

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2026/2027

Por este instrumento, e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BAURU E REGIÃO - SINCOMÉRCIO BAURU**, Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) nº 45.029.907/0001-11, Registro Sindical – Processo nº 32.290 de 1944 e Carta Sindical registrada no Livro nº 15, Página 79, com sede na Avenida Nações Unidas, nº 17-45, Vila Santo Antônio, Bauru (SP) – CEP 17013-035 – Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas via videoconferências no dia 22/07/2026, neste ato representado pelo Presidente **Sr. Wallace Garroux Sampaio**, e de outro, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS, AGENCIADORES, CONDUTORES DE UTILITÁRIOS, EM DUAS OU TRÊS RODAS MOTORIZADAS OU NÃO DE BAURU E REGIÃO - SINDIMOTO BAURU E REGIÃO**, Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) nº 17.159.613/0001-79, Registro Sindical – Processo nº 46254.000116/2013-91, com sede na Rua Rio Branco nº 07-19, Centro, Bauru (SP) – CEP 17010-190 – Assembleia Geral Extraordinária realizada na sua sede no dia 01/10/2026, neste ato representado pelo Presidente **Sr. Aparecido Campinas**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as 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 outubro de 2026 a 30 de setembro de 2027 e a data-base da categoria em 01 de outubro.

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 trabalhadores empregados, agenciadores, condutores de utilitários, em duas ou três rodas motorizadas ou não no comércio varejista, exceto no comércio varejista de produtos farmacêuticos, com abrangência territorial no Estado de São Paulo nos seguintes municípios: *Agudos, Avaí, Bauru, Borebi, Cabrália Paulista, Duartina, Fernão, Gália, Iacanga, Lençóis Paulista, Pederneiras, Piratininga e Presidente Alves.*



Sindicato do Comércio Varejista de Bauru e Região
Avenida Nações Unidas, nº 17-45 – CEP: 17013-035
Bauru/SP – Telefone: (14) 3223-9499



Sindicato dos Trabalhadores Empregados,
Agenciadores, Condutores de Utilitários, em duas ou
três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região
Rua Rio Branco, nº 07-19 – CEP: 17010-190
Bauru/SP – Telefones: (14) 3208-2453 - (14) 99153-0450

I – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

03 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais a partir de 01 de outubro de 2026, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores:

EMPRESAS EM GERAL	VALORES A PARTIR DE 01/10/2026
a) Motociclistas	R\$ 2.116,00
b) Ciclistas	R\$ 1.800,00

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, condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera 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 – CONDIÇÕES PARA APLICAÇÃO – Atendidos todos os requisitos, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, que dá direito a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS", desde que cumprida integralmente ou compensada a jornada normal de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, aplicados proporcionalmente nas jornadas inferiores, a partir de 01 de outubro de 2026, como segue:

I – MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEI's) II – MICROEMPRESAS (ME's)	VALORES A PARTIR DE 01/10/2026
a) Motociclistas	R\$ 1.883,00
b) Ciclistas	R\$ 1.603,00

III – EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP's)	VALORES A PARTIR DE 01/10/2026
a) Motociclistas	R\$ 1.990,00
b) Ciclistas	R\$ 1.693,00

Parágrafo 1º – Considerando a importância das 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 convenientes estabelecem que a aplicação do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS não implicará em equiparação salarial com empregados existentes antes da adesão.

Parágrafo 2º – Os efeitos das condições para o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 3º – A prática do Regime Especial de Piso Salarial – REPIS sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 534,00 (quinhentos e trinta e quatro reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

05 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários deverão ser reajustados nos contratos ativos em 01 de outubro 2026, mediante aplicação do percentual de 3,98% (três vírgula noventa e oito por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de outubro de 2025.

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

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR POR
ADMITIDOS ATÉ 15.10.25	1,0398
DE 16.10.25 A 15.11.25	1,0365
DE 16.11.25 A 15.12.25	1,0332
DE 16.12.25 A 15.01.26	1,0299
DE 16.01.26 A 15.02.26	1,0265
DE 16.02.26 A 15.03.26	1,0232
DE 16.03.26 A 15.04.26	1,0199
DE 16.04.26 A 15.05.26	1,0166
DE 16.05.26 A 15.06.26	1,0133
DE 16.06.26 A 15.07.26	1,0100
DE 16.07.26 A 15.08.26	1,0066
DE 16.08.26 A 15.09.26	1,0033
A PARTIR DE 16.09.26	1,0000

Parágrafo único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme as cláusulas nominadas "*PISOS SALARIAIS*" e "*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027*".

06 – 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 outubro de 2025 e a data da assinatura da presente norma, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

07 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO

As garantias previstas nas cláusulas nominadas "*PISOS SALARIAIS*" e "*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027*", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários, não estando sujeitas aos reajustes salariais previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

08 – 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.

09 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, no último dia útil 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.

10 – 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.

II – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES



11 – 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 (dezesesseis) 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\$ 281,00 (duzentos e oitenta e um 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

12 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

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

Parágrafo 1º – 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 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 2º – As empresas pagarão aos condutores de motocicletas que executem exclusivamente serviços externos em municípios que não sejam a sede da empresa, 50 (cinquenta) horas extras fixas mensais, independentemente de terem sido trabalhadas, não se aplicando a estes profissionais a cláusula nominada “*REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2026/2027*”, com a aplicação do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo 3º – Aos condutores de motocicletas que tiverem sua jornada controlada pela empresa (cartão ou livro de ponto), não se aplicará o disposto no parágrafo anterior, devendo ser pagas ou compensadas as horas extras efetivamente realizadas e anotadas.

SEGURO DE VIDA

13 – SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar seguro de vida para todos os trabalhadores no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais), através de corretora contratada exclusivamente pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo 1º – Nas apólices dos benefícios, o “*Sindicato dos Trabalhadores Empregados, Agenciadores, Condutores de Utilitários, em Duas ou Três Rodas Motorizadas ou não de Bauru e Região*” deverá figurar como “*Estipulante*”, para controle do cumprimento da referida cláusula, com acesso e recebimento de apólices vigentes e/ou canceladas; e o “*Empregador*” deverá figurar como “*Subestipulante*”, responsável pelos pagamentos dos boletos referentes ao seguro, devendo tal apólice garantir as seguintes coberturas mínimas:

- a) R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais) por morte de qualquer causa;
- b) R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais) por invalidez parcial e/ou total por acidente do titular;
- c) R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais) por auxílio à Empresa Empregadora/Rescisão Trabalhista;
- d) R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de auxílio funeral ao titular do recebimento;

Parágrafo 2º – Para efeitos da cobertura por Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente, a indenização deverá ser proporcional à natureza e ao grau da invalidez, em conformidade com o previsto na Tabela para Cálculo da Indenização em Caso de Invalidez Permanente, estabelecida pelas normas da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Parágrafo 3º – As empresas que não contratarem o seguro de vida complementar conforme a presente cláusula deverá arcar com pagamento de R\$ 283,00 (duzentos e oitenta e três reais) por mês trabalhado ou fração de dias a ser pago diretamente ao funcionário e no caso de acidente, a penalidade será de 2 (duas) vezes a indenização de direito para o funcionário acidentado ou seus dependentes.

III – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES



AVISO PRÉVIO

14 – 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.

15 – 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

16 – 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 único – 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.

17 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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



18 – 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.

19 – 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 convenientes regulamentam a legislação para excluir da respectiva base de cálculo as funções que não demandam formação profissional.

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

ESTABILIDADE GERAL

20 – 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).

21 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) 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 75 (setenta e cinco) 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 75 (setenta e cinco) dias prevista nesta cláusula, a partir do retorno da licença-maternidade.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

22 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao empregado 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

23 – GARANTIA DE EMPREGO 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

24 – 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

25 – 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

26 – 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

27 – ABONO DE FALTA À MÃE EMPREGADA

A empregada 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 empregado, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

28 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO 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.

29 – 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.

30 – 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.

31 – 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



32 – CONCESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Com suporte no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes acordam que, em caso de trabalho no dia do Descanso Semanal Remunerado (DSR) previsto no artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), este descanso deverá ser compensado no prazo máximo de 06 (seis) dias, que antecederem ou sucederem o Descanso Semanal Remunerado (DSR) trabalhado.

Parágrafo único – É vedada a concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR) fora dos prazos acima citados, importando o pagamento em dobro se ocorrer o descumprimento da cláusula, além da multa por descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

33 – TRABALHO AOS DOMINGOS DA MULHER

Com fundamento no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) combinado com o artigo 5º, I da Constituição Federal (CF), que estabelece expressamente que homens e mulheres são iguais perante a Lei e visando preservar o mercado de trabalho da empregada, os sindicatos convenientes alteram o disposto no artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ficando convencionado que o trabalho aos domingos da mulher deverá respeitar a escala de folga a cada dois domingos trabalhados, atendendo ao disposto na Lei 10.101/2000.

34 – 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.

35 – 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.

36 – REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2026/2027

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

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

item 1. as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário;

item 2. também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada;

item 3. o intervalo para alimentação e descanso deverá ser observado nos termos do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

e) semana espanhola: que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Parágrafo 1º – As empresas poderão praticar as jornadas especiais e o salário do empregado contratado no Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2026/2027 será proporcional, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado contratado para trabalhar pelo regime de jornada integral na mesma função.

Parágrafo 2º – Os efeitos das condições para o Regime Especial de Jornadas de Trabalho 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 3º – A prática do Regime Especial de Jornadas de Trabalho sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 534,00 (quinhentos e trinta e quatro reais) por empregado, em favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

37 – 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 condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

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

- a) pagamento do vale-transporte;
- 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.

II – 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 outubro de 2026, a título de auxílio-alimentação de caráter indenizatório aos empregados que trabalharem nesses dias, no valor de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais), sendo que este valor será de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), para Microempreendedores Individuais (MEI's), Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) que praticam a cláusula nominada *“REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027”*;
- b) de forma alternativa, as empresas poderão optar pelo pagamento do valor de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais), a título de abono de caráter indenizatório, ficando dispensadas do pagamento previsto na alínea “a)” e do descanso compensatório previsto no inciso “II”, alínea “b)” desta cláusula;
- c) os valores do auxílio-alimentação poderão ser alterados por acordo entre a empresa e seus empregados, respeitado o valor mínimo acima previsto;
- d) 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 autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 534,00 (quinhentos e trinta e quatro 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.

38 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2026/2027

Fica instituído o Regime Especial de Compensação de Horas condicionado ao cumprimento das condições a seguir estabelecidas:

I – CONDIÇÕES PARA O TRABALHO – 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 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias;
- c)** 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);
- d)** 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;
- e)** 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;
- f)** ficam dispensadas das obrigações prevista na alínea “e” as empresas que praticam a cláusula nominada “*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027*”.

Parágrafo 1º – As empresas que aderirem ao Regime Especial de Compensação de Horas 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 – Os efeitos das condições para o Regime Especial de Compensação de Horas 2026/2027 terão validade coincidente com a da presente norma coletiva.

Parágrafo 3º – A prática do Regime Especial de Compensação de Horas sem a devida autorização dará ensejo ao pagamento da multa de R\$ 534,00 (quinhentos e trinta e quatro reais) por empregado, a favor deste, uma única vez, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

VI – FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

39 – FÉRIAS

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

Parágrafo 1º – Fica vedada a concessão das férias individuais no período de 2 (dois) dias que antecedem feriados ou dias de Descanso Semanal Remunerado (DSR), nos termos do parágrafo 3º, do artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

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).

Parágrafo 3º – Com base no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) levando em conta os interesses comuns da empresa e seu empregado, as empresas poderão, com a concordância do empregado, conceder férias em até 03 (três) períodos de 10 (dez) dias corridos cada um ou 02 (dois) períodos de 10 (dez) dias na hipótese do artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

40 – 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

41 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

EXAMES MÉDICOS

42 – 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 empregada 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

43 – 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 nº 3.370, de 09 de outubro de 1984, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), bem como deverão ser entregues à empresa em até 02 (dois) dias úteis de sua emissão.

VIII – RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

44 – 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 (trezentos e sessenta e sete reais)	R\$ 367,00
Estabelecimento de Microempresa – ME (setecentos e trinta e cinco reais)	R\$ 735,00
Estabelecimento de Pequeno Porte – EPP (mil cento e oitenta e seis reais)	R\$ 1.186,00
Estabelecimento de Grande Porte – DEMAIS com até 20 colaboradores (mil setecentos e trinta e dois reais)	R\$ 1.732,00
Estabelecimento de Grande Porte – DEMAIS com mais de 20 colaboradores (dois mil quinhentos e sessenta e dois reais)	R\$ 2.562,00

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.

45 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores deverão descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), integrantes da categoria profissional, filiados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 2% (dois por cento) de suas respectivas remunerações mensais, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional no dia 01/10/2026, que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Parágrafo 1º – A contribuição de que trata o *caput* desta cláusula é estabelecido ainda conforme artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos termos da decisão tomada na assembleia geral.

Parágrafo 2º – A contribuição referida no *caput* será recebida pelo sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto bancário onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual.

Parágrafo 3º – 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 do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pelo sindicato, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação (boleto). O sindicato da categoria se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas.

Parágrafo 4º – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária.

Parágrafo 5º – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), em conformidade com as deliberações tomadas na assembleia geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo 6º – Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, ao respectivo sindicato profissional, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do Acordo Judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

Parágrafo 7º – Fica garantida aos empregados, 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, na sede ou subseções 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 8º – 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

46 – PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Os sindicatos convenientes, 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.

47 – 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

48 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ACT)

Os sindicatos convenientes, 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 – Considerando o advento da Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro de 2025, com as alterações da Lei Complementar nº 227, de 13 de janeiro de 2026, especialmente quanto ao regime de não cumulatividade do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e da Contribuição Social sobre Bens e Serviços (CBS), os sindicatos convenientes ajustas que eventuais Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) necessários para cumprimento da referida Lei serão firmados sem qualquer incremento de custos, benefícios ou contrapartidas adicionais para as partes, preservando-se, assim, o equilíbrio econômico e jurídico do instrumento coletivo.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

49 – MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte 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 nominadas “*REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS 2026/2027*”, “*REGIME ESPECIAL DE JORNADAS DE TRABALHO 2026/2027*”, “*REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM FERIADOS 2026/2027*” e “*REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORAS 2026/2027*”.

50 – MULTA PARA OS SINDICATOS

Nos termos do artigo 613, VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os sindicatos convenientes fixam multa no valor de R\$ 534,00 (quinhentos e trinta e quatro 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

51 – 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.



Bauru, 05 de outubro de 2026.

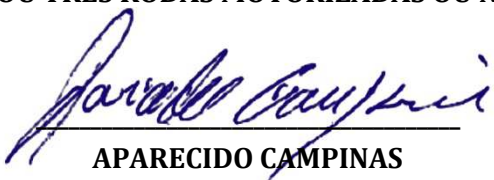
Pelo **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE BAURU E REGIÃO**



WALACE GARROUX SAMPAIO

Presidente

Pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS, AGENCIADORES, CONDUTORES DE UTILITÁRIOS, EM DUAS OU TRÊS RODAS MOTORIZADAS OU NÃO DE BAURU E REGIÃO**



APARECIDO CAMPINAS

Presidente