SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPOS, CNPJ:28.974.004/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. DECIO JORGE TEIXEIRA CAMPOS; E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPOS, CNPJ: 28.894.715/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. JOILSON MACIEL BARCELOS FILHO,

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

1.1- As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

2.1- A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Empregados no Comércio. EXCETUA-SE de sua representação a categoria profissional dos trabalhadores em empresas de casas lotéricas, loterias, revendedores lotéricos, lojas de jogos autorizados e lojas de agenciamento do Jockey Club, com abrangência territorial em Campos dos Goytacazes/RJ. Da mesma forma, excluída a Categoria Económica do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

3.1- Fica estabelecido que será concedido aos comerciários da base sindical dos sindicatos acordantes o reajuste pelo índice do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 (integral), em percentual de 4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos porcento), em duas etapas, a seguir:

3.1.1-O reajuste a ser concedido em Novembro/2026, será exercido da seguinte forma: Conceder-se-á- um reajuste de 3% (três porcento) a ser pago diretamente ao Sindicato Laboral, e ainda, um reajuste de 1,49% (um inteiro quarenta e nove centésimos porcento) acrescido ao salário do empregado. Em ambos os casos, ter-se-á como base para aplicação dos percentuais, o salário de outubro/2026.

3.1.2- Em dezembro/2026 será aplicado o reajuste de 4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos porcento) ao empregado, percentual este a ser aplicado sobre o salário de outubro/2026.

3.1.3- Convencionam as partes que o piso salarial dos comerciários a partir de dezembro/2026, será de R$1.943,00 (um mil novecentos e quarenta e três reais)

3.1.3- As modalidades e formas acima foram objetos de aprovação nos termos do Artigo 612 da CLT, em Assembleia em caráter permanente por 10(dez) dias da categoria profissional devidamente convocada por edital no jornal a Folha da Manhã, edição 19 a 22 de setembro de 2026 e estão devidamente registradas em ata, por ter sido sugerida e aprovada por maioria, em escrutínio secreto.

Parágrafo Primeiro: Caso haja diferenças salariais em função do cumprimento da Presente Convenção Coletiva, estas, serão quitadas até o quinto dia útil do mês de Fevereiro de 2027.

Parágrafo Segundo: Fica desde já autorizado que poderão ser compensados, todos os aumentos concedidos a título de antecipação salarial, até 31 de outubro de 2026. Exceto os que se deram em virtude de mudança de função.

CLÁUSULA QUARTA - PRIMEIRO EMPREGO

4.1- Com o objetivo de incentivar por parte das empresas, a contratação de candidatos selecionados sem experiência anterior e que terão o seu primeiro contrato de trabalho, poderão ser admitidos com salário de R$1.750,00(um mil e setecentos e cinquenta reais) desde que este valor não seja inferior ao salário-mínimo, que receberá aumento na vigência da presente Convenção. A vigência deste tipo de remuneração será apenas por um período de 90(noventa) dias. A carga horária semanal será na forma deste instrumento coletivo e legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - para os empregados contratados como "JOVEM APRENDIZ", será seguida a legislação própria, ou seja, salário-mínimo nacional.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO ADICIONAL

5.1 - Quebra de caixa – Fica convencionado para os comerciários, no exercício da função de "caixa" ou similar, o recebimento a título de "quebra de caixa", equivalente a 10% (dez por cento) calculado sobre o salário mensal dos mesmos.

5.2 - Cobradores - Aos comerciários que exerçam a função de cobradores externos, será garantida uma ajuda de custo no valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais) pago mensalmente, nos termos do Art. 457 - Parágrafo 2^0 da CLT, que não se incorpora ao salário e não integram a remuneração do empregado, bem como não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, desde que a legislação vigente permita.

5.3 - Cálculo para comissionados - Para o cálculo dos valores pagos mensalmente aos empregados que recebem apenas comissões sobre vendas, quanto ao repouso semanal, feriados remunerados, folgas e abonos de atestado médico em caso de enfermidade, será adotada a média dos dias trabalhados no último mês, critério que também será aplicado como valor de garantia remuneratória em dias de feriado.

5.4 - Serviços Externos - É assegurado ao comerciário quando em serviço externo acima de 100 (cem) km de distância da sede da empresa ou pernoitar, o custeio pelas empresas, das despesas com transporte, pernoite e alimentação, será em valor não inferior a R$ 35,00 (trinta e cinco reais).

5.5 - Comissionados - Aos comerciários que recebem somente comissão expressa em carteira ficam assegurados 4% (quatro por cento) sobre a remuneração, recebida a título de ajuda de custo pago mensalmente. Condições aplicáveis a empresas ou a filiais de empresas com mais de 6 (seis) empregados remunerados pelo critério de comissões. Vedada aplicação deste item se no mesmo endereço houver duas pessoas jurídicas distintas.

5.6 - Faculta-se as empresas abrangidas pela presente Convenção Sindical, que vinham concedendo a título de benefício motivacional, cestas básicas aos seus colaboradores, que não apresentaram ocorrências de faltas ao trabalho no período de apuração, poderão a seu critério, substituir a concessão da referida cesta básica por um "cartão benefício" de valor equivalente, que vai permitir aos colaboradores agraciados, escolher os itens de sua preferência, com exceção do previsto no Parágrafo Único abaixo. Sendo certo que tal benefício não se incorpora ao salário e não integra a remuneração do empregado, bem como não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, desde que a legislação vigente permita.

Parágrafo Único: Todos os produtos para compras com este cartão estão liberados, com exceção das bebidas alcoólicas e seu uso válido apenas nos estabelecimentos da empresa, desde que a empresa comercialize itens da cesta básica.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades - Normas Disciplinares

CLÁUSULA SEXTA - NORMAS GERAIS

6.1 - Colocação de assento - Serão disponibilizados assentos para os empregados que habitualmente trabalhem "em pé", a ser utilizado nas pausas que o serviço permitir, conforme a legislação em vigor e suas respectivas normas regulamentadoras. Sendo que para a atividade de "operação de caixa", será disponibilizado um assento por operador. Sendo vedada a retirada deste assento, por parte de superior hierárquico, ainda que por tempo parcial.

6.2 - Abono de estudante - Fica assegurado aos comerciários estudantes o abono de faltas decorrentes de provas de avaliação periódica em escolas de ensino regular e realização de vestibulares ao nível superior, desde que, comunicadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, apresentando as devidas comprovações e a demonstração de realização das provas em horário coincidente com a jornada de trabalho.

6.3 - Conferência de caixa - As conferências dos valores de caixa serão realizadas na presença de seus respectivos operadores, em caso contrário os mesmos ficarão isentos de qualquer responsabilidade no tocante a diferenças.

6.4 - Recebimento de cheques - São de inteira responsabilidade da empresa empregadora os cheques recebidos por quaisquer comerciários tendo a mesma como beneficiária, desde que cumprindo pelo comerciário, as normas estabelecidas e divulgadas pela empresa para o recebimento de cheques. Caso a empresa não possua normas estabelecidas e divulgadas, inexiste responsabilidade para o empregado quanto ao recebimento de cheques.

6.5 - Acompanhamento de filho ao médico - As faltas de qualquer comerciário que estiver acompanhando seu filho de até 10 (dez) anos, em atendimento médico ambulatorial ou internação hospitalar, serão abonadas até 5 (cinco) dias por ano no total, sendo necessário para este benefício a apresentação dos comprovantes legais. Para este caso específico, caso a ausência do empregado se dê por mais de 30 dias ininterruptos, não serão considerados para efeitos de demissão por justa causa e abandono de emprego os primeiros 30 dias de ausência do empregado, ficando estabelecido que para estes dias de ausência não haverá nenhum tipo de remuneração.

6.5.1. Fica vedado punir vendedores, por não atingirem "cota" de contatos de clientes por meio dos seus aparelhos de telefone celular, exceto se houver previsão em contrato de trabalho.

6.6 - Uniformes - As empresas cujos comerciários trabalhem uniformizados, ficarão obrigadas a custear 02 (dois) jogos completos a cada 12 (doze) meses, ficando a higienização por conta dos comerciários e o uso de uniformes temáticos deverá ter a sua concordância pessoal e anuência do sindicato que o representa.

6.6.1 - Os uniformes deverão ser devolvidos ao término do contrato, ficando autorizada a dedução do seu valor das verbas rescisórias, caso seja exigido e não seja devolvido.

6.7 - Reuniões e treinamentos - Com exceção de cursos, treinamentos e eventos para capacitação profissional, as empresas que realizarem reuniões de trabalho fora do horário de expediente, compensarão estas horas ou as remunerará como extraordinárias.

6.8 - Lanche - Em caso de horas extras, acima de uma hora, que não poderá exceder o previsto na legislação trabalhista, terá o empregado direito a lanche concedido pela empresa, ficando desde já isenta desta obrigação as empresas que forneçam alimentação ou lanche.

6.9 - Contracheques - As empresas fornecerão aos empregados no ato do recebimento de seus salários, um demonstrativo (contracheque) discriminando as verbas pagas e os descontos efetuados. As empresas que disponibilizem de forma digital os contracheques a seus empregados, de forma que os mesmos possam ser impressos ou acessados exclusivamente pelo obreiro a qualquer momento, não necessitam fornecer o recibo em meio papel. Devendo a empresa manter o acesso exclusivamente aos contracheques em meio digital pelo período da projeção do aviso prévio.

6.10 - Considerando a dificuldade de transporte público a partir das 23:00 horas e o risco para os empregados, fica estabelecido que na ausência do mesmo, aos empregados que passarem deste horário trabalhando por determinação da empresa ou necessidade do serviço, a empresa fornecerá gratuitamente o transporte até seu local de domicílio. No entanto, fica ressalvado aqueles casos em que houver convocação para turno noturno ou por necessidade do empregado, isentando as empresas nestas situações, de cumprir o presente item.

Parágrafo Único - Consoante previsão do artigo 58, §2º, da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido

pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, sem prejuízo da ocorrência de acidente de trajeto.

6.11 - Fica autorizado o pagamento do vale transporte em espécie, a título de "ajuda de custo transporte" aos empregados que optarem pelo mesmo, com o devido desconto no limite de 6% sobre o salário nominal percebido ou sobre a base remuneratória quando a mesma for através de comissão, desde que comprovado que as localidades onde residem são atendidas precariamente pelo transporte público que utiliza o cartão de vale transporte oficial.

6.11.1 — Em caso de o Sindicato Laboral conceder algum tipo de benefício de transporte de seus associados, em nada afeta o valor pago pela Empresa ao Empregado a título de Vale Transporte.

6.12 - Para os empregados que exerçam função de vendedores ou similares, contratados por salário fixo, não inferior ao estabelecido nesta presente Convenção Coletiva e mais remuneração variável, como comissões de vendas e outras verbas adicionadas, terão seu pagamento de férias e rescisões de contrato de trabalho, calculados com base na média dos últimos 12 (doze) meses, que deverá ser somada ao ordenado fixo, conforme previsto na legislação pertinente.

6.13 – Para os empregados que não possuem parte fixa na remuneração, ou cuja parte fixa seja inferior ao piso salarial, e cuja remuneração seja composta também por comissões e demais parcelas variáveis de natureza salarial, o pagamento de férias e das verbas rescisórias será calculado com base na média das 6 (seis) maiores remunerações dos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo Primeiro – Quando o empregador for microempreendedor individual (MEI), microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), nos termos da Lei Complementar nº 123/2006, e comprovar essa condição, o cálculo previsto no item 6.13 será feito com base na média das remunerações dos últimos 12 (doze) meses.

6.14 - Fica estabelecido que os pagamentos das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuados nos prazos legais e que os comprovantes de pagamentos das verbas rescisórias (TRCT) e demais documentos, tais como chave para saque do FGTS, quando previsto o saque, comprovante do depósito da indenização (em caso de dispensa sem justa causa ou que seja obrigatório o depósito), formulários CD/SD (quando preenchidos os requisitos legais) e a devolução da CTPS com anotação de data de saída, deverão ser entregues ao empregado no prazo máximo de 30 (trinta) dias contar do último dia trabalhado.

6.15 - É facultado ao empregador, proibir o uso de telefone celular no horário de trabalho, sendo que em caso de descumprimento, será aplicada a penalidade cabível, ficando estabelecido que em caso de urgência previsível deverá o empregado informar ao empregador a necessidade de ficar com o celular, porém, sendo imprevisível, o contato deverá ser feito pelo telefone da empresa, que deve disponibilizar número a ser divulgado a seus empregados.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Duração e Horário.

CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO REALIZADO EM FERIADOS E DOMINGOS

7.1- Fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, nos termos do artigo 6º-A da Lei nº 10.101/2000, observados a legislação municipal e os feriados em que não haverá funcionamento com empregados, previstos na Cláusula Décima, Parágrafo Terceiro.

Parágrafo Único- Enquanto o empregador não der início a implementação da escala 5x2, a carga horária dos comerciários que trabalharem nos feriados e domingos será de 6(seis) horas, com intervalo de 15 (quinze) minutos intrajornada após, quatro horas de trabalho. Sendo considerada jornada extra a partir da sexta hora. Ficando claro que o dia de serviço é de 06 horas, não podendo a qualquer pretexto alegar que a jornada não foi completada, cumpridas as 06 horas.

7.2- As horas trabalhadas em dia de feriado integrarão a jornada normal e o módulo semanal de trabalho do empregado, observado o limite do item 21.1.6, I, e serão remuneradas como horas normais de trabalho, já abrangidas, para o empregado mensalista, pelo salário mensal, vedada a sua inclusão em banco de horas.

7.3- O empregado que trabalhar em dia de feriado receberá, por feriado trabalhado, abono no valor de R$ 40,00 (quarenta reais), sob a rubrica "ABONO FERIADO", pago na folha de pagamento do mês do feriado trabalhado, que, por sua natureza indenizatória, não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

7.4 – Além do pagamento das horas (item 7.2) e do "ABONO FERIADO" (item 7.3), os comerciários que trabalharem nos dias de feriado, terão direito a uma folga compensatória em até 60 (sessenta) dias a contar do feriado trabalhado. Caso não seja concedida a folga compensatória referente ao dia de feriado trabalhado, o empregador deverá pagar o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas trabalhadas no feriado, considerando-se que as horas normais já estão remuneradas na forma do item 7.2.

> **7.4.1-** Não concedida a folga compensatória no prazo previsto no item 7.4, o adicional será pago na folha de pagamento do mês em que se encerrar o prazo.

7.5 - Excepcionalmente no mês de dezembro, as horas extraordinárias trabalhadas nas 2 (duas) semanas que antecedem o Natal e o Ano Novo poderão ser compensadas com folgas, na razão de 1 (uma) hora de folga para cada hora extraordinária, até 28 de fevereiro do ano subsequente, mediante acordo individual escrito, nos termos do artigo 59, § 5º, da CLT. O trabalho aos domingos nesse período observará o item 21.1.18..

Parágrafo Único - Não havendo compensação de jornada horária acordada nestes dias, dentro do prazo do item 7.5, serão consideradas como extras e assim, remuneradas em 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal de trabalho, inclusive em rescisão contratual.

7.6 - Trabalhando aos feriados (autorizados em convenção coletiva), os vendedores ou balconistas que percebem apenas comissões sobre vendas e que não houver a compensação do dia de trabalho, receberão o abono (7.3) e a remuneração das comissões auferidas, acrescidas em 50% (cinquenta por cento).

7.7 - O empregado cujo contrato de trabalho não preveja o trabalho em feriados não poderá ser punido (advertência ou suspensão) por não concordar com o trabalho nesses dias. O trabalho aos domingos, quando integrante da escala divulgada na forma do item 21.1.6, V, e observado o item 7.8, não depende de concordância do empregado.

7.8- O comerciário terá, no mínimo, 2 (dois) domingos de repouso por mês, vedado o labor em 3 (três) domingos consecutivos, garantindo assim 2 (dois) domingos trabalhados e 2 (dois) de folga, ou 1 (um) domingo trabalhado e 1 (um) de folga, ressalvado o mês de dezembro, em que poderá ser adotada a escala prevista no item 21.1.18. Qualquer modificação no aqui estabelecido só mediante Acordo Coletivo

7.9-É desnecessário a marcação de frequência dos intervalos de 15 minutos, para os comerciários com jornada de até seis horas no dia, desde que o intervalo esteja pré-assinalado nos cabeçalhos dos cartões, conforme § 2º do artigo 74 da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA OITAVA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

8.1 - As faltas ao trabalho por motivo de doença do empregado somente serão abonadas através da apresentação, no prazo máximo de 48:00(quarenta e oito) horas da emissão do "atestado médico", emitido conforme legislação em vigor, para verificação do serviço de medicina do trabalho da empresa, contendo:

A. Dias ou horários especificados para ausência (por médico elou odontólogo);
B. Motivo do afastamento ou natureza do procedimento médico realizado (ex.: pré-natal, exames laboratoriais, preventivos, seções de aplicação, especialistas, etc);
C. Ser claro e não haver qualquer tipo de rasuras ou adulterações;
D. Identificação do médico/ odontólogo, assinado sobre carimbo CRM/CRO;
E. Fica estabelecido que a contagem das 48:00 horas, será a partir das 07:00hs, do primeiro dia útil subsequente ao dia do atendimento.

Parágrafo Primeiro - As declarações de comparecimento somente serão aceitas para abono ou justificativa para os períodos e horários de ausência, quando verificadas pelo SESMT da empresa" e que também contenham os mesmos requisitos previstos nesta cláusula.

Parágrafo Segundo - Já as declarações de "simples comparecimento", sem os pré-requisitos acima citados, não serão consideradas válidas para justificativas ou abonos de faltas ou horas de ausência.

8.2 - A determinação e o enquadramento do grau de insalubridade, bem como a prorrogação de jornada em locais insalubres, devem ser apontadas por laudo técnico de condições ambientais, com base nas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas na legislação e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, sendo facultado a ambos os sindicatos, a indicação de Assistente Técnico para acompanhamento pericial.

Relações Sindicais - Outras disposições sobre relação entre Sindicato e Empresa

CLÁUSULA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO

9.1- Em homenagem ao dia do comerciário, na terceira segunda feira do mês de outubro de 2027 não haverá expediente de trabalho no comércio com a utilização de empregados, que deverão gozar folga integral sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Primeiro — Fica facultado a empresas que este dia do comerciário seja considerado um dos 2 (dois) descansos semanais remunerados daquela semana, uma vez que este dia não é feriado.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

10.1 - O horário de funcionamento do comércio deverá obedecer as legislações: federal, estadual e municipal, inclusive em relação aos domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro — Fica autorizado o trabalho em dias de feriado para o comercio em geral, exceto para os feriados com previsão no parágrafo terceiro.

Parágrafo Segundo - Considerando as datas de confraternização entre os povos, fica estabelecido que o comércio não poderá ultrapassar com seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro o horário de 20:00(vinte) horas.

Parágrafo Terceiro - Ficam definidos os seguintes feriados em que não haverá funcionamento do comércio com a presença de empregados: 1° de janeiro (confraternização universal), sexta feira da paixão, 1° de maio (dia mundial do trabalho) e 25 de dezembro (natal). Além do dia do comerciário (não feriado) previsto na clausula nona.

Parágrafo Quarto — Para as microempresas optantes pelo simples, que comprovem essa condição, fica autorizado o trabalho em qualquer dia de feriado, desde que não haja nenhum empregado trabalhando.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - UNICIDADE SINDICAL

11.1 - As empresas e os empregados abrangidos pelo presente instrumento cujos sindicatos assinam, observando o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos sindicatos uns aos outros como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias.

11.2 - Considerando que tramita no Ministério do Trabalho, junto ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, processo de alteração estatutária nº 19964.212230/2025-16, visando a incorporação das bases territoriais dos municípios circunvizinhos por parte do SINDIVAREJO, bem como, por o Sindicato dos Empregados do Comercio de Campos, atender as demandas dos comerciários destes municípios, convencionam as partes que a presente Convenção Coletiva de Trabalho será seguida pelo seguimento econômico nos Municípios de São João da Barra, São Fidelis, São Francisco do Itabapoana e Cardoso Moreira, desde que esta opção seja referendada por Empresa e Empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

12.1 - A infração a quaisquer das cláusulas deste instrumento sujeitará a parte infratora a multa por descumprimento das obrigações no valor de R$500,00(quinhentos reais) em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - A parte infratora será notificada para cumprir a notificação ou impugná-la. Na notificação deverá constar a cláusula infringida.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS, COMPENSAÇÕES E CONTROLE DE JORNADA

13.1 - Poderão ser compensadas, excepcionalmente, na razão de 01 (uma) hora por 01 (uma) hora, as horas negativas do empregado, decorrentes de atrasos e saídas ao trabalho, solicitada pelo mesmo, desde que devidamente informada à empresa e observado o limite máximo de duas horas diárias.

13.2 - Fica determinado que a jornada horária de trabalho do comerciário deve estar em conformidade com o previsto na CLAUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA, salvo exceções neste instrumento previstos, ou ainda, nas hipóteses de escalas diferenciadas legalmente admitidas.

13.3 - Os cargos de coordenador e supervisor, são reconhecidos como funções de confiança, da mesma forma que os cargos de diretor e gerente, estando dispensados do controle de frequência, uma vez que exercem atividades que os diferenciam dos demais trabalhadores e possuidores de elementos objetivos relevantes, como a remuneração salarial superior aos seus subordinados, poder de mando e gestão sobre as operações e o pessoal, sugerindo medidas disciplinares, admissões e demissões, ainda que decididas conjuntamente com seu superior hierárquico, seja gerente ou diretor, estando portanto seu enquadramento na função de alta fidúcia a que alude o art. 62 inciso II, da CLT, passando a adotar a flexibilização da jornada horária de trabalho.

13.4 - Fica autorizada a jornada de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observado o intervalo para repouso e alimentação, conforme legislação em vigor para as empresas que possuem setores que necessitam de jornada contínua de trabalho para realização de suas atividades operacionais.

13.4.1 - Fica assegurado aos empregados mensalistas que trabalhem na jornada 12x36 0 piso salarial estabelecido em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, e para a função, e desde que não haja redução do salário base, bem como o recebimento de "adicional noturno" referente a jornada trabalhada no intervalo de horário de 22h às 5 horas.

13.4.2 - Para os que trabalham sob a denominada "jornada especial" as 12(doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional de horas extras, ficando somente obrigado o pagamento de horas extras no caso de ser ultrapassada a décima segunda hora diária e/ ou as 180(cento e oitenta) horas mensais. Toda e quaisquer horas de trabalho que extrapolem as 12(doze) horas diárias da jornada acordada, deverão ser pagas com o acréscimo percentual de 50%(cinquenta por cento) sobre a hora normal.

13.4.3 - Na escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário e na forma do §1º do artigo 59-A da CLT, a remuneração pactuada abrange os pagamentos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, quando ocorrer.

13.4.4 - A alteração de escala de trabalho para implantação do regime especial previsto nesta cláusula (para escala 12x36), fica autorizada na presente

convenção coletiva, sendo possível mediante anuência expressa do empregado naqueles contratos já em vigência quando da entrada em vigor da presente Convenção. Ficando ressalvado um período de experiência por até 90 dias.

13.5 - Fica estabelecido que a partir de Janeiro/2027, o Sindicato laboral, deverá negociar com as empresas que se interessarem, a estabelecer novas escalas de jornadas horarias de trabalho (exemplo: Jornada 4 x 3, etc...), sem prejuízo dos direitos previstos na legislação vigente.

13.6 - O empregado em trabalho externo, não está sujeito ao controle de jornada em relação ao seu horário de intervalo para descanso e refeição, podendo usufrui-lo com autonomia, livre de fiscalização do empregador, mesmo que com a redução prevista acima. Considerar-se-á usufruído o intervalo para descanso e refeição, exceto se houver determinação em contrário, por parte do empregador.

13.7 - O Empregado cuja atividade externa envolva viagens de longo percurso, assim consideradas as viagens acima de 250 (duzentos e cinquenta) km de distância percorrida (ida e volta) e que por vezes, tenha que pernoitar na viagem, não está sujeito a CONTROLE DE HORÁRIO DE EFETIVO TRABALHO, possuindo liberdade quanto à consecução de sua jornada, desde que tal condição seja anotada no respectivo Registro de Empregado. Nestes casos, como a viagem não inicia e terminar no mesmo dia, resta impossível para a empresa determinar o horário do término do labor de um dia e início do labor do dia seguinte, o que inviabiliza o controle de jornada, desobrigando assim a empresa de controlar a jornada do empregado, independentemente do número de funcionários. Em caso de pernoite, será assegurado ao empregado, diária de viagem não inferior a proporcionalidade do piso da convenção.

13.8 - Fica facultado ao empregador a utilização de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, observado o que determina a regulamentação vigente.

Parágrafo Primeiro: As empresas podem adotar sistemas alternativos eletrônicos, que não devem admitir restrições à marcação do ponto, registrando fielmente os horários realizados.

Parágrafo Segundo: O registro poderá ocorrer em ambiente interno e/ou externo, através de aplicativo em celular (ponto alternativo mobile/sistema de registro eletrônico ou outro que venha a ser previsto em normativo sobre o tema).

Parágrafo Terceiro: Faculta-se ao empregador, se entender possível, aplicar a modalidade de controle de jornada prevista nesta cláusula, aos empregados abrangidos pelo artigo 62, I, II e III da CLT, inclusive para os que estão em home Office, garantindo-lhes o gozo de repouso previsto em lei.

Parágrafo Quarto: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e empregado; e possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALIDADE DE ACORDOS COLETIVOS

14.1 - Fica a prevalência do Acordo sobre a Convenção, conforme previsto no artigo 620 da CLT, obrigatoriamente nos casos em que as duas normas tratarem sobre os mesmos assuntos.

Disposições Gerais
Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO E INCENTIVOS

15.1 - Tendo sido adotado pela empresa um sistema de cargos e salários ou plano de carreira, que comtempla a descrição de funções, competências e condições de cada empregado para que possa evoluir e crescer na carreira profissional, de forma horizontal e verticalmente, auferindo melhores e maiores níveis salariais, parametrizado por mérito aferido por sistema de avaliação de desempenho, as partes convencionam que fica atendido os previstos nos parágrafos 20 e 30 do art. 461 da CLT (alterado pela Lei 13.467/17).

15.2 - As empresas no cumprimento de que determina a Lei 10.101/2000, que trata do programa de "Participação em Lucros e Resultados" poderão encaminhar sua proposta para avaliação e homologação pelo Sindicato laboral, devendo o mesmo devolver homologado ou justificar as razões de não o fazer, no prazo improrrogável de 10(dez) dias úteis, ciente de que se trata de iniciativa privada e espontânea, acordada entre a empresa e comissão que representa os interesses dos empregados, sem interferência do poder público, atendendo o previsto na legislação pertinente no item XV do art. 611-A, da CLT.

15.3 - Com base na legislação atual (art.457, §2º, da CLT), as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo (limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal), auxílio alimentação fornecidos por tickets, diárias de viagem, premiações por metas, abonos e gratificações por desempenho ou mérito, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TERCEIRIZAÇÃO

16.1 - Os empregadores se obrigam a não aceitar, no interior de suas lojas, empregados de outras empresas (terceirizadas) sem o registro na carteira de Trabalho. Devendo ainda, exigir da terceirizada, os comprovantes de recolhimento dos encargos sociais.

Parágrafo Primeiro - A proibição dos empregados do comercio em geral, de trabalhar nos dias de feriado previstos no parágrafo terceiro da clausula décima, se estende aos empregados de empresas terceirizadas que venham a substituir os empregados do comercio.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TEMPO PARCIAL

17.1 - Autoriza-se a contratação pelo regime de tempo parcial, conforme art. 58-A, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA ANTES DA DATA BASE

18.1 - É devido ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, inclusive se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção indenizada se verificar dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a database, indenização do valor do Salário base do empregado (Lei nº 7.238/84). No entanto, se a rescisão se efetivar, considerando-se o cômputo do período do aviso e ainda que

indenizado, após a data-base da categoria, não há que se falar em indenização, já que deliberado para a categoria, mesmo que em TRCT complementar.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO TRABALHO HOME OFFICE

19.1 - Durante o período de vigência do presente instrumento, as empresas poderão, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (ou "home Office") ou determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Parágrafo Primeiro - Para fins do disposto neste instrumento, considera-se "home office" a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado.

Parágrafo Segundo - A alteração de que trata o caput desta cláusula será notificada ao empregado por escrito ou por meio eletrônico.

Parágrafo Terceiro - A empresa que instituir a prestação dos serviços à distância na modalidade de "home office" deverá fazê-lo, preferencialmente, mediante a implementação de uma política interna que disponha sobre a forma e as condições em que se dará referida prestação e que defina, sempre que possível, as responsabilidades do empregado e do empregador, sendo que a adequada infraestrutura para a prestação dos serviços será negociada diretamente entre as partes, por meio de acordo individual, devendo serem observadas as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho.

Parágrafo Quarto — As utilidades que porventura forem negociadas, conforme determina o parágrafo anterior, não integrarão a remuneração ou o contrato de trabalho do empregado.

Parágrafo Quinto - O empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como fornecer equipamentos adequados e treinamentos, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR em saúde e segurança do trabalho).

Parágrafo Sexto — Poderá ser implantado controle de jornada, inclusive para o registro de jornada extraordinária, mediante comunicação e educação continuada para atendimento das regras de duração do trabalho e normas regulamentadoras atinentes a essa matéria ou a utilização de mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções em home Office, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual. Sendo certo que o empregador pode criar rotinas para aferir se o empregado está realmente atuando, inclusive por meio de uso de câmeras, microfones e controles de toque.

19.2 - O fato de o empregado estar atuando em regime de "home office", não muda o seu enquadramento sindical, haja vista não ter ocorrido alteração da atividade econômica preponderante de seu empregador. Restando assegurada a aplicação da presente CCT com abrangência territorial sobre a localidade onde está situado seu empregador

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO TRABALHO INTERMITENTE.

20.1 - Autoriza-se a contratação de empregados cuja prestação de serviços com subordinação, não seja contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses (INTERMITENTE).

Parágrafo Primeiro - O EMPREGADO receberá todos os benefícios, tais como: 13º salário, hora extra, adicionais legais, comissões, gratificações e repouso semanal remunerado, todos, pagos de maneira proporcional junto com o salário (horas trabalhadas) firmado. Além da remuneração supracitada, o EMPREGADO poderá receber premiações, quando estas forem estabelecidas pelo EMPREGADOR. Para tanto se faz necessário alcançar metas e condições estabelecidos previamente, sempre levando-se em conta o desempenho do EMPREGADO e as condições do mercado. Sendo certo que tais premiações não integram a remuneração do EMPREGADO, tampouco sofrerão incidência de qualquer encargo trabalhista.

Parágrafo Segundo - O salário acordado será pago até o quinto dia útil do mês subsequente, em conta bancária a ser informada pelo (a) EMPREGADO(a), ou, na sua falta, mediante recibo assinado pelas partes, com duas testemunhas.

Parágrafo Terceiro: O contrato se encerra caso ocorram 3 (três) convocações para a prestação de serviços, não consecutivas, sem que sejam atendidas pelo empregado. Da mesma forma, caso este não responda a convocação, ou ainda, responda negando a prestação de serviços, faculta-se ao EMPREGADOR, proceder com o término do contrato.

Parágrafo Quarto: O EMPREGADOR convocará o EMPREGADO por meio de comunicação eficaz, convencionado entre eles, informando a jornada solicitada, com antecedência de pelo menos três dias. Recebida a comunicação o EMPREGADO terá um dia útil para comunicar a aceitação ou não da proposta, sendo que seu silêncio representará a recusa. A comunicação informará o prazo, turnos, horários e jornada para os quais o EMPREGADO será convocado para prestar serviços.

Parágrafo Quinto - Aceita a proposta, a parte que, sem justo motivo, descumprir o ajustado, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo, conforme estabelece o §4º do artigo 452-A da CLT.

Parágrafo Sexto - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do EMPREGADOR e não será remunerado, podendo o EMPREGADO prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo Sétimo - Durante o período de inatividade (não prestação de serviços para o empregador), o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho que permita o labor em ambos

Parágrafo Oitavo - As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso dos últimos 12 (doze) meses do contrato de trabalho intermitente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DA IMPLEMENTAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 141/2026, DA JORNADA E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

21.1- As partes convenentes, considerando a alteração constitucional promovida pela Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, ajustam as regras abaixo para a implementação da duração máxima semanal do trabalho e do repouso semanal remunerado, assegurada a continuidade operacional das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

21.1.1- A implementação da escala 5x2 ocorrerá de forma gradual, observada a jornada máxima de 42 (quarenta e duas) horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2026 ou em data anterior, se assim o empregador decidir, e a jornada máxima de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais a partir de 16 de dezembro de 2027, nos termos do artigo 6º da Emenda Constitucional nº 141/2026, sem prejuízo de limite legal mais favorável.

21.1.2- A implementação da nova duração do trabalho e do repouso semanal remunerado não acarretará redução salarial nominal, proporcional ou de qualquer outra espécie, inclusive quanto aos pisos salariais, aplicando-se também aos contratos de trabalho em vigor.

21.1.3- As jornadas já fixadas em patamar igual ou inferior a 40 (quarenta) horas semanais não serão reduzidas proporcionalmente em razão da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 141/2026, sem prejuízo da adequação do repouso semanal remunerado aos parâmetros constitucionais.

21.1.4- Com a entrada em vigor da obrigatoriedade legal da escala 5x2, será assegurado ao empregado o repouso semanal remunerado correspondente a, em média, 2 dias por semana, sendo um deles, sempre que possível, aos domingos, observadas as necessidades de funcionamento dos estabelecimentos e as hipóteses de escalas diferenciadas legalmente admitidas.

21.1.5- Até a efetiva exigibilidade ou implementação da escala 5x2, ficam preservadas as escalas e os regimes de trabalho atualmente permitidos, inclusive para atividades de funcionamento contínuo, por turnos, em domingos, feriados e horário noturno. A partir da exigibilidade da escala 5x2, as empresas deverão adequar suas escalas para assegurar, em média, 2 dias de repouso semanal remunerado, ressalvadas as exceções expressamente autorizadas pela legislação.

21.1.6- A escala mensal poderá distribuir os dias de trabalho e de repouso de forma variável, de acordo com a demanda operacional, desde que:

I – respeitado o limite máximo de 42 (quarenta e duas) horas semanais, ressalvadas as hipóteses de horas extraordinárias legalmente admitidas;

II – seja assegurado, na média do mês, o gozo de 2 (dois) repousos semanais remunerados;

III – seja garantido pelo menos 1 (um) dia de repouso dentro de cada período máximo de 1 (uma) semana de trabalho;

IV – um dos dias de repouso seja alocado, preferencialmente aos domingos, se possível e sempre que compatível com a atividade empresarial e a escala adotada; e

V – a escala seja divulgada aos empregados com antecedência razoável, admitidas alterações por necessidade imperiosa do serviço, força maior, caso fortuito, substituição de empregado ou circunstância operacional relevante, com comunicação tão imediata quanto possível.

VI – sendo fixa a escala de trabalho do empregado e coincidindo o dia de folga com o feriado, este será considerado repouso semanal remunerado para todos os efeitos, não sendo devida uma terceira folga naquela semana.

21.1.7- A compensação de horários poderá ser realizada mediante ajuste de escala, banco de horas ou outro regime compensatório admitido pela legislação, desde que não implique supressão dos repousos mínimos previstos nesta cláusula nem redução da remuneração contratual ou normativa.

21.1.8- A prestação de trabalho em domingos ou feriados, não afastará a obrigação de concessão dos repousos semanais remunerados previstos nesta cláusula, devendo a empresa assegurar a correspondente folga compensatória ou a remuneração aplicável, conforme o regime jurídico incidente e a Cláusula Sétima.

21.1.9- Para empregados sujeitos a regimes diferenciados, inclusive turnos ou condições especiais, poderão ser estabelecidas escalas específicas e regime compensatório, observados os limites constitucionais, a média mensal de 2 (dois) repousos por semana e o repouso mínimo de 1 (um) dia por semana.

21.1.10- Aos empregados portadores de diploma de nível superior que percebam remuneração mensal igual ou superior a 2,5 (duas vírgula cinco) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não se aplicarão as regras relativas à duração do trabalho e ao controle de jornada, salvo por liberalidade do empregador ou previsão expressa em acordo ou convenção coletiva, sempre respeitados o repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias e o regime compensatório previsto no § 2º do art. 7º da Constituição Federal.

21.1.11- A adoção ou adequação das escalas previstas nesta cláusula não poderá acarretar redução do salário fixo, do valor da hora, dos percentuais de comissão, dos pisos, adicionais, vantagens pessoais ou demais direitos econômicos assegurados por lei, contrato individual ou instrumento coletivo, não se considerando redução salarial a variação do valor das comissões, prêmios e demais parcelas variáveis decorrente do volume de vendas ou do resultado alcançado, observado o item 21.1.17.

21.1.12- As empresas poderão ajustar seus sistemas de controle de jornada, folhas de pagamento, escalas, regulamentos internos e procedimentos de gestão de pessoal para adequá-los às regras desta cláusula, devendo manter

registros aptos a demonstrar o cumprimento dos limites de jornada, das compensações e dos repousos concedidos.

21.1.13- As partes comprometem-se a reunir-se, mediante provocação de qualquer entidade convenente, para avaliar os impactos operacionais, econômicos e de saúde e segurança decorrentes da implementação da escala 5x2 ou da redução da jornada, podendo negociar ajustes de escalas e procedimentos, sem prejuízo do cumprimento dos prazos e limites previstos na legislação aplicável.

21.1.14- Na hipótese de alteração legislativa ou constitucional superveniente, decisão judicial vinculante ou ato administrativo de observância obrigatória que modifique os parâmetros tratados nesta cláusula, as partes deverão adequar sua aplicação ao novo regime, preservadas as condições mais benéficas validamente incorporadas aos contratos de trabalho, quando juridicamente aplicável.

21.1.15- Fica desde já estabelecido que a distribuição das 42 horas semanais em 5 (cinco) jornadas diárias de até 08:24hs, ou outra forma de distribuição da jornada semanal, independente do numero de dias trabalhados, desde que não seja vedada pelo ordenamento jurídico, e limitada as 10 (dez) horas diárias e os intervalos legais, se dará sem a incidência do adicional de horas extraordinárias (quanto ao excedente a oitava hora diária), desde que não ultrapassado o limite de 42 (quarenta e duas) horas na semana.

21.1.16- Enquanto não houver definição de divisor para efeitos de horas extras na escala 5x2 aplicar-se-á o divisor de 220.

21.1.17- Para os empregados remunerados por hora, o repouso semanal remunerado corresponderá à jornada diária normal, nos termos do artigo 7º, "b", da Lei nº 605/1949, por dia de repouso. As partes reconhecem expressamente que o pagamento dos 2 (dois) repousos semanais remunerados assegura a manutenção da remuneração semanal total do empregado horista, de maneira que a redução da duração semanal do trabalho, nas etapas de 42 (quarenta e duas) e de 40 (quarenta) horas, não implica reajuste do valor da hora, ressalvados os reajustes previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, observado o artigo 2º da Emenda Constitucional nº 141/2026.

Parágrafo Único – A irredutibilidade salarial do empregado horista será aferida pela comparação entre a remuneração semanal total, composta pelas horas trabalhadas e pelos repousos semanais remunerados, e aquela praticada antes de 16 de dezembro de 2026, com o mesmo valor da hora.

21.1.18- Nos períodos de maior movimento do comércio, assim considerados o mês de dezembro e as 2 (duas) semanas que antecedem a Páscoa, o Dia das Mães, o Dia dos Namorados, o Dia dos Pais, o Dia das Crianças e a Black Friday, as empresas poderão adotar escala com até 6 (seis) dias consecutivos de trabalho na semana, assegurado 1 (um) dia de repouso na própria semana, sem prejuízo do item 21.1.4.

Parágrafo Primeiro – Será acatada a decisão do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 8.041 e 8.042, que admite a definição, por norma coletiva, do momento de fruição dos repousos. Revogada ou modificada essa decisão, as folgas mensais serão usufruídas dentro do mesmo mês-calendário, na forma do item 21.1.6.

Parágrafo Segundo – As folgas não usufruídas até a extinção do contrato de trabalho serão pagas na rescisão.

21.1.19- O vale-transporte, inclusive quando pago na forma do item 6.11, o auxílio-refeição, o lanche e os demais benefícios concedidos em razão do comparecimento ao trabalho serão devidos por dia efetivamente trabalhado, de maneira que a adoção do segundo repouso semanal não gera direito à sua concessão nos dias de repouso, nem constitui supressão ou redução de benefício.

Parágrafo Único – Os benefícios de valor mensal fixo mantêm-se nas condições ajustadas, e os dias de repouso não serão considerados faltas para fins de apuração de assiduidade, inclusive quanto ao benefício previsto no item 5.6.

21.1.20- A falta injustificada ao trabalho durante a semana autoriza o desconto do dia de falta e de 1 (um) dia de repouso semanal remunerado, nos termos do artigo 6º da Lei nº 605/1949, salvo lei, decreto ou decisão judicial de observância obrigatória superveniente que disponha de forma diversa, hipótese em que se observará o que neles for estabelecido.

21.1.21- Para os fins desta cláusula, a semana inicia-se no domingo e termina no sábado.

21.1.22- Para a apuração da média mensal de repousos, cada semana será computada integralmente no mês em que terminar, devendo ser assegurados, no mês, 2 (dois) repousos para cada semana nele computada.

Parágrafo Primeiro – Nas semanas incompletas em razão de admissão, desligamento, férias ou afastamento, os repousos serão devidos na proporção de 2 (dois) para cada 7 (sete) dias de contrato ativo na semana, arredondando-se o resultado para o número inteiro mais próximo, assegurado ao menos 1 (um) repouso sempre que houver 6 (seis) dias consecutivos de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL

22.1 - Desde que permitido no ordenamento jurídico, ficam as empresas obrigadas a descontar de seus empregados associados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Campos, na folha de pagamento mensal, as devidas contribuições sociais estabelecidas estatutariamente e efetuar seu recolhimento diretamente na tesouraria do referido sindicato laboral, através de guias próprias fornecidas pelo mesmo, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE MANUTENÇÃO DE SERVIÇOS DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

23.1 - Considerando a Contribuição Sindical a partir da Lei 13.467/2017 passou a ser voluntária; Considerando que a legislação brasileira estabelece que para cada prestação de serviço a devida contraprestação remuneratória; Considerando que nos termos do Artigo 612 da CLT, a Assembleia devidamente convocada por edital no jornal a Folha da Manhã, edição 19 a 22 de setembro de 2026, devidamente registrada em ata, de forma soberana, deliberou por maioria, em sistema de escrutínio secreto, no exercício da autonomia privada coletiva da categoria, a contribuição por parte de todos os comerciários beneficiados pela Convenção Coletiva. Tendo em vista que o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campos, negociou e pactuou norma coletiva, estabelecendo reajuste salarial e outros benefícios para toda a categoria, fica convencionado serem devidos os valores previstos no item 3.1.1 da presente Convenção Coletiva. Cabe esclarecer que este valor não será objeto de desconto dos empregados, uma vez que no mês de novembro/2026 os comerciários receberão parte do índice pactuado na clausula terceira.

Parágrafo Primeiro: Os valores serão repassados pelas empresas ao Sindicato dos Empregados no Comercio de Campos, mediante depósito identificado nas contas de titularidade do mesmo no Banco do Brasil, Agência 0005-1, Conta 3537-8 ou Caixa Econômica Federal, Agência 0180conta 18/8. O repasse dos valores para o Sindicato laboral se dará até o dia 05/12/2026. Em caso de depósito não identificado deverá enviar comprovante ao Sindicato laboral.

Parágrafo Segundo: A referida contribuição é devida de todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não ao sindicato laboral, nos termos do que decidiu o Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo Terceiro: A contribuição acima mencionada tem por finalidade repor os gastos despendidos pela entidade laboral com a promoção da campanha salarial, bem como a garantia e manutenção da prestação de serviços assistenciais em favor dos comerciários.

Parágrafo Quarto: A contribuição, regular, prévia e expressamente aprovada em Assembleia soberana do Sindicato Laboral, está em consonância com o que foi estabelecido no item 17 do acórdão do Supremo Tribunal Federal, quando da decisão do tema 935 de repercussão geral (ARE 1018459), sendo certo que o direito a oposição foi garantido e manifestado na própria Assembleia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

24.1 - Todas as empresas, inclusive as que optaram pelo regime geral das Micro e Pequenas Empresas (optantes pelo sistema Simples), os empresários e os microempresários individuais, sindicalizados ou não, de Campos dos Goytacazes e demais municípios pertencentes a base territorial do Sindicato Patronal, devem contribuir, a título de contribuição sindical patronal destinada a manutenção dos serviços técnicos e jurídicos prestados pelo Sindicato do Comércio Varejista de Campos e a favor da classe, conforme os valore fixados na tabela abaixo:

. até 50 empregados:	R$ 50,00 por empregado;
. de 51 a 150 empregados:	R$ 40,00 por empregado;
. de 151 a 250 empregados:	R$ 35,00 por empregado;

. acima de 250 empregados: R$ 25,00 por empregado.

Parágrafo Primeiro : este recolhimento poderá ser parcelado em até 10 (dez) vezes para valor superior a R$5.000,00 (Cinco Mil Reais), em até 6(seis) vezes para valor superior a R$1.200,00 (um mil e duzentos Reais) e em 3 (três) para valor superior a R$ 300,00(trezentos Reais), devendo ser efetuado somente no sistema bancário, iniciando-se no dia 30/12/2026 e as demais parcelas no último dia útil dos meses subsequentes, quando parcelado, através de guias próprias recebidas por meio eletrônico ou retiradas no próprio sindicato patronal.

Assim por estarem conformes as cláusulas supra enumeradas, os representantes dos sindicatos assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho para que surtam os devidos efeitos legais.

Campos dos Goytacazes/RJ, 18 de Novembro de 2026.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CAMPOS
Presidente - DECIO JORGE TEIXEIRA CAMPOS;

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPOS
Presidente - JOILSON MACIEL BARCELOS FILHO