufruídos no mais tardar após o quinto dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo quarto - Será fornecido pela entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto Municipal nº 45.750/2005, com a redação dada pelo Decreto nº 58.935/2019, que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 13.473/2002, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias.

Parágrafo quarto – Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, quaisquer instrumentos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

Parágrafo quinto – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazerem as exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento e as demais condições deste instrumento.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo sexto - A obtenção do Certificado de Autorização para o Trabalho aos domingos, fica condicionada à comprovação da regularidade da empresa quanto às contribuições devidas à entidade sindical patronal e profissional.

Parágrafo sétimo - Fica estabelecida a multa de R$ 500,00 por EMPREGADO, pelo descumprimento dos parágrafos "quarto" ao "sexto" desta cláusula, a ser cobrada pelo SINDICATO LABORAL através dos meios competentes revertidas 50% em favor do SINDICATO LABORAL e 50% em favor do SINDICATO PATRONAL, em face do descumprimento das regras negociadas pelas entidades.

Parágrafo oitavo - As empresas que descumprirem o caput e as demais alíneas e parágrafos desta cláusula, ficarão sujeitas ao pagamento de multa fixada no valor de R$ 3.000,00 por infração e por Empregado. Será acrescido do valor adicional de 20% (vinte por cento) e assim cumulativamente, em cada descumprimento sucessivo posterior, em favor dos EMPREGADOS prejudicados.

CLÁUSULA QUARENTA E CINCO – TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 (Cap. XVI, arts. 151 a 162), da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

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

b) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, com exceção das horas extras. Para os comissionistas puros, o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 02 (dois) Descansos Semanais Remunerados.

c) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada ***"Compensação de Horário de Trabalho"***.

d) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

Parágrafo primeiro – A concessão dos DSR's, gozados ou indenizados, não desobriga a empresa do pagamento em dobro das horas trabalhadas nos feriados, não podendo ser computado para a dobra aqui prevista.

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

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

I – Estabelecimentos com até 100 empregados.....**R$ 60,00 (sessenta reais)**.

II – Estabelecimentos com mais de 100 empregados.....**R$ 78,00 (setenta e oito reais)**.

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

Parágrafo quarto – Quando o feriado recair no DSR prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo quinto – Os DSR's dos empregados em escala 6x1 até 15 de Dezembro de 2026 deverão ser concedidos, no máximo, após o sexto dia consecutivo de trabalho e a partir de 16 de Dezembro de 2026, com a nova escala 5x2, no mais tardar após o quinto dia consecutivo de trabalho.

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

Parágrafo sétimo – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas de satisfazerem as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento, tampouco às demais condições desta norma.

Parágrafo oitavo- Será fornecido pela respectiva entidade patronal, CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM FERIADOS, atestando conformidade ao disposto na presente Convenção, bem como suprindo as exigências contidas no Decreto nº 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 14.776/2008, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade do trabalho dos comerciários nesses dias.

Parágrafo nono- A obtenção do Certificado de Autorização para o Trabalho aos feriados, fica condicionada à comprovação da regularidade da empresa quanto às contribuições devidas à entidade sindical patronal e profissional

Parágrafo décimo - Fica estabelecida a multa de R$ 500,00 por EMPREGADO, pelo descumprimento dos parágrafos "sétimo" ao "nono" desta cláusula, a ser cobrada pelo SINDICATO LABORAL através dos meios competentes revertidas 50% em favor do SINDICATO LABORAL e 50% em favor do SINDICATO PATRONAL, em face do descumprimento das regras negociadas pelas entidades.

Parágrafo décimo primeiro - As empresas que descumprirem o caput e as demais alíneas e parágrafos desta cláusula, ficarão sujeitas ao pagamento de multa fixada no valor de R$ 3.000,00 por infração e por

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Empregado. Será acrescido do valor adicional de 20% (vinte por cento) e assim cumulativamente, em cada descumprimento sucessivo posterior, em favor dos EMPREGADOS prejudicados.

Parágrafo décimo segundo – O trabalho em atividades de suporte digital e de manutenção em geral consideradas essenciais ao funcionamento das empresas e que demandem a presença constante e ininterrupta de empregados está autorizado, independentemente da vigência de cláusula normativa que regule o trabalho em feriados, desde que observada todas as regras e pagamentos previstos na presenta cláusula.

CLÁUSULA QUARENTA E SEIS– TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO

Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo segundo da cláusula nominada ***"Trabalho em Feriados"***:

I – Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho.

II – Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo dos DSR's.

III – Proibição de horas extras que, uma vez verificadas em limites superiores aos da jornada normal de trabalho, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento).

IV – Pagamento de **R$ 52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos)** em vale-compras ou dinheiro.

V – Ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

Parágrafo único – O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R$ 762,00 (setecentos e sessenta e dois reais)** por empregado prejudicado.

CLÁUSULA QUARENTA E SETE – TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO

Os empregados que trabalharem em feriados farão jus ao acréscimo, a título de prêmio, de 1 (um) dia nas suas férias a cada 3 (três) feriados efetivamente trabalhados.

Parágrafo único – Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências, nos termos do disposto no artigo 457, § 2º, da CLT.

VIII – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARENTA E OITO – ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As empresas com mais de 25 empregados, deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo*** que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

pagamento pela empresa de uma taxa retributiva pelo serviço, no valor de R$ 82,00 (oitenta e dois reais), por homologação realizada na forma presencial, e no valor de R$ 100,00 (cem reais), por homologação realizada de forma online.

Parágrafo primeiro – Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.

Parágrafo segundo – A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Poder Público ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho previsto nesta cláusula.

Parágrafo terceiro – A empresa comunicará ao empregado, por escrito, data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo quarto – Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador o documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado com a antecedência de pelo menos 3 (três) dias, da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no *caput*.

Parágrafo quinto – Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.

Parágrafo sexto – Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

Parágrafo sétimo – O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação da respectiva entidade patronal por meio da celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.

CLÁUSULA QUARENTA E NOVE – DISPENSA POSTERIOR À DATA-BASE – DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS

Ocorrendo dispensa posterior à data-base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do percentual de reajuste salarial.

IX – DOS COMPROMISSOS ENTRE AS ENTIDADES CONVENENTES

CLÁUSULA CINQUENTA – CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Objetivando o fomento às soluções intermediadas de conflitos oriundos das relações de trabalho e a execução dos métodos auto compositivos entre empregados e empregadores, as entidades profissional e patronal convenentes reconhecem a Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, como meio alternativo legítimo para a solução de conflitos, nos termos do artigo 75, da Lei Complementar nº 123/2006, obedecidos ainda os artigos 625 a 625H, da CLT e 114, parágrafo 1º da CF e a jurisprudência do STF sobre

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

a matéria, a ser implementada por órgão bilateral, instituído por meio de convênio celebrado entre as entidade sindicais convenentes, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Parágrafo primeiro – Pelas despesas com a manutenção desse serviço, as empresas beneficiárias ressarcirão as entidades integrantes com valor fixado e rateado de comum acordo pelas entidades patronais e laboral, nos termos estabelecidos mediante convênio celebrado entre estas.

Parágrafo segundo – Quando instalado o órgão disposto no *caput*, as decisões das demandas a ele submetidas serão obrigatoriamente acatadas, constituindo título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas e verbas expressamente ressalvadas, ficando vedada a ressalva genérica.

CLÁUSULA CINQUENTA E UM – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E ACORDO EXTRAJUDICIAL

Para fins de celebração do Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas de que trata o artigo 507-B da CLT e do Acordo Extrajudicial entre empregado e empregador de que tratam o artigo 855-B da CLT e a Resolução nº 586/2024, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, tais documentos deverão ser submetidos ao órgão responsável pela conciliação prévia, mediação e arbitragem para solução de conflitos a ser estabelecido pelas partes, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

CLÁUSULA CINQUENTA E DOIS – CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Em havendo cláusula compromissória de arbitragem, 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 responsável pela Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem para a Solução de Conflitos, a ser estabelecido pelas partes mediante convênio celebrado entre estas.

CLÁUSULA CINQUENTA E TRÊS – CELEBRAÇÃO CONJUNTA DE ACORDOS COLETIVOS

As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou ***acordos coletivos de qualquer natureza***, envolvendo quaisquer empresas que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, sob pena de ineficácia e nulidade dos instrumentos pactuados, salvo na hipótese prevista no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo primeiro – Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas na assistência da entidade sindical patronal deverão lhe dar ciência para que esta assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no artigo 617 da CLT.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

Parágrafo segundo – 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 terceiro – Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pela entidade patronal deverá manifestar-se de forma expressa ao sindicato laboral que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal via *e-mail*.

CLÁUSULA CINQUENTA E QUATRO– 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 a entidade sindical 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 primeiro - 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 segundo - A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA CINQUENTA E CINCO – MULTA

Fica estipulada multa no valor de **R$ 500,00 (quinhentos reais)** a partir de 1º de setembro de 2026, por empregado ou por entidade convenente, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor da parte prejudicada, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

X – DAS RECEITAS DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA CINQUENTA E SEIS – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos estritos termos da revisão da **cláusula 5ª, itens II.b, II.c 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 aprovação 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 primeiro – O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site www.comerciarios.org.br.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

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

Parágrafo quarto – Os empregados admitidos após a data-base serão descontados no primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo sexto 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 quinto – O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos 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 sexto – 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, Rua Formosa, 99, Centro, São Paulo/SP CEP: 01049-000; no Ambulatório da Entidade Sindical, R. Dr. Diogo de Faria, 967 - Vila Clementino, São Paulo - SP, 04037-003, na Subsede, Rua Dr. Raul da Rocha Medeiros, 72, Tatuapé, São Paulo/SP CEP: 03071-100 ou na Rua Guaianases, 1181, Campos Elíseos, São Paulo/SP, CEP:01204-001, 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* 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 sétimo – 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

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo oitavo – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, em cumprimento ao disposto no § 5º do art. 611-A da CLT, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do recebimento da notificação, mediante comunicado via SEDEX, com AR, ao ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato laboral deverá ressarci-la na cota correspondente ao crédito do sindicato no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

CLÁUSULA CINQUENTA E SETE – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 12/08/2026, todas as empresas estabelecidas na base territorial deste Sindicato, associados e não associados a este Sindicato, recolherão até o dia 10 de outubro de 2026, a favor do SINDIMASP – SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE MADEIRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, através de Ficha de Compensação Bancária, fornecida pela Entidade Patronal, a Contribuição Assistencial Convencional.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2026/2027 é encontrado referente a cada estabelecimento comercial instalado na base territorial, conforme tabela a seguir:

Microempresas – ME R$ 550,00
Empresas de Pequeno Porte – EPP R$ 1.210,00
Demais empresas R$ 2.430,00

a) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2026/2027 serão efetuados por FICHA DE COMPENSAÇÃO, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite para pagamento.

b) Após a data limite de pagamento, pagável somente na Sede do SINDIMASP, à Rua São Bento, n.º 59 Cj. 3B - Centro – São Paulo - S.P, com o acréscimo de multa de 5% (cinco inteiros por cento), seguido de 1% (um inteiro por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso.

c) As empresas constituídas após 01/10/2026, recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa a 2026/2027 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo da alínea anterior.

d) As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela Entidade Sindical Patronal recolherão a Contribuição Assistencial Convencional 2026/2027, referente a cada estabelecimento contribuinte.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

XI – OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA CINQUENTA E OITO – GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO

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

CLÁUSULA CINQUENTA E NOVE – PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

CLÁUSULA SESSENTA – DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, a forma de remuneração, bem como os dias e o horário de trabalho, que serão ajustados de comum acordo entre as partes.

Parágrafo primeiro – 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, mantendo-se todos os benefícios já concedidos ao empregado, exceto o vale transporte, que será concedido gratuitamente quando da necessidade de comparecimento à empresa ou em decorrência de serviço externo.

Parágrafo segundo – 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 terceiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dentre outras, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, cuja responsabilidade é do empregador, serão previstas em contrato individual ou aditamento.

Parágrafo quarto – As utilidades e valores mencionados no parágrafo anterior não integram a remuneração do empregado, nos termos do disposto no art. 457, § 2º, da CLT.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA SESSENTA E UM– TRABALHO HÍBRIDO

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

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

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

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

Parágrafo quarto – 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 híbrido, entre outras, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo quinto – As disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, cuja responsabilidade é do empregador, serão previstas em contrato individual ou termo aditivo.

Parágrafo sexto – As utilidades e valores mencionados nos parágrafos quarto e quinto não integram a remuneração do empregado, nos termos do disposto no art. 457, § 2º, da CLT.

CLÁUSULA SESSENTA E DOIS – DEMISSÃO EM MASSA

A empresa que, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que coloquem em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial, tiver que promover demissão em massa, deverá negociar com o sindicato laboral os critérios a serem observados, em cumprimento ao disposto na tese de repercussão geral do STF – Tema 638 –, observados os termos da cláusula nominada ***"Celebração Conjunta de Acordos Coletivos".***

CLÁUSULA SESSENTA E TRÊS – 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.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA SESSENTA E QUATRO - 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 afim 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.

XII – DA NORMA COLETIVA

CLÁUSULA SESSENTA E CINCO – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

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

CLÁUSULA SESSENTA E SEIS – ABRANGÊNCIA

Esta norma abrange as empresas e empregados integrantes do comércio atacadista de madeiras do estado de são paulo - SINDIMASP, no município de São Paulo.

Docusign Envelope ID: F60FE71E-77A3-8C9D-8116-369DC622EF63

CLÁUSULA SESSENTA E SETE– VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2027.

São Paulo, 11 de novembro de 2026

Pelo **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**

Assinado por:
Ricardo Patah
RICARDO PATAH
Presidente

Assinado por:
José Gonzaga da Cruz
JOSÉ GONZAGA DA CRUZ
Vice-Presidente

Assinado por:
Marcos Afonso De Oliveira
MARCOS AFONSO DE OLIVEIRA
Diretor Jurídico

DocuSigned by:
WALKIRIA DANIELA FERRARI
WALKIRIA DANIELA FERRARI
OAB/SP – nº 165.058

Assinado por:
Cristovam Quini Vilcher
CRISTOVAM QUINI VILCHER
OAB/SP – nº 271.516

DocuSigned by:
Marcello D'Aguiar
MARCELLO D'AGUIAR
OAB/SP n.º 215.848

Pelo SINDIMASP

Assinado por:
Rafik Hussein Saab
RAFIK HUSSEIN SAAB
Presidente

Assinado por:
Rafik Filho
RAFIK HUSSEIN SAAB FILHO
OAB/SP 178.340