# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

# 2025/2026

Por este instrumento e na forma de direito, de um lado, como representante da Categoria Profissional dos Comerciários o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BOTUCATU – SINCOMERCIARIOS DE BOTUCATU**, Entidade Sindical, detentora da Carta Sindical nº, 167001/1954, CNPJ nº 45.525.920/0001-61, com sede na Av. Dom Lúcio, nº 394, centro, Botucatu, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente **SERGIO ORTIZ** e por outro lado, como representante da Categoria Patronal e Econômica o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BOTUCATU – SINCOMERCIO BOTUCATU**, Entidade Sindical, detentora da Carta Sindical nº 24440.024956/90, CNPJ 54.709.415/0001-68, com sede na Rua João Passos, nº 1496, centro, Botucatu, Estado de São Paulo, neste ato representado por sua Presidente **MARIA DO ROSÁRIO FÁTIMA BALDINI**, devidamente autorizados por ASSEMBLÉIA GERAL, em conformidade com o Art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, celebram na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, prevalecendo nos municípios de: **ANHEMBI, BOFETE, BOTUCATU, ITATINGA, PARDINHO E SÃO MANUEL** no período de **01/09/2025 à 31/08/2026**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA 1ª - REAJUSTAMENTO –** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria, serão reajustados a partir de **1° de setembro de 2025**, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **6% (SEIS POR CENTO**), incidente sobre os salários vigentes em 1° de setembro de 2025.

**Parágrafo 1°** - A fim de colaborar com o fechamento da folha de pagamento, as diferenças de salário geradas pela aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho 25/26, referente ao mês de setembro, em razão da assinatura deste instrumento ter se efetivado no dia 2 de Outubro de 2025 , PODERÃO ser pagas em duas vezes nos meses de novembro e dezembro de 2025.

**CLÁUSULA 2ª – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2024 ATÉ 31 DE AGOSTO/2025** - O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

| PERÍODO DE ADMISSÃO | Multiplicar por: |
|---|---|
| ADMITIDOS ATÉ 15.09.24 | 1,0600 |
| DE 16.09.24 A 15.10.24 | 1,0549 |
| DE 16.10.24 A 15.11.24 | 1,0498 |
| DE 16.11.24 A 15.12.24 | 1,0447 |
| DE 16.12.24 A 15.01.25 | 1,0396 |
| DE 16.01.25 A 15.02.25 | 1,0346 |
| DE 16.02.25 A 15.03.25 | 1,0296 |
| DE 16.03.25 A 15.04.25 | 1,0246 |
| DE 16.04.25 A 15.05.25 | 1,0196 |
| DE 16.05.25 A 15.06.25 | 1,0147 |
| DE 16.06.25 A 15.07.25 | 1,0098 |

| | |
|---|---|
| DE 16.07.25 A 15.08.25 | 1,0049 |
| A PARTIR DE 16.08.25 | 1,0000 |

**Parágrafo 1º** - O salário reajustado para Grandes Empresas e Empresas Não Optantes pelo REPIS, não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 4ª e 5ª.

**CLÁUSULA 3ª – COMPENSAÇÃO –** Nos reajustamentos previstos na CLAUSULA 1ª serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre **01/09/2024 e 31/08/2025**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação e término de aprendizagem.

**CLÁUSULA 4ª – SALÁRIOS NORMATIVOS** - Ficam estipulados para todas as EMPRESAS VAREJISTAS, os seguintes salários normativos, a partir de **01/09/2025**, com exclusão das **MEIs, MEs e EPPs que formalizarem ADESÃO AO REPIS (CLAÚSULA 30ª):**

| | |
|---|---|
| a) EMPREGADOS EM GERAL | R$ 2.102,00 |
| b) OPERADOR DE CAIXA | R$ 2.261,00 |
| c) FAXINEIRO / COPEIRO | R$ 1.854,00 |
| d) OFFICE-BOY / EMPACOTADOR / REPOSITOR | R$ 1.550,00 |
| e) GARANTIA DO COMISSIONISTA PURO | R$ 2.469,00 |

Parágrafo Único - Enquadra-se na condição de CAIXA, empregado que tenha destinação específica para tal fim e exerça a função durante toda a jornada de trabalho, não sendo o salário atribuído a função de caixa pago a empregado que ocasionalmente ocupe a função.

**CLÁUSULA 5ª – GARANTIA DO COMISSIONISTA** - Aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionista puro), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima de **R$ 2.469,00 (dois mil, quatrocentos e sessenta e nove reais)**, nela já incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês em que não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho.

**CLÁUSULA 6ª - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS –** O cálculo da remuneração das Férias, do Aviso Prévio e do 13° salário do comissionista na rescisão contratual, terá como base a média dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês do pagamento.

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

**CLÁUSULA 7ª - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS –** A remuneração de repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base total de comissões auferidas durante o mês, dividindo por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6° da lei 605/49.

**CLÁUSULA 8ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)** - As empresas poderão conceder no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, de no mínimo 40% (quarenta por cento) de seu salário líquido, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

**CLÁUSULA 9ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS –** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

**CLÁUSULA 10ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO -** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**CLÁUSULA 11ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE -** Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder 30 (trinta) minutos.

**CLÁUSULA 12ª - DIA DO COMERCIÁRIO -** Pelo Dia do Comerciário – 30 de outubro, será concedida uma indenização, apenas ao associado, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida todo 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) De 91 (noventa e um) dias até 180 (centro e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
c) Acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias;

Parágrafo 1° - Fica facultado a empresa converter a gratificação em descanso, obedecida a proporcionalidade acima.

Parágrafo 2° - A gratificação prevista no caput desta cláusula fica garantida aos empregados em gozo de férias, às empregadas em licença maternidade e aos empregados afastados por acidente de trabalho até 06 (seis) meses anteriores a data comemorativa.

**CLÁUSULA 13ª – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS –** As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)**.

Parágrafo 1° - A EMPRESA DEVE EVITAR A PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA ACIMA DE 2 HORAS, pois na hipótese, tal excesso deixará a empresa sujeita a multa administrativa na forma de lei.

**CLÁUSULA 14ª – 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 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 por 220. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
c) Multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,50. O resultado é o valor do acréscimo;
d) Multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II - Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) Divide-se o valor da garantia mínima por 220, obtendo-se a média horaria;
b) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 0,50. O resultado é o valor da extraordinária;
c) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

**CLÁUSULA 15ª – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO –** O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I – Cálculo da parte fixa do salário:

a) Divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;

b) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 0,50. O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarias 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 por 220. O resultado equivalerá à média horária das comissões

c) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,50. O resultado é o valor do acréscimo;

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

**CLÁUSULA 16ª - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA -** O empregado que exercer a função de caixa, independentemente do porte da empresa, terá direito a indenização por "quebra de caixa "mensal, no valor de **R$ 105,00 (cento e cinco reais)**.

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

Parágrafo 2° - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no caput desta cláusula.

**CLÁUSULA 17ª – AVISO PRÉVIO –** O aviso prévio, previsto na CLT, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que tenham até um ano de serviço prestado na mesma empresa, sendo acrescido de 03 (três) dias por ano superveniente de serviço prestado a mesma empresa, até o limite de 60 (sessenta dias), somando o total de 90 (noventa) dias.

**CLÁUSULA 18ª – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO –** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer uma das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**CLÁUSULA 19ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA –** Fica vedada a celebração de contrato de experiência somente quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**CLÁUSULA 20ª – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL –** As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestaram seus serviços.

**CLÁUSULA 21ª – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR –** Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive Tiro-de-Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre em que o empregado completa 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

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

**CLÁUSULA 22ª – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO –** Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto n° 3.048/99 (redação dada pelo Decreto n° 4.729/09), 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 1° - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do decreto n° 6.722/08 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 2° - A concessão prevista nesta cláusula, não serão aplicadas 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 3° - 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 4° - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

**CLÁUSULA 23ª - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA -** Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

**CLÁUSULA 24ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE –** Nos termos do disposto no art.10, inciso II, alínea "b", do ADCT, fica assegurado o emprego à gestante desde a confirmação da gravidez, por escrito, ao empregador e até 75(setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo 1° - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez no curso do período de aviso prévio trabalhado ou indenizado, sob pena de perda do direito à estabilidade adicional de 75(setenta e cinco) dias previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo 2° - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

**CLÁUSULA 25ª - AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA** - As empresas interessadas na adoção de qualquer modalidade de jornadas diferenciadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula, sob pena de nulidade, dependerão de obtenção de CERTIFICADO específica que autorizará a prática da jornada.

Parágrafo 1° - As empresas para poderem praticar as jornadas descritas nos itens I e II desta cláusula, deverão apresentar ao sindicato patronal representante da categoria econômica os seguintes documentos:

1 - Formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da empresa e pelo contabilista responsável solicitante a expedição do CERTIFICADO de **AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA**, que será disponibilizado pela entidade sindical patronal a todos os interessados;

2 - O formulário, que poderá ser tirado na sede da entidade sindical patronal ou solicitado através do email sincomerciobotucatu@hotmail.com, será encaminhado em 3 (três) vias, sendo uma para cada sindicato convenente e uma para protocolo, deverá obrigatoriamente informar:

a) Razão social, CNPJ, NIRE, CAPITAL Social na JUCESP, endereço completo, atividade social e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;
b) Declaração atualizada do número de empregados;

c) Última guia de pagamento de contribuições e ou cota negocial devidamente quitada, ou certidão equivalente de ambos as entidades sindicais convenentes;
d) Declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva;
e) Certidão de regularidade e enquadramento sindical emitida pelo Sindicato dos Empregados representante da categoria profissional.

Parágrafo 2° - Não serão processadas as solicitações quando estas forem apresentadas faltando qualquer um dos itens descritos no parágrafo anterior.

Parágrafo 3° - As empresas que quiserem se enquadrar na **AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA** deverão entregar no SINCOMERCIO a documentação prevista no parágrafo 1°. Seguidamente os sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva fornecerão à empresa, no prazo de 20 (vinte) dias úteis contratos da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, que lhes facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática das jornadas descritas nos itens I, II e III desta cláusula;

a) – A falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários e demais incidências, bem como seus respectivos reflexos; ainda podendo o declarante responder por crime de falsidade.

b) – Ainda ocorrerá o desenquadramento na AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA, caso ocorra o descumprimento de quaisquer cláusulas, sem exceções, desta Convenção Coletiva.

c) – O CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

1) Razão Social, CNPJ e o endereço da empresa;
2) Prazo de início e término da validade do CERTIFICADO;

3) Assinatura dos Representantes dos Sindicatos convenentes das respectivas categorias assinantes desta Convenção Coletiva.

e) – o CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA deverá ser fixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da presente autorização.

Parágrafo 4° - Para comprovação perante a JUSTIÇA ESPECIAL FEDERAL DO TRABALHO e demais órgãos públicos competentes do direito de adoção de jornadas diferenciadas, a prova do empregador se fará com a exibição do CERTIFICADO DE AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA.

Parágrafo 5° - As empresas, ao adotarem as jornadas diferenciadas, com exceção da descrita no item III, se obrigam a utilizar no máximo de 20% (vinte) por cento do seu quadro geral de empregados trabalhando nestas jornadas.

I – JORNADA PARCIAL – Considera-se jornada parcial aquele cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras e obedecidas 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 08 (oito) horas diárias:
b) O salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
c) Após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT – Consolidação das Leis do trabalho;
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 REDUZIDA – Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

a) Horário contratual;

b) O salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional a jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;
c) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, conforme o caso.

III – JORNADA 12 X 36 – Nos termos do art. 59-A e parágrafo único da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, fica autorizada a prática de jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;
b) Não serão considerados como extras as horas laboradas além das 44 (quarentena e quatro) semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte.
c) Às funções insalubres fica vedada a presente jornada.

**CLÁUSULA 26ª – 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, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1° - O direito previsto no caput somente será extensivo ao Pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

**CLÁUSULA 27ª - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE –** O empregado estudante, após um ano de registro na empresa, que deixar de comparecer ao serviço para prestar o ENEM- Exame Nacional do Ensino Médio, limitado a uma falta por ano, terá esta falta abonada desde que nestas hipóteses haja comunicação prévia à empresa com antecedência de 5 (cinco) dias úteis e com comprovação posterior.

**CLÁUSULA 28ª – FALECIMENTO DE PAI, MÃE, FILHO, FILHA, SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA –** No caso falecimento do pai, mãe, filho, filha, sogro ou sogra, genro ou nora, empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

**CLÁUSULA 29ª - TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS** - As empresas interessadas no trabalho nas datas especiais abaixo especificadas deverão cumprir as seguintes regras:

a) Solicitar ao SINCOMERCIO o formulário para abertura em Datas Especiais, já comprovando a quitação das contribuições ao SINCOMERCIO e ao SINCOMERCIÁRIOS, elencadas nesta CCT 24/25.

1 – São datas especiais e seus respectivos horários de funcionamento:

1.1 – Semana Liquida Botucatu (uma semana no ano de 2025): - Segunda a sexta-feira das 9h até 22h; sábado das 9h até 20h e domingo das 9h até 16h.

**CLÁUSULA 30ª - REPIS REGIME ESPECIAL DE PISOS E SALÁRIOS** - Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido à **EPP – EMPRESA DE PEQUENO PORTE**, à **ME – MICROEMPRESA** e ao **MEI – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL** e como preconizado no artigo 179 da CF/88 e artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, bem como nos artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI da CF/88, fica instituído o **REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS – REPIS**, mediante adesão pelas empresas interessadas, condicionada ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas, por estabelecimento e CNPJ, desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada de 220 horas mensais ou de 44 horas semanais, aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores, a partir de **1º de setembro de 2025**.

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

Parágrafo Segundo – Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar estes limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo Terceiro – **As MICROEMPRESAS (ME's), EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP's) e MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI's) que NÃO** FIZEREM ADESÃO AO REPIS DEVERÃO PRATICAR OS PISOS CONSTANTES NA **CLÁUSULA NOMINADA "SALÁRIOS NORMATIVOS", Clausula 4°. NÃO** PODENDO, EM HIPOTESE NENHUMA, PRATICAR OS PISOS DE MEI, ME OU EPP.

Parágrafo Quarto – **As empresas enquadradas como Microempresas (ME's), Empresas de Pequeno Porte (EPP's) e Microempreendedor Individuais (MEI's),** para poderem praticar os pisos salariais descritos no REPIS, deverão apresentar ao SINCOMERCIO - Sindicato patronal, representante da categoria econômica, os seguintes documentos:

I – Formulário assinado pelo sócio empresário titular ou sócio da Empresa e pelo contabilista responsável solicitando a expedição do CERTIFICADO de ENQUADRAMENTO no REPIS, que será disponibilizado pela entidade patronal a todos os interessados em aderir ao REPIS;

II – O formulário, deverá ser retirado no SINCOMERCIO ou solicitando através do e-mail e deverá ser encaminhado em 2 (duas) vias, e será assinado pelo **SINCOMERCIO** e **SINCOMERCIÁRIOS**, após verificação dos itens abaixo:

**a)** Razão Social, Nome Fantasia, CNPJ, CNAE, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade social, whatsapp, celular, e-mail e qualificação completa do(s) sócio(s) empresário(s) e do contabilista responsável;

**b)** Declaração atualizada no número de empregados;

**c)** Guia da Contribuição de Representação da Categoria Econômica para o Custeio das Negociações Coletivas (art. 513, e CLT), devidamente quitada

até o dia **30 de Novembro de 2025**. Esta guia deverá ser solicitada, pelo email sincomerciobotucatu@hotmail.com

| ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS | VALOR |
|---|---|
| E.P.P. – Empresas de Pequeno Porte | R$ 1.320,00 |
| M.E. – Microempresas | R$ 660,00 |
| MEI – Microempreendedor Individual | R$ 360,00 |

**d)** Empresa que está fazendo ADESÃO ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, deverá comprovar, também, que está cumprindo a Cláusula 43ª, da CCT 25/26 – Contribuição para o Sindicato Profissional.

**e)** O CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, será assinado pelos Presidentes das Entidades Convenentes – **SINCOMERCIÁRIOS** e **SINCOMERCIO**.

**f)** Empresas EPP's, ME's e MEI's, que não estiverem aptas a se beneficiarem do REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais, isto é, não estão cumprindo todas as exigências, deverão se utilizar dos pisos da Clausula 4º desta Convenção Coletiva de Trabalho, a fim de não dar origem a passivos trabalhistas.

**g)** Declaração e compromisso de cumprir e estar cumprindo integralmente e sem exceção todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo Quinto – Não serão processadas as solicitações quando estas forem apresentadas faltando qualquer um dos itens descritos no parágrafo anterior.

Parágrafo Sexto – As empresas que quiserem se enquadrar no REPIS deverão entregar no Sindicato Patronal a documentação prevista no parágrafo quarto. Se estiver correta toda a documentação e sem nenhuma pendência no SINCOMERCIÁRIOS, o SINCOMERCIO fornecerá à empresa, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contratos da data da entrega do formulário, sem qualquer ônus, o CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que lhe facultará, a partir da data de validade da certidão, a prática dos pisos salariais previstos no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;

I – As empresas que não obtiverem **O CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, NÃO PODERÃO PRATICAR OS PISOS ESPECIAIS DE SALÁRIOS (REPIS),** devendo obrigatoriamente praticar os pisos descritos na cláusula 4º SALARIOS NORMATIVOS desta Convenção Coletiva de Trabalho, mesmo que para os órgãos públicos estejam reconhecidas nos termos da lei 123/2006.

II – A falsidade da declaração ocasionará o desenquadramento do REPIS, sendo devido aos empregados, com efeito retroativo até a data de início da irregularidade, os salários constantes nas cláusulas nominadas "SALÁRIO NORMATIVO" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA", bem como seus respectivos reflexos, respondendo por crime de falsidade.

III - As empresas que fizerem adesão ao REPIS ficam dispensadas do Requerimento de Banco de Horas, conforme disposições da cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO" e terão expressas autorizações no Certificado de Adesão ao REPIS.

IV – O CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS deverá obrigatoriamente conter os seguintes dados, sob pena de invalidade absoluta do documento:

a) Razão Social e CNPJ da Empresa;
1. Prazo de início e término da validade do CERTIFICADO;
2. Será assinado pelos Presidentes das Entidades Convenentes – SINCOMERCIÁRIOS e SINCOMERCIO.

Parágrafo Sétimo – Para comprovação perante a Justiça do Trabalho e demais órgãos públicos competentes, do direito ao pagamento dos pisos salariais previsto no REPIS a prova do empregador se fará com a exibição do CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, nos termos do parágrafo sexto, item IV.

a) As Empresas interessadas em integrar o REPIS, terão até o dia 30 de Novembro de 2025 para solicitar o CERTIFICADO DE ENQUADRAMENTO.
b) As empresas que se constituírem a partir de 1° DE SETEMBRO DE 2025 e aquelas que não possuíam e vierem a contratar empregados, poderão

requerer o Certificado de Enquadramento no REPIS, na forma descrita nesta cláusula, no prazo de até 30 (trinta) dias da contratação do primeiro empregado, que observando o prazo terá efeito retroativo a data da contratação.

c) A aplicação do sistema REPIS, não implica, sob nenhuma hipótese, em equiparação salarial com os empregados existentes.

d) As empresas somente poderão praticar os pisos especiais constantes do REPIS aos empregados admitidos após o início da validade da CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS, que terá impressa o termo final e inicial de sua validade fixada na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

e) Independente do prazo de validade da CERTIDÃO esta não ultrapassará a data de validade da Convenção Coletiva.

f) O prazo para renovação da adesão ao REPIS, **com efeitos retroativos à data base**, será até **5 de Dezembro de 2025**, após este prazo, os certificados **SERÃO EMITIDOS COM A DATA DA SOLICITAÇÃO. A CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO NO REPIS** deverá ser afixada em local de grande circulação na empresa para que todos os empregados tomem ciência da autorização.

Parágrafo Oitavo – SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALARIOS (REPIS) PARA MEI – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL e ME MICROEMPRESA – Os empregados de Microempreendedores Individuais e Micro Empresas, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente à jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

**30.1: Salário para MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL MEI e MICROEMPRESA ME:**

| | |
|---|---|
| a) PISO SALARIAL DE INGRESSO (180 DIAS) EMPREGADOS EM GERAL | R$ 1.717,00 |
| b) EMPREGADOS EM GERAL | R$ 1.931,00 |

| | |
|---|---|
| c) OPERADOR DE CAIXA | R$ 2.100,00 |
| d) FAXINEIRO / COPEIRO | R$ 1.727,00 |
| e) OFFICE-BOY / EMPACOTADOR / REPOSITOR | R$ 1.550,00 |
| f) GARANTIA DO COMISSIONISTA PURO | R$ 2.261,00 |

Parágrafo Primeiro - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, e exerça a função durante toda a jornada de trabalho, não sendo o salário atribuído à função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

Parágrafo Segundo - Após 180 (cento e oitenta) dias recebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior a critério da empresa, com exceção dos pisos direcionados às funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

**30.2: SALÁRIOS NORMATIVOS DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS (REPIS) PARA EPP – EMPRESA DE PEQUENO PORTE –** Os empregados das Empresas de Pequeno Porte, assim enquadradas nos termos desta Convenção Coletiva, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, terão garantidos os seguintes pisos salariais:

Parágrafo Primeiro - Salário para EMPRESA DE PEQUENO PORTE EPP:

| | |
|---|---|
| a) PISO SALARIAL DE INGRESSO (180 DIAS) EMPREGADOS EM GERAL | R$ 1.813,00 |
| b) EMPREGADOS EM GERAL | R$ 2.017,00 |
| c) OPERADOR DE CAIXA | R$ 2.170,00 |
| d) FAXINEIRO / COPEIRO | R$ 1.777,00 |

| | |
|---|---|
| e) OFFICE-BOY / EMPACOTADOR / REPOSITOR | R$ 1.550,00 |
| f) GARANTIA DO COMISSIONISTA PURO | R$ 2.373,00 |

Parágrafo Segundo - Enquadra-se na condição de caixa o empregado que tenha destinação específica para tal fim, e exerça a função durante toda a jornada de trabalho, não sendo o salário atribuído à função de caixa pago ao empregado que ocasionalmente ocupe a função;

Parágrafo Terceiro - Após 180 (cento e oitenta) dias percebendo salário de ingresso, o empregado passará a se enquadrar em uma das funções de nível salarial superior, a critério da empresa, com exceção dos pisos direcionados às funções de Repositor, Office-Boy e Empacotador.

**CLÁUSULA 31ª - TRABALHO EM FERIADOS, POR ADESÃO** - Poderá ser autorizado o trabalho em feriados, com exceção de **25 de Dezembro (Natal), 1° de Janeiro (Confraternização Universal), 1° de Maio (Dia do Trabalhador),** desde que sejam cumpridas as seguintes regras:

1) – Empresas interessadas a aderir ao **TRABALHO EM FERIADOS** deverão:

2) - Para formalizar a adesão, as empresas deverão requerer a expedição do (formulário e lista de funcionários), para cada estabelecimento interessado, as empresas deverão solicitar o formulário e a lista de funcionários ao **SINCOMERCIO** pessoalmente ou através do email sincomerciobotucatu@hotmail.com. O prazo máximo para entrega do formulário e da lista de funcionários preenchidos e assinados é de **10(DEZ) DIAS ANTES DO FERIADO** solicitado, contendo as seguintes informações:

2.a) - razão social; CNPJ; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo, nome fantasia, WhatsApp, email, número de empregados no estabelecimento e identificação do contador e do responsável;

2.b) - comprovação do pagamento das contribuições previstas nessa convenção em favor do SINCOMERCIO e do SINCOMERCIÁRIOS, sindicatos convenentes;

2.c) - constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissionais e patronal, deverão em conjunto, fornece às empresas solicitantes, a autorização. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada imediatamente para que regularize sua situação em até 7 (sete) dias úteis.

2.d) - a falsidade de declaração ou descumprimento do disposto no inciso I desta Cláusula, uma vez constatada, ocasionará a revogação da autorização, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais apuradas.

2.e) - Pagamento das verbas de alimentação: EMPRESAS EM GERAL, E EMPRESAS MEI, ME E EPP "SEM REPIS"

O PAGAMENTO SERÁ NO VALOR DE R$ 185,00 (CENTO E OITENTA E CINCO REAIS) uma folga e vale transporte.

PARA AS EMPRESAS MEI e ME COM ADESÃO AO REPIS R$ 80,00 (OITENTA REAIS) uma folga e vale transporte

E EPP COM ADESÃO AO REPIS R$ 100,00 (CEM REAIS), uma folga e vale transporte.

2.f) - Em todos os feriados, a Empresa deverá encaminhar ao **SINCOMERCIO BOTUCATU**, que se encarregará de encaminhar ao **SINCOMERCIÁRIOS**, após verificação, a lista, com nome e assinatura, dos funcionários que optaram por trabalhar em cada feriado. Este documento trará segurança jurídica às empresas.

2.g) - A autorização (formulário para o trabalho em feriados), somente será válida, se for assinada pelas duas entidades **SINCOMERCIO** e **SINCOMERCIÁRIOS**.

3) – As empresas que não tiverem feito a adesão a feriados, previsto nesta cláusula, não importando o porte, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia,

gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, consequentemente criando a obrigação de adimplir os pagamentos neste dia da seguinte forma:

3.a) – Adicional de 200% (duzentos por cento) sobre as horas trabalhadas.

3.b) – Abono de **R$1.000,00 (hum mil reais)** por funcionário, por cada feriado trabalhado, destacado no comprovante de pagamento como verba indenizatória sem vinculação salarial, Além da Multa da Cláusula 53ª.

Parágrafo 1°: Empresas de Gêneros Alimentícios, tais como HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, QUITANDAS E MERCEARIAS necessitam solicitar o trabalho em todos os feriados, com exceção dos dias 25 DE DEZEMBRO e 1° DE JANEIRO.

Parágrafo 2°: As empresas de Gêneros Alimentícios, tais como HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, QUITANDAS E MERCEARIAS, que desejam o funcionamento no dia 1° DE MAIO, deverão buscar as entidades convenentes, no máximo, até o dia 15 DE ABRIL DE 2026, para a formalização da autorização, desde que comprovado o integral cumprimento da presente norma, inclusive, obrigações e quitação das contribuições nela previstas.

I - REGRAS PARA SOLICITAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS DE HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, QUITANDAS E MERCEARIAS:

a) Apresentação do pagamento das contribuições ao SINCOMERCIO e ao SINCOMERCIÁRIOS,
b) Pagamento do vale transporte;
c) Descanso compensatório em dia a ser estabelecido de comum acordo entre empresa e empregado, a ser gozado, no máximo, em até 40(quarenta) dias, a partir do feriado trabalhado, sob pena de dobra, podendo ser convertido em pagamento do dia em dobro, a critério da empresa.
d) Fica proibido o trabalho dos menores e das mulheres gestantes no feriado, exceto se os próprios se manifestarem por escrito no sentido contrário.
e) De acordo com o Decreto 9.127, de 16 de Agosto de 2017, que alterou o Decreto 27.048, de 12 de Agosto de 1.949, a falta ao trabalho em feriados nas

empresas do Comércio Varejista de Supermercados e Hipermercados, deverá ser justifica, sob pena de sofrer descontos legais.

f) Independente da carga horária trabalhada pelos empregados, a folga compensatória deverá corresponder a um dia de jornada normal de trabalho, além de todas as vantagens e/ou benefícios convencionados neste instrumento.

II- REGRAS PARA AS EMPRESAS DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS HIPERMERCADOS, SUPERMERCADOS, MERCADOS, QUITANDAS E MERCEARIAS QUE **"NÃO FORMALIZAM"** SOLICITAÇÃO DO FORMULÁRIO PARA O TRABALHO EM FERIADOS:

Hipermercados, Supermercados, Mercados, Quitandas e Mercearias que não tiverem feito a adesão a feriados, previsto nesta cláusula, não importando o porte, estarão impedidas da utilização do trabalho dos empregados nos feriados, e caso tenham se utilizado do trabalho neste dia, gerará contra a empresa a presunção absoluta de que todos os empregados foram ativados no feriado, consequentemente criando a obrigação de adimplir os pagamentos neste dia da seguinte forma, após a fiscalização executada pelo SINCOMERCIÁRIOS:

a) – Adicional de 200% (duzentos por cento) sobre as horas trabalhadas.

b) – Abono de R$1.000,00 (hum mil reais) por funcionário, por cada feriado trabalhado, destacado no comprovante de pagamento, como verba indenizatória sem vinculação salarial.

III - REGRAS PARA EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA ESTABELECIDAS EM SHOPPINGS - As empresas deste segmento, para o trabalho nos feriados requeridos - excluídos os dias 25 DE DEZEMBRO e 1° DE JANEIRO, em que as empresas deverão permanecer fechadas.

Parágrafo 1°: EMPRESAS DE COMÉRCIO VAREJISTA ESTABELECIDAS EM SHOPPINGS que desejam o funcionamento no dia 1° DE MAIO, deverão buscar as entidades convenentes, no máximo, até o dia 15 DE ABRIL DE 2025, para a formalização da autorização, desde que comprovado o integral cumprimento da presente norma, inclusive, obrigações e quitação das contribuições nela prevista, inclusive o pagamento das verbas de alimentação:

a) Microempresas (ME) E Microempreendedor individual (MEI) com adesão no REPIS: Pagamento de indenização em dinheiro a título de alimentação, no valor de R$ 80,00 (OITENTA REAIS) uma folga e vale transporte;
b) Empresas de Pequeno Porte (EPP) com adesão ao REPIS: Pagamento de indenização em dinheiro a título de alimentação, no valor de R$ 100,00 (CEM REAIS) uma folga e vale transporte;
c) Grandes Empresas (LTDA, S/A), Microempresas ME, MEI e Empresas de Pequeno Porte EPP - SEM ADESÃO AO REPIS – Pagamento de indenização em dinheiro a título de alimentação, no valor de R$ 185,00 (CENTO E OITENTA E CINCO REAIS) uma folga e vale transporte.

Parágrafo 2°: Os efeitos das autorizações para o trabalho nos feriados prevalecerão até o vencimento desta convenção coletiva.

Parágrafo 3°: A inobservância do regramento convencional para a prática do Trabalho em Feriados, sujeita as empresas ao pagamento de multa equivalente a um salário normativo por empregado, revertida aos sindicatos convenentes.

Parágrafo 4°: Por meio de Aditamento a esta Convenção, os Sindicatos das categorias Profissional e Econômica poderão alterar as condições previstas para o trabalho em feriados nos municípios de suas bases, bem como estabelecer calendário promocionais com horários diferenciados, que prevalecerão sobre quaisquer outras.

a) - A prática do Trabalho em Feriado SEM AUTORIZAÇÃO dará ensejo ao pagamento da multa de R$ 700,00 (Setecentos reais) por empregado, que efetivamente trabalhou em feriados, sendo que essa multa será devida ao empregado, devendo este pagamento ser feito no SINCOMERCIÁRIOS.

**CLÁUSULA 32ª – TRABALHO EM 1° DE MAIO** - Para o trabalho em 1° de maio, para as Empresas localizadas em Shoppings Centers regras:

1 – A jornada de trabalho não poderá ser superior a 6(seis) horas e deverá ser paga em dobro;

2 - Ficam terminantemente proibidas horas extraordinárias que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo de 100%;

3 - Concessão de 1 (uma) folga aos empregados que trabalharem neste dia, em até 30 (trinta) dias a contar desta data, vale transporte e alimentação;

Parágrafo 1º – Em dias de eleições federais, estaduais ou municipais, observar-se á a jornada máxima de 6 (seis) horas, obrigando-se as empresas a facilitar aos empregados o cumprimento da obrigação eleitoral.

Parágrafo 2º – Pelo descumprimento, por parte das empresas, de qualquer disposição contida nesta cláusula a respeito de feriados, fica estipulada multa da cláusula, por empregado e em seu favor.

Parágrafo 3º- Nas hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado ultrapassar os últimos horários de transporte coletivo que utiliza para o retorno á sua residência, fica a empresa obrigada a fornecer transporte ao empregado.

Parágrafo 4° - A licença municipal (ALVARÁ) para a empresa funcionar em feriados, NÃO AFASTA a obrigatoriedade do cumprimento da integralidade do presente instrumento coletivo em vigor.

**CLÁUSULA 33ª - ACORDOS COLETIVOS** – As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, OBRIGAM-SE a negociação e a celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo no inciso VI do artigo 8° da 2 Constituição Federal, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

Parágrafo 1° - Para os fins do disposto no caput, as empresas interessadas deverão dar ciência ao SINCOMERCIO BOTUCATU - Sindicato Patronal para que este assuma, caso verifique a necessidade à direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

Parágrafo 2° - A ciência realizada pelo Sindicato Profissional ao Sindicato Patronal desobriga as empresas da responsabilidade prevista no parágrafo anterior, desde que atendidas o exposto do caput nesta clausula, ou seja, a assinatura conjunta das entidades convenentes em todos os acordos coletivos firmados, salvo os firmados pelas entidades de segundo grau.

**CLÁUSULA 34ª – FOLGA AOS SÁBADOS** - Os comerciários associados ao SINCOMERCIARIOS DE BOTUCATU, que cumprem jornada de 44 horas semanais, com exceção do cargo de gerente, terão direito a folgar 4 (quatro) sábados, durante o período de **01/09/25** a **31/08/26**, desde que cumpridas, integralmente, as regras a seguir:

Parágrafo 1° - As folgas previstas no caput desta cláusula somente serão concedidas caso o empregado associado tenha cumprido integralmente a jornada de 44 horas semanais, permitido a utilização do sistema de compensação de jornadas para o computo das 44 horas, nos termos da cláusula 25, Autorização para Jornada Diferenciada não terão às folgas aos sábados.

Parágrafo 2° - Somente terão direito às respectivas folgas que trata esta cláusula, **os comerciários associados que já completaram o período mínimo de "180 DIAS" de trabalho na empresa e aqueles que não tiverem nenhuma falta** injustificada no período de vigência desta convenção até o dia anterior à folga pretendida.

Parágrafo 3° - Após completos 180 dias de trabalho para a empresa, começa a contar o período aquisitivo proporcional de 03 (três) meses para cada folga. Sendo que, havendo rescisão do contrato de trabalho, anterior a 03 (três) meses completos não haverá folga constituída.

Parágrafo 4° - As folgas serão concedidas nas datas que melhor atenda os interesses do empregador e do empregado, ficando já ressalvado que as folgas não poderão coincidir com as vésperas das datas promocionais ou com o mês de Dezembro.

Parágrafo 5° - Qualquer comerciário associado poderá, em comum acordo com a empresa, trocar as folgas dos sábados por qualquer outro dia da semana ou pelo valor em dinheiro, desde que o requerimento seja feito de próprio punho.

Parágrafo 6° - As empresas, até o dia 25 de cada mês, poderão afixar em local visível aos trabalhadores a escala com as referidas folgas.

Parágrafo 7° - As empresas que encerrarem suas atividades, aos sábados, até às 13 (treze) horas, e aquelas com predominância em Gêneros Alimentícios e/ ou localizadas em Shoppings Centers ficam desobrigadas de cumprir está cláusula.

Parágrafo 8° - Ficam estipuladas a multa por descumprimento das folgas aos sábados, no valor de R$ 300,00 (trezentos reais), em favor do trabalhador prejudicado, aplicável uma única vez, sendo vedada a incidência desse instrumento.

**CLÁUSULA 35ª – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS** - As Empresas interessadas em formalizar a ADESÃO ao "Banco de Horas" de compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos

legais bem como a legislação municipal pertinente fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

a.1) Solicitação do Formulário pessoalmente ou através do e-mail, preencher e encaminhar ao SINCOMERCIO BOTUCATU E REGIÃO contendo as seguintes informações:

a.2) Por estabelecimento: Razão Social, CNPJ, CNAE, nome fantasia, endereço completo, e-mail, telefone, WhatsApp, número de empregados e identificação do contrator e do responsável pelo estabelecimento.

a.3) Comprovação do pagamento das Contribuições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho 25/26, devidas ao SINCOMERCIO e ao SINCOMERCIÁRIO, bem como a comprovação do cumprimento integral da presenta CCT.

a.4) Somente as Empresas MEI, ME e EPP, portadoras do CERTIFICADO DO REPIS 25/26, estarão dispensadas do preenchimento do formulário de Banco de Horas.

a.5) O prazo para Adesão ao Banco de horas, com efeitos retroativos à data-base, isto é, a 1º de Setembro de 2025, será até o dia **15 de Dezembro de 2025**.

a.6) 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 e o compensável, precisando-se no documento dias em que o trabalho será prorrogado e os dias em que será reduzido ou suprimido;

a.7) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias. As que excederem do horário pactuado deverão ser remuneradas com o acréscimo previsto na cláusula 18 deste instrumento, bem como aquelas que ao término da compensação avençada, resultarem em saldo positivo em favor do empregado;

a.8) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h (vinte e duas horas), obedecido sempre, o disposto no Início I do artigo 413 da CLT.

Parágrafo Único – Na rescisão contratual, qualquer que seja a causa, o saldo de horas que houver a favor do empregado em virtude da compensação ou instituição do "Banco de Horas" de que trata esta cláusula, será pago como hora extra e com o salário vigente no mês da rescisão e, no caso do comissionista puro

ou misto. Ao contrário, se o saldo for a favor da empresa, nenhum desconto será feito por esta no termo rescisório.

**CLÁUSULA 36ª – TRABALHOS AOS DOMINGOS –** Para o trabalho aos domingos, Lei Municipal 5.593/2014, as empresas deverão solicitar o formulário e a lista de funcionários ao SINCOMERCIO pessoalmente ou através do email sincomerciobotucatu@hotmail.com. O prazo máximo para entrega do formulário e da lista de funcionários preenchidos e assinados é de 10(dez) dias antes do Domingo pleiteado.

**a)** Todos os empregados poderão trabalhar somente em dois domingos consecutivos, ou seja, o repouso semanal remunerado deverá, obrigatoriamente, coincidir com o domingo, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com embasamento no artigo 5º I, da Constituição Federal e no 611- A da CLT, onde determina que TODOS são iguais perante a LEI. Respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho, sem prejuízo do D.S.R. na forma do caput do artigo 67 da CLT.

**b)** O trabalhador que prestar serviço nos domingos, terá sua jornada estabelecida em 8 (oito) horas no máximo. Se esta jornada, necessariamente for estendida, esta jornada extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento), ficando ainda a empresa, se o caso, sujeita a multa administrativa na forma da lei.

**c)** O pagamento no domingo será remunerado como TRABALHO EM FERIADOS, com exceção dos domingos 14 e 21 de Dezembro de 2025 – Lei Municipal 5.593/14);

**d)** O trabalho em domingos em hipóteses alguma terá aplicação de regras de Banco de Horas (exceto nos dois domingos de Dezembro -Lei Municipal 5.593/14).

**e)** Qualquer que seja o período trabalhado pelo empregado, mesmo não atingidas as 08 (oito) horas diárias, fica obrigado o empregador a efetuar o pagamento da remuneração como dia normal de trabalho, ou seja, na base de 08 (oito) horas diárias.

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

**g)** Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados sem a anuência das duas Entidades Convenentes desta CCT.

**h)** O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará multa prevista na cláusula 53ª;

**i)** A folga, obrigatoriamente, será dada antes do domingo trabalhado.

**CLÁUSULA 37ª – FÉRIAS –** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**CLÁUSULA 38ª – FÉRIAS PROPORCIONAIS –** Em casos de dispensa sem justa causa, bem como de pedido de demissão antes de completar 12(doze) meses de serviço, terá o empregado direito às férias proporcionais acrescidas de 1/3 na forma da lei.

**CLÁUSULA 39ª – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM A 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, a comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**CLÁUSULA 40ª – LICENÇA PATERNIDADE –** As empresas concederão licença paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

**CLÁUSULA 41ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS –** Serão reconhecidos todos os atestados médicos e/ou odontológicos, com CID, firmados por profissionais habilitados, exceto por cirurgia plástica por estética. De igual forma, serão reconhecidas as declarações de comparecimento do trabalhador, durante a vigência da presente Convenção, limitando-se a quatro por ano, sendo duas por semestre, a qualquer órgão público municipal ou estadual de assistência médica ou odontológica para fins de consulta, sendo vedado o desconto nos salários das horas de ausência ao trabalho pelo trabalhador, com vistas a essa finalidade.

Parágrafo único – Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, bem como deverão ser apresentados à empresas em até 03 (três) dias de sua emissão, com CID, assinatura e nome legível dos médicos, caso contrário não será aceito.

**CLÁUSULA 42ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES –** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais etc..... For exigido

pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

**CLÁUSULA 43ª – CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - CONTRAPARTIDA OBRIGATÓRIA -** Em virtude do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical e de todos os serviços prestados pelo Sindicato, as empresas se obrigam, a descontar em folha de pagamento e recolher de todos os integrantes da categoria que se beneficiam "erga omnes" das conquistas sociais, trabalhistas e sindicais, contribuição "cota negocial" para o Sindicato com o percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração mensal do empregado, inclusive do 13° salário, denominada Contribuição Assistencial e/ou Cota Negocial mensal, limitado esse desconto ao valor de R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por empregado, conforme aprovação da Assembleia Geral Extraordinária Regional realizada na base territorial: Anhembi, Bofete, Botucatu, Itatinga e São Manuel, conforme autorização assembleia e Ministério Público AC 01043200603802008 TAC 573/2015 PAJ 1162.2011.02.000/0 RE 730 462 – STF.

Parágrafo 1° - A contribuição e/ou cota negocial referida no caput, devida a partir de 01 de setembro de 2025, deverá ser recolhida ao sindicato profissional, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do estado de São Paulo, ou na rede bancária quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIARIOS. A contribuição e/ou cota negocial referente ao 13º salário deverá ser recolhida na mesma guia de recolhimento da contribuição e/ou cota negocial referente ao mês de dezembro/25 com vencimento em 15 de janeiro de 2026.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial e/ou cota negocial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do Sindicato, sob pena de arcar a empresa com penalidade prevista na cláusula 66, deste instrumento.

Parágrafo 3º - O recolhimento se dará através de ficha de compensação com o banco conveniado, que deverá obrigatoriamente efetuar o repasse de 80% (oitenta por cento) para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Botucatu e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio de Estado de São Paulo.

Parágrafo 4º - O valor da contribuição assistencial e/ou cota negocial reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, do custeio financeiro do amplo exercício da representatividade sindical, da representação e defesa da categoria e de todos os serviços das entidades sindicais profissionais beneficiárias (Sindicato e Federação).

Parágrafo 5º- O recolhimento da contribuição assistencial e/ou cota negocial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da multa 10% (dez por cento), ocorrerão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal. A multa será aplicada sobre o valor original acrescido do total de juros.

Parágrafo 6º- O desconto previsto nesta clausula fica condicionado a não oposição do empregado comerciário, beneficiário da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição, se for de vontade do empregado comerciário, será feita de próprio punho e deverá ser entregue pessoalmente na sede ou subsede do Sindicato, que fornecerá protocolo de recebimento. O direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial e/ou cota negocial deverá ser exercido até 15 (quinze) dias após a assinatura deste instrumento coletivo. O empregado que exercer seu direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial e/ou cota negocial, na forma desta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo Sindicato. A carta de oposição poderá ter retratação no decorrer da vigência da norma coletiva. A oposição apresentada pelo empregado não terá efeito retroativo para efeito de devolução de valores já descontados.

Parágrafo 7º - A presunção de ato antisindical por parte das empresas, consistente na produção ou obrigação imposta ao empregado de apresentar oposição ao Sindicato dos Trabalhadores será comunicada imediatamente ao Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo 8º- As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial e/ou cota negocial a devidamente autenticada pela agência bancária, com a respectiva relação dos empregados contribuintes.

Parágrafo 9º - Havendo alteração legal que venha modificar total ou parcialmente as regras da referida contribuição e/ou cota negocial ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenentes mediante provocação do sindicato profissional.

Parágrafo 10º - O Sindicato da categoria profissional assume, desde já quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

**CLÁUSULA 44ª – CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONOMICA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ASSISTENCIAL PATRONAL -** Os integrantes das categorias econômicas, quer sejam associados ou não, deverão recolher ao Sindicato do Comércio Varejista de Botucatu – SINCOMERCIO BOTUCATU E REGIÃO, dentro de sua base territorial, a contribuição de representação da categoria econômica para o custeio das negociações coletivas – assistencial patronal, por empresa constituída em única parcela e nos valores máximos aprovados pela A.G.E. em 24/07/2025.

| **CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONOMICA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ASSISTENCIAL PATRONAL PARA GRANDES EMPRESAS, MEI (Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e vendedores Ambulantes Somente Inscritos na Prefeitura Municipal), ME (Microempresas) E EPP (Empresas de Pequeno Porte) <u>NÃO OPTANTES PELO REPIS</u> – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL** | |
|---|---|
| **ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS** | **VALOR** |
| Grandes Empresas de 01 a 100 Empregados e MEI, ME e EPP não optantes pelo REPIS | R$ 2.190,00 |
| Grandes Empresas de 101 a 300 Empregados | R$ 3.990,00 |
| Grandes Empresas de 301 a 500 Empregados | R$ 5.990,00 |

| | |
|---|---|
| Grandes Empresas Acima de 501 Empregados | R$ 7.990,00 |

**CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONOMICA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ASSISTENCIAL PATRONAL PARA MEI (Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e vendedores Ambulantes Somente Inscritos na Prefeitura Municipal), ME (Microempresas) E EPP (Empresas de Pequeno Porte) OPTANTES PELO REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

| ENQUADRAMENTO DAS EMPRESAS | VALOR |
|---|---|
| E.P.P. – Empresas de Pequeno Porte | R$ 1.360,00 |
| M.E. – Microempresas | R$ 660,00 |
| MEI – Microempreendedor Individual e Integrantes da Categoria de Feirantes e vendedores Ambulantes Somente Inscritos na Prefeitura Municipal | R$ 360,00 |

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia **30/11/2025**, através de boleto bancário, que será fornecido à empresa pelo **Sindicato do Comercio Varejista de Botucatu – SINCOMERCIO BOTUCATU E REGIÃO**.

Parágrafo 2º - O recolhimento da Contribuição Assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º- Havendo alteração legal que venha a modificar total ou parcialmente as regras da contribuição ora estabelecida, esta será objeto de aditamento entre as entidades convenentes, mediante provocação, devendo ser levada a depósito e registro junto ao órgão competente.

**CLÁUSULA 45ª – DENUNCIA DE IRREGULARIDADES –** A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncia de irregularidades em face da legislação vigente

ou de descumprimento desta convenção a comunicar simultaneamente a entidade sindical representante da categoria econômica a convocação, para que esta acompanhe as empresas nestes procedimentos.

**CLÁUSULA 46ª – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS** - Fica estabelecido que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social não constantes nesta Convenção Coletiva, beneficiando empregados de empresas ou grupos de empresas, mediante acordo coletivo de trabalho formulado entre as Entidades Sindicais convenentes, inclusive a Participação nos Lucros ou Resultados (PRL) da empresa, nos termos do inciso XI do artigo 7° da Constituição Federal concomitante a Lei 10.101/2--- e artigo 621 da CLT.

**CLÁUSULA 47ª - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA –** Quando, no desempenho de suas funções, for necessário o contato do dirigente sindical com a direção da empresa, ele será efetuado no estabelecimento desta através de interlocutor por este designado, mediante solicitação prévia da entidade profissional com a indicação do motivo.

Parágrafo 1º - Havendo recusa da empresa no atendimento do solicitado, o sindicato profissional deverá suscitar a entidade patronal para solução do conflito.

Parágrafo 2º - Permanecendo o conflito fica a entidade sindical profissional liberada a suscitar mesa redonda junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou qualquer outra medida cabível.

**CLÁUSULA 48ª – ASSEMBLEIAS SINDICAIS – URNA ITINERANTE –** As empresas se obrigam, nos termos do parágrafo único do artigo 529 combinado com artigo 543, § 6º, ambos da CLT, a permitir que os mesários das urnas itinerantes das assembleias sindicais que se processem no sindicato profissional convenente, colham o voto dos integrantes da categoria, associados e não associados da entidade, dentro de seus estabelecimentos, desde que prevista no edital que a convocou, sob pena de descumprimento, passível da aplicação da multa prevista na letra "a" do artigo 553 da CLT em ação de execução junto à Justiça Federal Especializada do trabalho.

**CLÁUSULA 49ª – CÂMARA CINTEC – CONCILIAÇÃO** - Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio em geral, da base territorial comum dos

Sindicatos convenentes, deverão se submetidas a Câmara de Conciliação Trabalhista – CINTEC, obedecidos os artigos 625 – A a 625 – H da CLT e a Lei 9958/2000, somente pela CINTEC criada pelo SINCOMERCIO e pelo SINCOMERCIÁRIOS conjuntamente. Também, como meio alternativo de solução de conflitos, fica assegurada a possibilidade das entidades signatárias da presente convenção utilizarem a Câmara de Conciliação individualmente, respeitando a representatividade de cada entidade sindical, bem como a cobrança de todo e qualquer valor devido por força de lei ou de toda e qualquer cláusula deste instrumento de Convenção coletiva de Trabalho, antes de tomar qualquer medida judicial cabível.

Parágrafo 1º - Fica instituída uma taxa retributiva em conformidade com regimento interno da CINTEC ou acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

Parágrafo 2º - A empresa demanda que convoca para comparecer à sessão de conciliação da CINTEC deixar de fazê-lo sem justo motivo, obrigando o empregado a procurar seus direitos na Justiça do trabalho, no caso de procedência do pedido, mesmo que em parte, será condenada a pagar uma multa a favor do empregado pelo valor correspondente a 3% (três por cento) da condenação.

Parágrafo 3º - Para os fins do parágrafo anterior, a ausência do empregador será registrada em declaração fornecida ao empregado, firmada pelos membros da comissão e juntada na ação trabalhista.

Parágrafo 4º - Em caso de a ausência do empregado na sessão de conciliação designada, fica o empregador isento da multa referida no parágrafo 2º.

Parágrafo 5º - As entidades signatárias autorizam outras categorias profissionais e econômicas a se credenciarem junto a CINTEC e ao PLANO DE BENEFÍCIOS AOS COMERCIÁRIOS, respeitando seu estatuto e regimento interno para tanto.

**CLÁUSULA 50ª – ASSISTÊNCIA JURÍDICA –** A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a futura ação penal por ato praticado no desempenho norma das suas funções, ou na defesa do patrimônio da empresa.

**CLÁUSULA 51ª – DOCUMENTOS – RECEBIMENTOS PELAS EMPRESAS –** A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados, serão recebidos pelas empresas mediante contrarrecibo, em nome do empregado.

**CLÁUSULA 52ª – BALANÇOS E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS –** As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus empregados para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, com todas as garantias asseguradas por lei, mediante protocolo de relação de concordância dos empregados, contendo nome e assinatura dos respectivos, com antecedência mínima de 3 (três) dias, no Sindicato da categoria profissional.

**CLÁUSULA 53ª – MULTA –** Fica estipulada uma multa no valor de R$ 1.000,00 (hum mil reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo 1º- No caso de reincidência, após notificação e prazo para manifestação de 5 (cinco) dias, caberá multa no valor de um salário normativo em vigor, nos termos da cláusula 4 (SALÁRIOS NORMATIVOS), item 4.1, "a", desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 2º - Notificada a empresa pelo Sindicato representante da categoria profissional SINCOMÉRCIARIOS, este por sua vez deverá dar ciência ao Sindicato representante da categoria econômica SINCOMERCIO para que, se entender necessário e juntamente com empregador, manifeste-se sobre a notificação.

**CLÁUSULA 54ª – EXAMES MÉDICOS, PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS E PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL E OUTROS DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS –** Os empregados não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos (admissionais, demissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e, outros complementares) indispensáveis à função exercida, de acordo com a avaliação do profissional competente desde que custeado pelo empregador. As empresas, quando solicitado pelas entidades convenentes, deverão apresentar PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais e PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, como também exibir outros documentos necessários a esclarecimentos às entidades no que tange ao contrato de trabalho.

**CLÁUSULA 55ª – UNICIDADE SINDICAL** - As Empresas e os Comerciários abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observando o Princípio Constitucional da Unicidade Sindical, reconhecem reciprocamente os respectivo sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias para atendimentos, assinaturas de acordo ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que, para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e comerciários, deverá ser realizada sempre com a participação dos Sindicatos subscritores deste instrumento, sob pena de NULIDADE.

## CLÁUSULA 56ª – CALENDÁRIO DO COMÉRCIO DE BOTUCATU

SETEMBRO/2025

| | |
|---|---|
| 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17,18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29 e 30 | 9H ÀS 18H |
| 6, 13, 20 e 27 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 7 (DOMINGO) – INDEPENDÊNCIA DO BRASIL | FECHADO |
| 14, 21 E 28 - DOMINGOS | FECHADO |

OUTUBRO/2025

| | |
|---|---|
| 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 e 31 | 9H ÀS 18H |
| 4, 11, 18 e 25 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 10 (Sexta-Feira) – ANTEVÉSPERA DO DIA DAS CRIANÇAS | 9H ÀS 22H |
| 12 (DOMINGO) - DIA DE NOSSA SENHORA APARECIDA E DIA DAS CRIANÇAS | FECHADO |
| 5, 19 e 26 - DOMINGOS | FECHADO |

NOVEMBRO/2025

| | |
|---|---|
| 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 26 e 27 | 9H ÀS 18H |
| 1, 8, 22 e 29 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 15 (SABADO) - PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA - TROCA PELO 02/01/2026 | 9H ÀS 17H |
| 2 (DOMINGO) - FINADOS | FECHADO |
| 20 (QUINTA-FEIRA) – CONSCIÊNCIA NEGRA | FECHADO |
| 9, 16, 23 e 30 - DOMINGOS | FECHADO |
| 28 (SEXTA-FEIRA) – BLACK FRIDAY | 9H ÀS 22H |

DEZEMBRO/2025

| | |
|---|---|
| 1, 2, 3, 4, 5, 29 e 30 | 9H ÀS 18H |
| 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 | 9H ÀS 22H |
| 6, 13, 20 e 27 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 24 e 31 – QUARTA - FEIRA | 9H ÀS 17H |
| 26 – SEXTA - FEIRA | 10H ÀS 18H |
| 14 E 21 – DE ACORDO COM A LEI 5.593/14 DOMINGOS | 9H ÀS 17H |
| 7 E 28 - DOMINGOS | FECHADO |
| 25 (QUINTA) - NATAL | FECHADO |

JANEIRO/2026

| | |
|---|---|
| 1 (QUINTA-FEIRA) – CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL | FECHADO |
| 2 (SEXTA-FEIRA) – TROCA PELO DIA 15/11/2025 | FECHADO |
| 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29 e 30 | 9H ÀS 18H |

| | |
|---|---|
| 3, 10, 17, 24 e 31 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 4, 11, 18 e 25 - DOMINGOS | FECHADO |

FEVEREIRO/2026

| | |
|---|---|
| 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16,18(ANIVERSÁRIO DE PARDINHO), 19, 20, 23, 24, 25, 26 e 27 | 9H ÀS 18H |
| 7, 14, 21 e 28 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 1, 8, 15 e 22 - DOMINGOS | FECHADO |
| 17 (TERÇA-FEIRA) CARNAVAL | FECHADO |

MARÇO/2026

| | |
|---|---|
| 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 e 31 | 9H ÀS 18H |
| 7, 14, 21 e 28 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 1, 8, 15, 22 e 29 - DOMINGOS | FECHADO |

ABRIL/2026

| | |
|---|---|
| 1, 2, 6, 7, 8, 9,10, 13, 15(ANIVERSÁRIO DE ANHEMBI), 16, 17, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29 e 30 | 9H ÀS 18H |
| 4, 11, 18 e 25 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 3 (SEXTA-FEIRA) - SEXTA-FEIRA SANTA | FECHADO |
| 5 (DOMINGO) - PASCOA | FECHADO |
| 12, 19 e 26 - DOMINGOS | FECHADO |
| 14 (TERÇA-FEIRA) - ANIVERSÁRIO DE BOTUCATU | FECHADO |
| 21 (TERÇA-FEIRA) - TIRADENTES E ANIVERSÁRIO DE BOFETE | FECHADO |

MAIO/2026

| | |
|---|---|
| 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 e 29 | 9H ÀS 18H |
| 2, 9, 16, 23 e 30 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 1 (SEXTA-FEIRA) – DIA DO TRABALHADOR | FECHADO |
| 3, 10(DIA DAS MÃES), 17, 24 E 31 - DOMINGOS | FECHADO |
| 8 (Sexta-feira) – ANTEVÉSPERA DO DIA DAS MÃES | 9H ÀS 22H |

JUNHO/2026

| | |
|---|---|
| 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 12, 15, 16, 17(ANIVERSÁRIO DE SÃO MANUEL), 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 29 e 30 | 9H ÀS 18H |
| 6, 13, 20 e 27 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 4 (QUINTA-FEIRA) – CORPUS CHRISTI | FECHADO |
| 7, 14, 21 e 28 - DOMINGOS | FECHADO |
| 11 (QUINTA-FEIRA) – VÉSPERA DIA DOS NAMORADOS | 9H ÀS 22H |

JULHO/2026

| | |
|---|---|
| 1, 2, 3, 6, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24(ANIVERSÁRIO DE ITATINGA), 27, 28, 29, 30 e 31 | 9H ÀS 18H |
| 4, 11, 18 e 25 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 9 (QUINTA-FEIRA) – REVOLUÇÃO CONSTITUCIONALISTA | FECHADO |
| 26 (DOMINGO) – DIA DE SANT'ANA (PADROEIRA DE BOTUCATU) | FECHADO |
| 5, 12 e19 - DOMINGOS | FECHADO |

AGOSTO/2026

| | |
|---|---|
| 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 e 31 | 9H ÀS 18H |
| 1, 8, 15, 22 e 29 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 7 (SEXTA-FEIRA) – ANTEVÉSPERA DO DIA DOS PAIS | 9H ÀS 22H |
| 2, 9(DIA DOS PAIS), 16, 23 E 30 - DOMINGOS | FECHADO |

SETEMBRO/2026

| | |
|---|---|
| 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 e 30 | 9H ÀS 18H |
| 5, 12, 19 e 26 - SÁBADOS | 9H ÀS 17H |
| 7 (SEGUNDA) – INDEPENDÊNCIA DO BRASIL | FECHADO |
| 6, 13, 20 e 27 - DOMINGOS | FECHADO |

**CLÁUSULA 57ª – 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 art. 615, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA 58º – HOMOLOGAÇÃO – Para maior segurança jurídica, todas as empresas estão obrigadas a realizar a homologação dos comerciários com mais de 12 (doze) meses de contrato, no SINCOMERCIÁRIOS BOTUCATU, a entidade laboral.

Parágrafo 1º O **SINCOMERCIÁRIOS** se obriga a enviar a relação de todas as homologações realizadas mensalmente, ao **SINCOMERCIO**.

**CLÁUSULA 59º – VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA** – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) MESES, a contar de 1° de setembro de 2025 até 31 de agosto de 2026.

**Parágrafo Único** – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção Coletiva de trabalho

Parágrafo 1º - As Entidades Convenentes determinam que a superveniência de novas regras oriundas das alterações legislativas que passarem a integrar o ordenamento jurídico, visando melhor adequação das condições de trabalho e objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas, se entenderem necessário, promoverão alterações no presente instrumento, através de aditamento firmado entre as Entidades Convenentes.

Botucatu, 2 de Outubro, de 2025.

SERGIO ORTIZ
PRESIDENTE

MARIA DO ROSÁRIO FÁTIMA BALDINI
PRESIDENTE

## ÍNDICE


| | | |
|---|---|---|
| 1ª | REAJUSTAMENTO | |
| 2ª | REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2023 ATÉ 31 DE AGOSTO/2024 | |
| 3ª | COMPENSAÇÃO | |
| 4ª | SALÁRIOS NORMATIVOS | |
| 5ª | GARANTIA DO COMISSIONISTA | |
| 6ª | VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS | |
| 7ª | REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS | |
| 8ª | ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE) | |
| 9ª | COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS | |
| 10ª | SALÁRIO DO SUBSTITUTO | |
| 11ª | PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUE | |
| 12ª | DIA DO COMERCIÁRIO | |
| 13ª | REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS | |
| 14ª | REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO | |
| 15ª | REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO | |
| 16ª | INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA | |
| 17ª | AVISO PRÉVIO | |
| 18ª | VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO | |
| 19ª | CONTRATO DE EXPERIÊNCIA | |
| 20ª | DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL | |

| | | |
|---|---|---|
| 21ª | ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR SERVIÇO MILITAR | |
| 22ª | GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO | |
| 23ª | GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA | |
| 24ª | GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE | |
| 25ª | AUTORIZAÇÃO PARA ADOÇÃO DE JORNADA DIFERENCIADA | |
| 26ª | ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA | |
| 27ª | ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE | |
| 28ª | FALECIMENTO DE PAI, MÃE, FILHO, FILHA, SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA | |
| 29ª | TRABALHO EM DATAS ESPECIAIS | |
| 30ª | REPIS REGIME ESPECIAL DE PISOS E SALÁRIOS | |
| 31ª | TRABALHO EM FERIADOS, POR ADESÃO | |
| 32ª | TRABALHO EM 1° DE MAIO | |
| 33ª | ACORDOS COLETIVOS | |
| 34ª | FOLGA AOS SÁBADOS | |
| 35ª | COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO – BANCO DE HORAS | |
| 36ª | TRABALHOS AOS DOMINGOS | |
| 37ª | FÉRIAS | |
| 38ª | FÉRIAS PROPORCIONAIS | |
| 39ª | COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM A ÉPOCA DO CASAMENTO | |
| 40ª | LICENÇA PATERNIDADE | |
| 41ª | ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS | |

| | | |
|---|---|---|
| 42ª | FORNECIMENTO DE UNIFORMES | |
| 43ª | CONTRIBUIÇÃO PARA O SINDICATO PROFISSIONAL - CONTRAPARTIDA OBRIGATÓRIA | |
| 44ª | CONTRIBUIÇÃO DE REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONOMICA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS – ASSISTENCIAL PATRONAL | |
| 45ª | DENUNCIA DE IRREGULARIDADES | |
| 46ª | FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS | |
| 47ª | ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA | |
| 48ª | ASSEMBLEIAS SINDICAIS – URNA ITINERANTE | |
| 49ª | CÂMARA CINTEC – CONCILIAÇÃO | |
| 50ª | ASSISTÊNCIA JURÍDICA | |
| 51ª | DOCUMENTOS – RECEBIMENTOS PELAS EMPRESAS | |
| 52ª | BALANÇOS E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS | |
| 53ª | MULTA | |
| 54ª | EXAMES MÉDICOS, PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS AMBIENTAIS E PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL E OUTROS DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS | |
| 55ª | UNICIDADE SINDICAL | |
| 56ª | CALENDÁRIO DO COMÉRCIO DE BOTUCATU | |
| 57ª | PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL | |
| 58º | HOMOLOGAÇÃO | |
| 59º | VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA | |