CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representantes da categoria profissional e econômica, a saber: **Sindicato dos Empregados no Comércio de Lins – SINCOMERCIÁRIOS DE LINS,** com sede na Rua Dom Bosco, nº 422, Vila Alta, na cidade de Lins/SP, CEP: 16400-505,– CNPJ n.º 51.665.602/0001-07 e Registro Sindical – Processo n.º 46000.004374 de 1963 e Carta Sindical – MTPS nº 123.141/63, registrada no Livro nº 036, Página 021, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. **Antonio da Silva**, portador do CPF nº 078.953.718-43, com Assembléia Geral realizada em sua sede no dia 20 e 21 de agosto de 2026 e o **SINCOMÉRCIO DE LINS – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LINS,** com sede na Rua Floriano Peixoto, n 753, Lins/SP, cep 16.400-100 inscrito no CNPJ sob nº 48.362.982/0001-98 e Carta Sindical no Livro nº 78, Página 052, representado pelo seu presidente **Sr. Luiz Carlos Gardini**, portador do CPF/MF nº 711.703.838-15, com Assembleia Geral realizada em sua sede no dia 15 de julho de 2026, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes.

01 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) no período de 01 de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01 de setembro.

Parágrafo único – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

02 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) abrangerá as categorias dos comerciários no comércio varejista, com abrangência territorial no Estado de São Paulo nos seguintes municípios: SINCOMERCIÁRIO DE LINS - SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMERCIO DE LINS **municipios de Balbinos, Cafelandia, Getulina, Guarantã, Lins, Pongai, Reginopolis, Sabino e Uru** e o SINCOMÉRCIO DE LINS – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE LINS – **no municipio de Lins** exceto no comércio varejista de produtos farmacêuticos.

I – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

03 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais a partir de 01 de setembro de 2026, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada legal de trabalho e aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores:

EMPRESAS EM GERAL	VALORES A PARTIR DE 01/09/2026
a) Empregados em geral	R$ 2.125,00
b) Operadores de caixa	R$ 2.289,00
c) Faxineiros/Copeiros	R$ 1.875,00
d) Office boys/Empacotadores	R$ 1.621,00 (Salário Mínimo)
e) Garantia dos comissionistas puros	R$ 2.495,00

04 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido aos Microempreendedores Individuais (MEI's), às Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), conforme previsto no artigo 179 da Constituição Federal (CF) e na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI) com faturamento igual ou inferior a R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e 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). Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema: www.sincomerciolins.com.br contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos;

c) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempreendedores Individuais (MEI's), Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027.

d) Certidão negativa podendo ser substituída pela declaração da empresa ou do contador responsável pela escrita fiscal que o FGTS está com seu recolhimento totalmente em dia até a data da solicitação do presente certificado.

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical respectiva para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

Parágrafo 3º – A adesão ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até 60 (sessenta) dias da data da assinatura. Vencido o prazo estabelecido, o certificado irá gerar efeitos apenas a partir da data do requerimento. Excepcionalmente, em situações justificadas, a data limite poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

Parágrafo 4º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027 perante aos órgãos competentes do trabalho.

Parágrafo 5º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 6º – As adesões ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2027, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 7º – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenentes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 8º – As empresas associadas do Sincomércio - Sindicato do Comercio Varejista de Lins que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada *"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"* ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

Parágrafo 9º – Considerando a importância da micros e pequenas empresas na geração de novas vagas de trabalho e a necessidade de dar segurança jurídica às empresas e aos empregados nas relações de trabalho, com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes convenentes estabelecem que a aplicação do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS não implicará em equiparação salarial com empregados existentes antes da adesão.

II – CONDIÇÕES PARA APLICAÇÃO – Atendidos todos os requisitos, os estabelecimentos receberão das entidades sindicais correspondentes, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027, que dá direito a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada *"PISOS SALARIAIS"*, incluindo a garantia do comissionistas puro e misto, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada legal de trabalho e aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores, como segue:

I – MICROEMPRENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI's)	**VALORES A PARTIR DE 01/09/2026**
a) Empregados em geral	R$ 1.954,00

II – MICROEMPRESAS (ME's)	**VALORES A PARTIR DE 01/09/2026**
a) Piso salarial de ingresso (180 dias)	R$ 1.738,00
b) Empregados em geral	R$ 1.954,00
c) Operadores de caixa	R$ 2.123,00
d) Faxineiros/Copeiros	R$ 1.760,00
e) Office boys/Empacotadores	R$ 1.621,00 (Salário Mínimo)
f) Garantia dos comissionistas puros	R$ 2.289,00

III – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP's)	VALORES A PARTIR DE 01/09/2026
a) Piso salarial de ingresso (180 dias)	R$ 1.830,00
b) Empregados em geral	R$ 2.040,00
c) Operadores de caixa	R$ 2.195,00
d) Faxineiros/Copeiros	R$ 1.797,00
e) Office boys/Empacotadores	R$ 1.621,00 (Salário Mínimo)
f) Garantia dos comissionistas puros	R$ 2.401,00

Parágrafo 1º – O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos "***II***" e "***III***" e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas alíneas "***d)*** *Faxineiros/Copeiros*" e "***e)*** *Office boys/Empacotadores*" dos incisos "***II***" e "***III***", segundo o enquadramento da empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP).

Parágrafo 2º – Após o vencimento do prazo previsto para utilização do "*Piso salarial de ingresso (180 dias)*", o salário será reajustado para a nova faixa a partir do primeiro dia útil do mês subsequente ao vencimento do prazo.

Parágrafo 3º – Nos contratos de aprendizagem não se aplicam os pisos salariais, sendo garantido ao aprendiz o salário mínimo hora, conforme o parágrafo 2º, do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo 4º – Enquadra-se no piso salarial "***c)*** *Operadores de caixa*" aquele que exerce esta função de forma preponderante a outras atividades desenvolvidas na empresa.

Parágrafo 5º – As empresas que aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027 ficam autorizadas a praticar o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho:

a) a adoção de sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:
item 1. estar disponível no local de trabalho;
item 2. permitir a identificação de empregador e empregado;
item 3. possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;

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

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

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

item 1. restrições à marcação do ponto;
item 2. marcação automática do ponto;
item 3. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
item 4. a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 6º – A prática do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R$ 330,00 (trezentos e trinta reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

05 – GARANTIA DO COMISSIONISTA PURO

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o Descanso Semanal Remunerado (DSR), e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) na garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente;

b) para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até a data escolhida pela empresa, entre os dias 20 (vinte) e 31 (trinta e um) do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

06 – GARANTIA DO COMISSIONISTA MISTO

Aos empregados remunerados com parte fixa e parte baseada em comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas mistos), fica assegurada uma garantia de remuneração mínima, nela já incluído o Descanso Semanal Remunerado (DSR), e que somente prevalecerá no caso da parte fixa acrescida das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

a) na garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente;

b) para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até a data escolhida pela empresa, entre os dias 20 (vinte) e 31 (trinta e um) do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

07 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos deverão ser reajustados, nos contratos ativos em 01 de setembro de 2026, mediante aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de Setembro de 2025.

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

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR POR
ADMITIDOS ATÉ 15.09.25	1,0500
DE 16.09.25 A 15.10.25	1,0458
DE 16.10.25 A 15.11.25	1,0417
DE 16.11.25 A 15.12.25	1,0375
DE 16.12.25 A 15.01.26	1,0333
DE 16.01.26 A 15.02.26	1,0292
DE 16.02.26 A 15.03.26	1,0250
DE 16.03.26 A 15.04.26	1,0208
DE 16.04.26 A 15.05.26	1,0167
DE 16.05.26 A 15.06.26	1,0125
DE 16.06.26 A 15.07.26	1,0083
DE 16.07.26 A 15.08.26	1,0042
A PARTIR DE 16.08.26	1,0000

Parágrafo único – Eventuais diferenças salariais relativas ao mês de setembro /26 deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de janeiro/2027 e as diferenças salariais relativa ao mês de outubro/26 deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de fevereiro/2027 não incidindo juros e/ou multas.

08 – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01 de setembro de 2025 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

09 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas *"PISOS SALARIAIS"*, *"REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027"*, *"GARANTIA DO COMISSIONISTA PURO"*, *"GARANTIA DO COMISSIONISTA MISTO"* e *"QUEBRA DE CAIXA"*, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

10 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

11 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, dentro do prazo legal, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 60 (sessenta) minutos.

12 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário (vale) aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "*vale-compra*" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

REMUNERAÇÃO DSR

13 – 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 pelo número de dias trabalhados e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º, da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

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

14 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês "***I***" ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista "***II***", o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I – QUANDO O VALOR DAS COMISSÕES AUFERIDAS NO MÊS FOR SUPERIOR AO VALOR DA GARANTIA MÍNIMA DO COMISSIONISTA:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

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

c) multiplicar o valor apurado na alínea *"**b)**"* por 0,60 (sessenta centésimos), conforme percentual previsto na cláusula nominada *"REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS"*. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "***c)***" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II – QUANDO O VALOR DAS COMISSÕES AUFERIDAS NO MÊS FOR INFERIOR AO VALOR DA GARANTIA MÍNIMA DO COMISSIONISTA:

a) divide-se o valor da garantia mínima pelo número das horas trabalhadas, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea *"**a)**"* por 1,60 (um inteiro e sessenta centésimos), conforme percentual previsto na cláusula nominada *"REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS"*. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

15 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO

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

I – CÁLCULO DA PARTE FIXA DO SALÁRIO:
a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário pelo número das horas trabalhadas, obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "***a)***" por 1,60 (um inteiro e sessenta centésimos), conforme percentual previsto na cláusula nominada *"REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS"*. O resultado é o valor da hora extraordinária;

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

II – CÁLCULO DA PARTE VARIÁVEL DO SALÁRIO:

a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;

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

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "***b)***" por 0,60 (sessenta centésimos), conforme percentual previsto na cláusula nominada *"REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS"*. O resultado é o valor do acréscimo;

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

16 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho, e do 13º (décimo terceiro) salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

II – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

17 – QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de operador de caixa, terá direito à indenização mensal por quebra de caixa, no valor de R$ 70,00 (setenta reais) a partir de 01 de setembro de 2026, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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

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

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

18 – DIA DO COMERCIÁRIO

Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma indenização correspondente a 01 (um) dia da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo

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

b) acima de 90 (noventa) de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;

Parágrafo 1° – Fica facultado às partes, de comum acordo, converter a indenização em descanso, obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2° – A indenização prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

19 – REEMBOLSO LACTANTE

Em respeito ao disposto no inciso V, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e considerando o interesse comum dos empregados e empregadores, bem como a notória dificuldade em encontrar creches nas proximidades das empresas, os signatários convencionam que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, conforme os parágrafos 1º e 2º, do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não possuam local apropriado onde seja permitido manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação, poderão optar entre:

a) celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

b) alternativamente, por acordo entre as partes, pagar diretamente à empregada-mãe, a título de reembolso lactante, o valor mensal de R$ 200,00 (duzentos reais).

Parágrafo 1º – O benefício previsto nesta cláusula será devido até 06 (seis) meses de idade da criança, sendo certo que referido benefício não integrará, para qualquer efeito, o seu salário.

Parágrafo 2º – Para fazer jus ao citado benefício, a empregada é obrigada a apresentar à empresa a certidão de nascimento do(a) filho(a).
Parágrafo 3º – A presente cláusula supre inteiramente as disposições da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP).

ADICIONAL DE HORA EXTRA

20 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias, até o limite de 02 (duas) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre a hora normal.

Parágrafo único – Excepcionalmente, com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica autorizada a realização de horas extras além da segunda hora, até o limite da jornada de 12 (doze) horas diárias, respeitado o intervalo entre jornadas para descanso, desde que a fração ou hora excedente a segunda seja remunerada com o adicional de 100% (Cem por cento) sobre o valor da hora normal.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

21 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) piso salarial da função de *"Empregados em geral"*, previsto nas cláusulas nominadas *"PISOS SALARIAIS"* e *"REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027"*, conforme enquadramento da empresa, para auxiliar nas despesas com o funeral.

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

III – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

22 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por aquele que exerce de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

23 – ACRÉSCIMO DO AVISO PRÉVIO

O acréscimo do aviso prévio proporcional previsto no parágrafo único, do artigo 1º, da Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, deverá ser obrigatoriamente indenizado nas rescisões por dispensa sem justa causa, e deverá ser pago juntamente com as demais verbas rescisórias, sendo vedado seu cumprimento trabalhado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

24 – CARGOS DE CONFIANÇA

Em respeito ao disposto no inciso V, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e considerando a necessidade de adequação da norma vigente a realidade do mercado de

trabalho, fica estabelecido entre os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que os cargos de confiança serão caracterizados, independentemente da quantidade dos atos de gestão praticados pelo empregado, sendo necessário que o mesmo exerça hierarquia superior a no mínimo um empregado, ainda que apenas operacionalmente,

Parágrafo 1º – Os cargos de confiança não estarão sujeitos as regras previstas no Capítulo II – Da Duração do Trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que 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.

Parágrafo 2º – Esta cláusula não afasta o disposto no art. 62, parágrafo único, da CLT.

25 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

26 – PERÍODO DE EXPERIÊNCIA NA FUNÇÃO

Em respeito ao disposto no inciso V, do artigo 611–A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes estabelecem o prazo de até 60 (sessenta) dias, improrrogável, a título de experiência na função, quando da promoção provisória do empregado.

Parágrafo 1º – Findo o prazo previsto no *caput*, não sendo o empregado aprovado na nova função, este retornará às funções anteriormente exercidas, sem que haja a caracterização de rebaixamento de função.

Parágrafo 2º – O período de experiência na função não implica em alteração no contrato de trabalho do empregado.

Parágrafo 3º – A faculdade prevista no *caput* somente poderá ser utilizada uma vez por ano para cada funcionário.

27 – COTA DE APRENDIZES

Conforme disposto no inciso V, do artigo 611–A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para fins de apuração do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela empresa, em respeito ao artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos convenentes regulamentam a legislação para excluir da respetiva base de cálculo as funções que não demandam formação profissional.

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

ESTABILIDADE GERAL

28 – ESTABILIDADE

Para os efeitos de rescisão do contrato de trabalho, a contagem do período das férias e do aviso prévio, desde que indenizados, não se confundirão com as estabilidades determinadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

29 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade, não cumulativa com os benefícios instituídos pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, regulamentado pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, salvo hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo 1º – Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 60 (sessenta) dias prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo 2º – Estende-se à adotante, nos termos do artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a estabilidade adicional de 60 (sessenta) dias prevista nesta cláusula, a partir do retorno da licença-maternidade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

30 – 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 (TG), a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

31 – GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

32 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do artigo 188, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 (redação dada pelo Decreto nº 4.729, de 9 de junho de 2003), garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 (vinte) anos ou mais	02 (dois) anos
10 (dez) anos ou mais	01 (um) ano
05 (cinco) anos ou mais	06 (seis) meses

Parágrafo 1º – Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130, do Decreto nº 6.722, de 30 de dezembro de 2008, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º – A concessão prevista nesta cláusula, não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão, podendo ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não implementado da garantia.

Parágrafo 3º – Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

33 – 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.

V – JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

34 – PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE

Em respeito ao disposto no inciso XIII, do artigo 611–A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica autorizada a prorrogação de jornada, até o limite de 02 (duas) horas diárias, aos empregados que laborarem em condições de insalubridade em grau leve e médio.

FALTAS

35 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, limitado a 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), e em casos de internações devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada "*ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS*", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

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

36 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

37 – FALECIMENTO – SOGRO/SOGRA, GENRO/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.

38 – FALECIMENTO – CÔNJUGE, ASCENDENTES/DESCENDENTES, IRMÃO

Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente/descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica fica excluído da contagem de dias previsto no inciso I, do artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o dia do falecimento.

39 – NASCIMENTO/ADOÇÃO

Em caso de nascimento ou adoção de filho(a), o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço 05 (cinco) dias consecutivos a contar do dia do nascimento/adoção, inclusive, sem prejuízo do salário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

40 – COMPENSAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Com suporte no artigo 7º, § 2º da Constituição Federal, a partir do dia 16 de dezembro de 2026, fica estabelecido o regime compensatório em que os 2 (dois) dias de DSR da semana, no mínimo 8 (oito), sejam gozados dentro do mês, garantindo o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias na semana calendário, assim considerada o período de segunda feira a domingo.

Parágrafo 1º - Fica estabelecida a possibilidade de implantação do regime compensatório mensal de acordo com o período de apuração para fechamento da folha pelas empresas.

Parágrafo 2º - O gozo de 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado terão início na primeira semana subsequente, no dia 21 de dezembro de 2026, preservando a semana calendário para sua implantação, permitindo o controle efetivo por empregados e empregadores de seus efeitos. Ratificamos que a definição de semana calendário terá início de segunda-feira a domingo

Parágrafo 3º - Para utilização desta cláusula, a empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema: www.sincomerciolins.com.br, conforme as regras gerais previstas na cláusula nominada "*REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS E DE DSR 2026/2027*"; Cópia do requerimento será encaminhada ao SINCOMERCIÁRIOS DE LINS, através do email sincomerciarioslins@hotmail.com que poderá manifestar-se no prazo previsto na referida cláusula.

41 – INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

Com fundamento no artigo 611–A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando atender o interesse das mães empregadas em permanecer mais tempo com seus filhos, para fins de cumprimento ao disposto no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os dois descansos especiais de 30 (trinta) minutos para amamentação, poderão, em comum acordo, serem convertidos para um único período de 01 (uma) hora, no início, no intervalo ou no término da jornada da empregada.

42 – INTERVALO INTRAJORNADA

Com suporte no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes acordam que o intervalo previsto no caput do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), poderá ser reduzido até para 30 (trinta) minutos ou ampliado até para 2 (duas) horas, podendo inclusive ser fracionado, respeitando o intervalo de 11 (onze) horas entre o termino de uma jornada e o início da outra.

Parágrafo único – O intervalo reduzido somente se aplica às empresas que fornecerem refeição a seus funcionários.

43 – INTERVALO INTRAJORNADA PARA O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA (PcD)

A empresa deverá, de comum acordo com o trabalhador com deficiência (PcD), sempre que possível, conceder o intervalo para refeição e descanso de 2 (duas) horas.

44 – REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2026/2027

Fica instituído o Regime Especial de Jornadas de Trabalho, para as novas contratações, mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema: www.sincomerciolins.com.br, e ao sindicato profissional Sindicato dos Comerciarios de Lins através do email: sincomerciarioslins@hotmail.com, contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos.

c) Certidão negativa podendo ser substituída pela declaração da empresa ou do contador responsável pela escrita fiscal que o FGTS está com seu recolhimento totalmente em dia até a data da solicitação do presente certificado.

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical respectiva para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

Parágrafo 3º – O prazo para adesão do Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2026/2027, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até 60 (sessenta) dias da data da assinatura. Vencido o prazo estabelecido, o certificado irá gerar efeitos apenas a partir da data do requerimento. Excepcionalmente, em situações justificadas, a data limite poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

Parágrafo 4º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2026/2027 perante aos órgãos competentes do trabalho.

Parágrafo 5º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 6º – As adesões ao Regime Especial de Jornadas de Trabalho para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2027, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 7º – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenentes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 8º – As empresas associadas do Sincomércio - Sindicato do Comercio Varejista de Lins que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada *"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"* ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

Parágrafo 9º – As empresas autorizadas poderão praticar as jornadas especiais e o salário do empregado contratado no Regime Especial de Jornadas de Trabalho será proporcional, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar pelo regime de jornada integral na mesma função.

II – CONSIDERAM-SE JORNADAS ESPECIAIS

a) jornada parcial: no limite de 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de até 06 (seis) horas extraordinárias;

b) jornada parcial: a partir de 26 (vinte e seis) horas até 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de hora extraordinárias;

c) jornada reduzida, sendo aquela adotada acima de 30 (trinta) horas até 36 (trinta e seis) horas semanais;

d) jornada 12 x 36, sendo aquela com 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

e) semana espanhola: que alterna jornada superior em uma semana e inferior em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média da jornada legal de trabalho.

Parágrafo único – A prática do Regime Especial de Jornadas de Trabalho sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

45 – REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2026/2027

Fica instituído o Regime Especial de Trabalho em Feriados, observada a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, conforme redação dada pela Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007, respeitada a legislação municipal e mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, **com antecedência mínima de 5 (Cinco) dias dos feriados**, por meio de requerimento: www.sincomerciolins.com.br, e ao Sindicato Profissional Sindicato dos Comerciarios de Lins através do email sincomerciarioslins@hotmail.com, contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos.

c) Certidão negativa podendo ser substituída pela declaração da empresa ou do contador responsável pela escrita fiscal que o FGTS está com seu recolhimento totalmente em dia até a data da solicitação do presente certificado.

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 03 (três) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical respectiva para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 03 (tres) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

Parágrafo 3º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Trabalho em Feriados 2026/2027 perante aos órgãos competentes do trabalho.

Parágrafo 4º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Trabalho em Feriados 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 5º – As adesões ao Regime Especial de Trabalho em Feriados para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2027, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 6º – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenentes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 7º – As empresas associadas do Sincomércio - Sindicato do Comercio Varejista de Lins que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada *"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"* ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

II – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO – As empresas autorizadas deverão atender as seguintes condições gerais, além das específicas para cada segmento de comércio:

a) pagamento do vale-transporte (VT);

b) descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 90 (noventa) dias a partir do mês seguinte ao trabalhado ou em até 30 (trinta) dias que antecedem o feriado trabalhado, desde que com a concordância do empregado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa;

c) fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário;

d) a recusa ao trabalho no feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá justificar qualquer sanção ao empregado, com exceção de quando houver o gozo a folga antecipada;

e) fica proibido o trabalho nos feriados de 25 de dezembro e 01 de janeiro;

f) abertura no feriado de 01 de maio é facultativa às empresas com o fechamento até às 14:00 hrs (catorze horas)

III – INDENIZAÇÃO DE FERIADOS:

a) as empresas para o trabalho nos feriados requeridos, além das regras gerais elencadas acima, deverão efetuar o pagamento, a partir de 01 de setembro de 2026, a título de auxílio-alimentação de caráter indenizatório aos empregados que trabalharem nesses dias, no valor de R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) sendo que este valor será R$ 27,00 (vinte e sete reais), para Microempreendedores Individuais (MEI's), Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) com adesão a cláusula nominada "*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027*";

b) os valores do auxílio-alimentação e do abono poderão ser alterados por acordo entre a empresa e seus empregados, respeitados os valores mínimos acimo previstos;

c) ficam isentos do pagamento acima previsto os estabelecimentos que concedam a folga compensatória e forneçam regularmente refeições aos seus empregados pelo Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), inclusive no feriado;

Parágrafo 1º – A prática do Regime Especial de Trabalho em Feriados sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R$ 330,00 (trezentos e trinta reais) por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, uma única vez independentemente do número de feriados trabalhados na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Parágrafo 2º – Por meio de Aditamento a esta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) os sindicatos da categoria profissional e econômica poderão alterar as condições previstas para o trabalho em feriados nos municípios de suas bases, bem como estabelecer calendários promocionais com horários diferenciados, que prevalecerão sobre quaisquer outras.

46 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS E DE DSR 2026/2027

Ficam instituídos o Regime Especial de Compensação de Horas e o Regime Especial de Compensação do Descanso Semanal Remunerado (DSR), mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

I – REGRAS GERAIS PARA ADESÃO – A empresa deverá, individualmente ou por sua contabilidade, formalizar sua adesão a fim de obtenção do Certificado de Enquadramento para a aplicação desta cláusula, para cada estabelecimento interessado, por meio de requerimento via sistema www.sincomerciolins.com.br, e ao Sindicato Profissional Sindicato dos Comerciarios de Lins através do email sincomerciarioslins@hotmail.com, contendo as seguintes informações: contendo as seguintes informações:

a) Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), razão social, nome fantasia, porte da empresa, Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), início da atividade, capital social, número de empregados, endereço completo, telefone e e-mail para contato, identificação do sócio da empresa e do contador responsável;

b) declaração de compromisso e comprovação do cumprimento integral das cláusulas obrigacionais da empresa da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), com exceção das contribuições de ambos os sindicatos;

Parágrafo 1º – Constatado o cumprimento dos requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecerem às empresas solicitantes, o Certificado de Enquadramento, no prazo máximo de até 07 (sete) dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada pela entidade sindical respectiva para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 2º – A falsidade de declaração ou descumprimento desta cláusula ocasionará a suspensão do certificado e obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, a convocar a empresa para regularizar a situação, sob pena da revogação conjunta do certificado concedido, sendo imputado à empresa o pagamento das diferenças apuradas.

Parágrafo 3º – O prazo para adesão ao Regime Especial de Compensação de Horas e de DSR 2026/2027, com efeitos retroativos à data-base, poderá ser efetuada até 60 (sessenta) dias da data da assinatura. Vencido o prazo estabelecido, o certificado irá gerar efeitos apenas a partir da data do requerimento. Excepcionalmente, em situações justificadas, a data limite poderá ser alterada com a concordância dos sindicatos signatários.

Parágrafo 4º – A empresa apresentará seu Certificado de Enquadramento como meio de prova para demonstrar sua autorização para aplicação do Regime Especial de Compensação de Horas e de DSR 2026/2027 perante aos órgãos competentes do trabalho.

Parágrafo 5º – Os efeitos dos certificados para o Regime Especial de Compensação de Horas e de DSR 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 6º – As adesões ao Regime Especial de Compensação de Horas e de DSR 2026/2027 para o próximo período convencional poderão ser efetuadas a partir de 01 de setembro de 2027, independentemente da data da assinatura da próxima Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), quando passarão a vigorar os novos prazos e condições que vierem a ser estabelecidos.

Parágrafo 7º – Eventual recusa por parte dos sindicatos convenentes deverá ser acompanhada de fundamentação e indicação clara da(s) cláusula(s) descumprida(s), dentro do prazo de 7 (sete) dias. A ausência de manifestação dos sindicatos no prazo previsto implicará na concessão automática do Certificado de Enquadramento requerido.

Parágrafo 8º – As empresas associadas Sincomércio - Sindicato do Comercio Varejista de Lins que efetuarem o recolhimento da contribuição prevista na cláusula nominada *"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL"* ficam isentas do pagamento do ressarcimento de despesas da entidade em função dos serviços prestados na aplicação desta cláusula.

II – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO NO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS – BANCO DE HORAS ANUAL – A compensação da duração diária de trabalho atenderá aos preceitos legais e as seguintes regras:

a) o presente Banco de Horas é formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas) da jornada de trabalho, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa;

b) na forma do disposto nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a duas horas por dia, desde que compensadas dentro de 10 meses.

c) as horas extras trabalhadas, compensadas fora do prazo acima previsto, ficam sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00 (vinte e duas horas), obedecido, porém, o disposto no inciso I, do artigo 413 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

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

f) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, que deverá ser mantido em arquivo da empresa, que terá o prazo de 10 dias para apresentá-los, se solicitados pelos sindicatos convenentes;

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

h) ficam dispensadas das obrigações prevista na alínea "***e)***" as empresas com adesão a cláusula nominada *"REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027"*.

i) é vedado lançar no Banco de Horas, como horas positivas, as horas trabalhadas em dia destinado ao descanso semanal remunerado (DSR) ou em feriado. O DSR não concedido no período de apuração previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)" será pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso, vedada sua conversão em horas de banco ou sua compensação em período posterior ;

Parágrafo 1º – O descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta de anotação no recibo de pagamento previstos respectivamente nas alíneas *"**b)**"* e "***e)***" desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas.

Parágrafo 2º – A suspensão do direito à compensação previsto no parágrafo anterior, 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 final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

III – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO NO REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) – BANCO DE DSR MENSAL – A compensação do Descanso Semanal Remunerado (DSR) atenderá ao previsto na cláusula nominada *"COMPENSAÇÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)"*.

O Banco de Horas Anual (inciso II) e o Banco de DSR Mensal (inciso III) são independentes e não se comunicam, sendo vedada a transferência de saldo, a compensação recíproca ou a utilização de horas positivas do Banco de Horas para quitar ou substituir DSR não concedido. Fica assegurado, em qualquer hipótese, o gozo de no mínimo 1 (um) DSR em cada semana calendário.

Parágrafo 1º – As empresas que aderirem ao Regime Especial de Compensação de Horas e de DSR 2026/2027 ficam autorizadas a adotar o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, atendidas as seguintes condições:

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

item 1. estar disponível no local de trabalho;
item 2. permitir a identificação de empregador e empregado;
item 3. possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;

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

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

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

item 1. restrições à marcação do ponto;
item 2. marcação automática do ponto;
item 3. exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
item 4. a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 2º – A prática do Regime Especial de Compensação de Horas e de DSR sem o devido certificado dará ensejo ao pagamento da multa de R$ 300,00 (trezentos reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

CLÁUSULA 47 – JORNADA DE TRABALHO:

Nos termos do art. 3º, § 1º, da Lei nº 12.790/2013 e dos arts. 6º e 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026, de 16 de dezembro de 2026 até 15 de dezembro de 2027, o horário padrão de trabalho dos empregados abrangidos por este instrumento será de até 42 (quarenta e duas) horas semanais, em escala 5x2, com até 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos diários, ressalvada a distribuição desigual prevista nos Parágrafos 3º e 4º desta cláusula, assegurados 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo 1º – Um dos dias de repouso será concedido preferencialmente aos domingos, conforme Leis vigente.

Parágrafo 2º – A fixação dos horários de trabalho, inclusive aos sábados, domingos e feriados, deverá obedecer à legislação municipal que disciplina o horário de funcionamento do comércio em cada município da base territorial desta Convenção, e a faculdade de organização da jornada

diária não afasta, em nenhuma hipótese, o limite máximo de 42 (quarenta e duas) horas semanais.

Parágrafo 3º – Para viabilizar a distribuição da jornada semanal prevista no caput, nos termos do art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026 e do art. 59 da CLT, a duração diária do trabalho poderá ser estabelecida de forma uniforme ou desigual, inclusive em escala de revezamento e com trabalho aos sábados e domingos, desde que a soma das jornadas diárias não ultrapasse 42 (quarenta e duas) horas semanais e sejam assegurados os 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado previstos no caput.

Parágrafo 4º – Em nenhuma hipótese a duração diária do trabalho, inclusive na distribuição desigual da jornada, poderá ultrapassar 10 (dez) horas, nos termos do art. 7º da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo 6º – Excepcionalmente, nos termos do art. 7º, § 2º, da Constituição Federal, a escala de trabalho poderá prever a concessão de 1 (um) dia de repouso em determinada semana, desde que o repouso não gozado seja acumulado e concedido dentro do mesmo mês-calendário, garantida a média de 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado no mês.

Parágrafo 7º – Situações que não se enquadrem nesta cláusula dependerão de Acordo Coletivo de Trabalho específico ou de Termo Aditivo a esta Convenção.

Parágrafo 8º – As horas trabalhadas além dos limites previstos nesta cláusula serão remuneradas como extraordinárias, com o adicional de 60% (sessenta por cento) previsto nesta Convenção, e o repouso não concedido será remunerado em dobro, sem prejuízo da multa prevista nesta Convenção.

Parágrafo 9º – A redução da jornada e o acréscimo do repouso aplicam-se aos contratos em vigor, sem qualquer redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive quanto aos pisos salariais, ficando mantidas as jornadas já praticadas em patamar inferior, ressalvada a redistribuição necessária à concessão dos 2 (dois) dias de repouso, sem aumento da carga semanal.

Parágrafo 10º – Esta cláusula vigorará até 15 de dezembro de 2027, independentemente do prazo das demais cláusulas desta Convenção. A partir de 16 de dezembro de 2027, a jornada não excederá 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, cessando a ampliação da duração diária, sem redução salarial.

Parágrafo 11º – O limite mínimo do caput desta cláusula poderá ser reduzido, conforme as necessidades dos empregados enquadrados como: IDOSOS – Lei 10.741/2003; APRENDIZ – Decreto 5.598/2005 que regulamenta a Lei 8069/1990 e os PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – Decreto 3.298/1999 que regulamenta a Lei 7.853/1989.

Parágrafo 12º – No período previsto no caput, para a jornada de 42 (quarenta e duas) horas semanais, o cálculo do salário-hora e das horas extras adotará o divisor 210 (duzentos e dez).

Parágrafo 13º – Caso a Convenção Coletiva de Trabalho subsequente não seja assinada até 15 de dezembro de 2027, os Sindicatos convenentes ficam obrigados a celebrar Termo Aditivo à presente Convenção, até a referida data, para adequar à jornada de 40 (quarenta) horas semanais as cláusulas que tratam da jornada de trabalho, do divisor de horas, das jornadas especiais, da compensação de horas e do trabalho em feriados, bem como as alterações supervenientes na Constituição Federal, na legislação e nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal relativas à Emenda Constitucional nº 141/2026. A ausência do Termo Aditivo não afasta a aplicação, a partir de 16 de dezembro de 2027, do limite previsto no Parágrafo 10º desta cláusula.

Parágrafo 14º – As dúvidas, omissões e dificuldades na aplicação da escala 5x2 e da jornada prevista nesta cláusula, inclusive quanto à distribuição desigual da jornada diária, bem como as alterações supervenientes na Constituição Federal, na legislação e nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal relativas à Emenda Constitucional nº 141/2026, serão objeto de Termo Aditivo a esta Convenção, a ser negociado pelos Sindicatos convenentes a pedido de qualquer deles.

VI – FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

48 – FÉRIAS

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

Parágrafo 1º – O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo 2º – 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 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oportunidade em que também será pago o abono do que trata o inciso XXVII, do artigo 7º da Constituição Federal (CF).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

49 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

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

VII – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

50 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam essas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso, no qual deverá ser analisado através de procedimento administrativo escrito.

EXAMES MÉDICOS

51 – COMUNICAÇÃO DE GRAVIDEZ

Com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fica assegurada a estabilidade de emprego para a empregada gestante, nos termos do artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), cabendo à comerciária comunicar ao empregador sua gravidez e os efeitos de uma eventual estabilidade somente passarão a contar após sua comunicação ao empregador do estado gravídico, por escrito.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

52 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontológicos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças – CID, nesse caso, com a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em até 03 (três) dias de sua emissão.

VIII – RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

53 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas deverão fazer o recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal 2026/2027, com fulcro no artigo 8º da Constituição Federal (CF) e artigo 513, alínea "*e*" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), tema 935, para custeio do processo de negociação coletiva. A referida obrigação decorre da deliberação e aprovação em assembleias gerais da categoria, devidamente convocadas nos termos estatutários, como expressão da autonomia privada coletiva, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Esta contribuição abrange todos os estabelecimentos, matriz e filial, de toda a categoria econômica do comércio varejista, exceto no comércio varejista de produtos farmacêuticos. A Contribuição Assistencial Patronal será recolhida conforme tabela abaixo:

PORTE DA EMPRESA	VALORES
Estabelecimento de Microempreendedor Individual – MEI (duzentos e oitenta e três reais) c/ adesão ao REPIS - regime especial de piso simplificado	R$ 283,00
Estabelecimento de Microempresa – ME (seiscentos e vinte e quatro reais) c/ adesão ao REPIS - regime especial de piso simplificado	R$ 624,00
Estabelecimento de Pequeno Porte – EPP (novecentos e sessenta e cinco reais) c/ adesão ao REPIS - regime especial de piso simplificado	R$ 965,00
Estabelecimento de Grande Porte – DEMAIS com até 20 colaboradores (mil trezentos e sete reais)	R$ 1.307,00
Estabelecimento de Grande Porte – DEMAIS com mais de 20 colaboradores (mil oitocentos e setenta e cinco reais)	R$ 1.875,00

Parágrafo único – O recolhimento após o prazo de vencimento sujeitará a empresa ao pagamento da multa de 10% (dez por cento), além de juros legais.

54 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores deverão descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) de suas respectivas remunerações mensais, limitado ao teto de R$ 57,00 (cinquenta e sete reais) por comerciário, na forma da legislação vigente e jurisprudência que rege a matéria, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional no dia 20/07/2026, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Parágrafo 1º – O desconto previsto nesta cláusula atende as determinações estabelecidas na jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em especial, o tema 935, que fixou a seguinte tese de repercussão geral e aplicação obrigatória em todo território nacional: *"é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."*

Parágrafo 2º – A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente na folha de pagamento, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente pelo sistema bancário, através de boleto físico ou meios eletrônicos vigentes e, autorizados pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), desde que atendam ao disposto no parágrafo 3° desta cláusula. O sindicato da categoria profissional disponibilizará o boleto físico ou via digital, informando o percentual aprovado em assembleia.

Parágrafo 3º – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com o pagamento dobrado do valor devido à Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo (FECOMERCIÁRIOS).

Parágrafo 4º – O rateio entre as entidades representativas da categoria profissional será na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da respectiva base territorial e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo (FECOMERCIÁRIOS).

Parágrafo 5º – As empresas ficam obrigadas a repassar ao sindicato profissional as contribuições descontadas dos empregados que deverão constar no holerite, sob pena de responsabilizar pelo ato (crime de apropriação indébita), além do ressarcimento do valor descontado.

Parágrafo 6º – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias as guias de recolhimento da contribuição assistencial dos empregados, devidamente autenticadas pela agência bancária.

Parágrafo 7º – O valor da contribuição assistencial dos empregados reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária.

Parágrafo 8º – Dos empregados admitidos após a data-base será descontado idêntico percentual, a partir do mês da sua admissão.

Parágrafo 9º – O recolhimento fora do prazo mencionado no parágrafo segundo desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além de multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo 10º – Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, uma única vez, por escrito e de próprio punho, com identificação através de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal do salário, na sede ou subsedes do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados. A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

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

Parágrafo 12º – O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 5 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 13º – A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato e da federação representativos da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo 14º – As contribuições aqui previstas ficam subordinadas ao previsto em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou ainda, nas determinações contidas em Ação Civil Pública

(ACP) nas bases territoriais de cada sindicato profissional. Em havendo previsão diversa do aqui estabelecido, prevalecerá aquela prevista nas normas coletivas locais, bem como no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou Ação Civil Pública (ACP).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

55 – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Os sindicatos convenentes, observado o princípio constitucional da Unicidade Sindical, reconhecem-se reciprocamente, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, conforme consta em seus registros sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam as respectivas categorias e seus representados.

56 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 05 (cinco) dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

IX – DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

57 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT)

Os sindicatos convenentes, com vistas ao fortalecimento das relações coletivas e à efetiva solução de controvérsias de interesse de seus representados, obrigam-se a conduzir conjuntamente a negociação e a celebração de termos de compromisso, ajustes de conduta e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), envolvendo quaisquer empresas integrantes da categoria econômica, sejam ou não associadas, ciente que a inobservância desta exigência implicará a nulidade e a ineficácia do instrumento celebrado.

Parágrafo único – Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) eventualmente necessários em razão da Lei Complementar nº 214/2025 e alterações serão negociados pelos sindicatos convenentes, preservada a autonomia negocial das partes.

CLÁUSULA 58 - REMUNERAÇÃO DE RESSARCIMENTO POR SERVIÇOS:

Os Sindicatos convenentes poderão cobrar remuneração, com a natureza de ressarcimento pela prestação de serviços, mormente sobre os decorrentes de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Parágrafo Único – A prestação de serviços para empresas e para trabalhadores que pagam a contribuição assistencial respectiva prevista neste instrumento estará isenta do pagamento da remuneração de ressarcimento do caput desta Cláusula.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

59 – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R$ 200,00(duzentos reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo único – A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com as multas previstas nas cláusulas mediante adesão.

60 – MULTA PARA OS SINDICATOS

Nos termos do artigo 613, VIII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos convenentes fixam multa no valor de R$ 200,00 (duzentos reais) pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, bem como de eventuais Aditivos e Termos de Compromisso. A multa prevista nesta cláusula será suportada pelo sindicato infrator em favor da outra parte.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

61 – eSOCIAL

Em razão do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), projeto esse que visa unificar o envio eletrônico das informações dos funcionários, fica estabelecida a possibilidade de aditamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) para adequação de eventuais exigências deste sistema.

62 – DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

No período de 16 de dezembro de 2026 até 15 de dezembro de 2027, a duração diária do trabalho poderá ser superior a 8 (oito) horas, com o máximo de 9 (nove) horas, respeitada a jornada de 42 (quarenta e duas) horas semanais, sem que o acréscimo diário seja considerado como hora extraordinária.

63 – ADEQUAÇÕES ÀS ALTERAÇÕES CONSTITUCIONAIS E/OU LEGAIS

As partes ficam obrigadas a celebrar aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) visando adequar as regras estabelecidas por alterações supervenientes ocorridas na Constituição Federal (CF), na legislação em vigor e nas decisões do judiciário tomadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e/ou pelo Supremo Tribunal Federal (STF), bem eventual regulamentação a ser editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em relação as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026

Lins, 18 de novembro de 2026.

ANTONIO DA SILVA
Presidente do SINCOMERCIÁRIO LINS

LUIZ CARLOS GARDINI
Presidente do SINCOMÉRCIO LINS