Imprimir Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004467/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071242/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.210291/2026-42
DATA DO PROTOCOLO: 18/11/2026

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.966.316/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ARCIONE PIVA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.832.880/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILTON NECO SOUZA DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2026 a 30 de novembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio lojista, no comércio varejista de maquinismos, ferragens e tintas(utensílios e ferramentas), no comércio varejista de material médico, hospitalar, científico, no comércio varejista de calçados, no comércio varejista de material elétrico a aparelhos eletrodomésticos, no comércio varejista de livros, no comércio varejista de flores e plantas e no comércio varejista de material de escritório e papelaria**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA DA CCT

A presente Convenção Coletiva de Trabalho beneficia empregados de empresas que mantiveram Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato profissional convenente, celebrado com a assistência do sindicato empresarial, com vigência no período 2024/2025 e/ou 2025/2026, que requeiram e obtenham certidão conjunta fornecida pelas entidades sindicais que ateste a regularidade do cumprimento destes Acordos Coletivos de Trabalho. A certidão não fornece quitação das obrigações do acordo coletivo referido, podendo ser revogada, a qualquer momento, caso constatado descumprimento. As empresas que não mantinham Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato profissional convenente, celebrado com a assistência do sindicato empresarial, ficam autorizadas a adotarem as regras e condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho mediante autorização específica em Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com à assistência do sindicato empresarial.

CLÁUSULA QUARTA - CONDIÇÕES ESPECIAIS QUANTO AO PISO SALARIAL

São estabelecidas as seguintes condições especiais relativas aos pisos salariais:

a) Ficam instituídos a partir de **1º de novembro de 2026** os seguintes salários normativos para os empregados em regime de contrato de experiência de até 90 dias:

a.1.) empregados que percebam salário misto (fixo + comissões) ou exclusivamente comissões: **R$ 2.133,00 (dois mil e cento e trinta e três reais);**

a.2.) empregados que percebam salário fixo: **R$ 1.945,00 (um mil novecentos e quarenta e cinco reais);**

a.3) empregados ocupados em serviço de limpeza; que exerçam a função de "office-boy" e aprendizes: **R$ 1.827,50 (um mil oitocentos e vinte e sete reais e cinquenta centavos).**

b) Não será aplicado aos empregados ocupados em serviço de limpeza; que exerçam a função de office-boy"; e aprendizes o piso salarial estabelecido na Convenção Coletiva Geral da categoria para "os demais empregados", prevalecendo como garantia mínima o valor de **R$ 1.880,00 (um mil oitocentos e oitenta reais).**

c) A garantia de percepção do salário mínimo estadual prevista na Convenção Coletiva Geral da categoria não prevalece em relação aos empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica garantido aos empregados contratados para cumprimento de jornada inferior ao limite máximo semanal salário normativo proporcional ao previsto na presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento de salário ao empregado contratado em regime de experiência obedecendo piso salarial previsto na alínea "a" não prevalecerá na hipótese de ter na mesma função empregado paradigma que perceba salário superior.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA QUINTA - DOS LIMITES DO REAJUSTE SALARIAL

O percentual de reajuste previsto na Convenção Coletiva Geral da categoria será aplicado obrigatoriamente, sobre o salário contratual do empregado, limitado à parcela salarial correspondente a 1,5 (uma e meia) vezes o valor do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) vigente na data-base da categoria, ou seja, R$ 12.713,33 (doze mil e setecentos e treze reais e trinta e três centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para os empregados que percebam salário superior ao referido limite, o percentual de reajuste será aplicado obrigatoriamente sobre a parcela salarial correspondente a 1,5 (uma e meia) vezes o teto do RGPS (R$ 12.713,33 - doze mil, setecentos e treze reais e trinta e três centavos), resultando em parcela adicional no valor de R$ 703,05 (setecentos e três reais e cinco centavos), ficando a parcela excedente sujeita à livre negociação individual entre empregado e empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A livre negociação prevista no parágrafo anterior não afasta nem reduz a obrigação do empregador de conceder integralmente o reajuste incidente sobre a parcela salarial abrangida pelo limite estabelecido nesta cláusula, independentemente da existência de acordo quanto ao reajustamento da parcela excedente.

CLÁUSULA SEXTA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

As empresas ficam autorizadas a celebrar contrato de trabalho intermitente por escrito, que deverá conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do piso normativo da categoria ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregador convocará o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz (e-mail, mensagem de SMS, mensagem de WhatsApp, carta registrada, etc.) informando o local da prestação do

serviço, a jornada e o período de trabalho, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência do início da prestação de serviços.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em se tratando de trabalho contínuo em pelo menos 4 (quatro) dias da semana a convocação terá como limite o período de 4 (quatro) meses de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de trabalho descontínuo em no máximo 3 (três) dias da semana a convocação terá como limite o período de 1 (um) mês.

PARÁGRAFO QUARTO - Comprovadamente recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

PARÁGRAFO QUINTO - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

PARÁGRAFO SEXTO - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Ao final de cada período de prestação de serviço, ou após o período de 30 (trinta) dias do início da prestação, o empregado receberá, na mesma data que os salários dos demais empregados da empresa, o pagamento das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

PARÁGRAFO OITAVO - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 7º desta cláusula.

PARÁGRAFO NONO - O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Os empregados da modalidade contrato de trabalho intermitente não serão computados para efeitos do cálculo da cota de deficientes a que refere a lei nº 8.213/91 e de aprendizes de que trata o art. 429 da CLT, e não serão considerados para efeitos do seu cumprimento.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Os empregados com contrato de trabalho intermitente têm direito a vale transporte e a todas as vantagens legais e convencionais que alcançam os demais empregados, desde que compatíveis com o contrato intermitente, e proporcionais as horas de efetivo trabalho no mês.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - O contrato intermitente poderá ser rescindido por qualquer uma das partes e a qualquer tempo, sendo as verbas rescisórias e o aviso prévio calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Dada as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui discriminação salarial ou ofensa ao princípio da isonomia pagar ao trabalhador intermitente remuneração superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO BANCO DE HORAS

As empresas ficam autorizadas a adotar regime de compensação horária de até 180 (cento e oitenta) dias, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas, no limite de 10 (dez) horas por dia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia (anterior ou posterior), de maneira que não exceda, no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins de aplicação da presente cláusula, deverá ser delimitado pelo empregador a data de início e final do período em que será adotada a sistemática de compensação horária.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ao término de cada período será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período não serão descontadas, iniciando-se nova contagem. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO QUARTO - Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO QUINTO - Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO SEXTO - A faculdade estabelecida no “caput” e parágrafos desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres – excetuadas as gestantes em locais insalubres -, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT. O sindicato profissional acordante, a qualquer tempo, poderá solicitar à empresa informações referentes ao acompanhamento médico dos empregados que realizam jornada compensatória em atividade insalubre.

PARÁGRAFO SÉTIMO - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

PARÁGRAFO OITAVO - As empresas na adoção do regime de banco de horas envidarão os seus melhores esforços para que horas de ausências sejam utilizadas por trabalhadores pais atípicos, assim entendidos aqueles que possuírem filho natural ou adotado portador do TEA (Transtorno Espectro Autista), mediante comprovação médica, para o acompanhamento de necessidade de atendimento destes filhos, para posterior compensação com horas extraordinárias.

CLÁUSULA OITAVA - DAS JORNADAS ESPECIAIS

As empresas ficam autorizadas a adotar as seguintes jornadas especiais diretamente com seus empregados:

a) Jornada em Tempo Parcial, assim considerada aquela cuja duração não exceda de 30 (trinta) horas semanais, vedada horas extras e obedecidos os seguintes requisitos: 1) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 8 (oito) horas diários, salvo no período de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027 em que o limite será de 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos; 2) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função; e 3) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT, computada, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

b) Jornada Reduzida, assim considerada aquela cuja duração seja inferior a jornada semanal máxima de trabalho e não se caracteriza como jornada em tempo parcial, podendo ser estabelecida em horas de trabalho com garantia de percepção do piso salarial proporcional às horas trabalhadas.

c) Jornada 12 x 36, assim considerada aquela em que a jornada será de 12 (doze) horas diárias seguida de 36 (trinta e seis) horas de descanso obedecidos os seguintes requisitos: 1) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não havendo de se falar em adicional extraordinário para as prestadas além da 8ª (oitava) diária; 2) não serão consideradas como extras as horas laboradas além da jornada semanal máxima de trabalho, pois neste regime o excesso em uma semana é compensado pela diminuição na semana subsequente; e 3) o descanso de 36 (trinta e seis) horas após cada dia de trabalho compensa o labor prestado em dias de repouso semanal remunerado, observada, assim, a exigência legal de repouso(s) remunerado(s) prevista na legislação trabalhista.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os regimes adotados serão válidos em atividade insalubre, independentemente da autorização a que alude o art. 60 da Consolidação das Leis de Trabalho.

CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO DO DIA DO COMERCIÁRIO

As empresas poderão substituir o pagamento previsto na Convenção Coletiva de Trabalho geral da categoria por uma folga adicional que deverá ser concedida entre 1º de novembro de 2026 e 31 de outubro de 2027, sendo facultado ao empregado concordar ou não com a folga.

PARÁGRAFO ÚNICO - A empresa deverá encaminhar ao sindicato profissional listagem coletiva indicando o nome do empregado e o dia que será concedida a folga adicional. As listas deverão ser enviadas, mensalmente, ao sindicato profissional por e-mail escalas@sindec.org.br

CLÁUSULA DÉCIMA - DO CONTROLE ALTERNATIVO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a adotar sistema alternativo de controle eletrônico da jornada nos termos previstos no artigo 73 e seguintes da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O sistema eletrônico alternativo não deve admitir: I. Restrições à marcação do ponto; II. Marcação automática do ponto (salvo pré-assinalação do período de repouso na forma do art. 74, parágrafo segundo, da CLT); III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Registro Eletrônico de Ponto (REP-A) adotado deverá reunir, também, as seguintes condições: I. Encontrar-se disponível no local de trabalho para o registro dos horários de trabalho e consulta; II. Permitir a identificação de empregador e empregado; III. Possibilitar ao empregado, a qualquer tempo, através da central de dados, a consulta eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas; e IV. Possibilitar a fiscalização, quando solicitado, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam autorizadas a ajustar individualmente com seus empregados a redução do intervalo para repouso e alimentação para 40 (quarenta) minutos, período que será reduzido para 30 (trinta) minutos caso forneçam refeição em refeitório.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO NÃO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, não terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, previsto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FÉRIAS, SAL. MATERNIDADE, ANTECIPAÇÃO 13°, RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O empregado comissionista terá o valor de suas férias, salário maternidade, antecipação do 13º salário e parcelas rescisórias calculado com base na média da remuneração variável percebida nos últimos 12 (doze) meses, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de acordo com a variação do INPC no período.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13° SALÁRIO DOS COMISSIONISTAS

O empregado comissionista terá o valor de sua gratificação natalina calculada com base na média da remuneração variável percebida no ano, garantida a atualização monetária das parcelas que servirão de base de cálculo de acordo com a variação do INPC no período.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não serão atualizadas, em nenhuma hipótese, as comissões referentes ao último mês do período base de cálculo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO TRABALHO EM TERÇA DE CARNAVAL

As empresas poderão utilizar empregados para o trabalho na terça feira de Carnaval obedecidas as mesmas condições estabelecidas nas cláusulas vigésima primeira, vigésima segunda e vigésima terceira da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o labor em dia feriado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO TRABALHO EM DIA DE ELEIÇÕES

As empresas poderão utilizar o trabalho de seus empregados em dias de eleições municipais, estaduais e federais desde que permita, na oportunidade, o deslocamento e o exercício do voto pelos mesmos.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

O empregador fica autorizado a substituir a concessão antecipada do vale-transporte pelo pagamento equivalente em pecúnia, também de forma antecipada, do valor correspondente às suas despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor indenizatório adiantado será descontado do empregado até o limite de 6% (seis por cento) de seu salário básico, sendo que o valor excedente será arcado exclusivamente pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de faltas ao serviço, abonadas ou não; dispensa do trabalho para fins de compensação; e teletrabalho na residência, não havendo deslocamento para a empresa, os valores correspondentes a estes dias também serão descontados por ocasião do pagamento dos salários.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado deverá informar ao empregador as linhas utilizadas para o deslocamento e o valor das tarifas, fazendo idêntica comunicação em caso de alterações das linhas e/ou tarifas.

PARÁGRAFO QUARTO - O valor pago a este título é de natureza indenizatória, não se incorpora à remuneração do empregado, e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou fundiária.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORÁRIO ESPECIAL NO DIA 27 DE NOVEMBRO

Fica ajustada condição especial vigente para o dia 27 de novembro de 2026 ajustando-se que o horário normal de trabalho dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante que desempenham funções diretamente relacionadas com a atividade de venda e atendimento ao público poderá ser estendido até as 24 (vinte e quatro) horas, respeitada a seguinte sistemática:

a) Os empregados que estenderem a sua jornada nesta data e fizerem jus ao pagamento de horas extraordinárias, as mesmas serão pagas e calculadas com o adicional de 100% (cem por cento);

b) Caso o empregado tenha a sua jornada de trabalho estendida nesta data e não tenha transporte público disponível a empresa deverá fornecer transporte próprio para o deslocamento do local de trabalho até a residência do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS CONTRAPARTIDAS - CLÁUSULAS ESPECIAIS

Em contrapartida, as empresas autorizadas a adotar as condições previstas nas cláusulas 4ª (quarta), 5ª (quinta), 6ª (sexta), 7ª (sétima), 8ª (oitava), 9ª (nona), 10ª (décima), 11ª (décima primeira), 12ª (décima segunda), 13ª (décima terceira), 14ª (décima quarta), 15ª (décima quinta), 16ª (décima sexta), 17ª (décima sétima), 18ª (décima oitava) da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a garantir:

a) às suas empregadas mulheres, por filho menor de 06 (seis) anos, auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria, a título indenizatório, independentemente de qualquer comprovação de despesas;

b) que não ocorra dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; e

c) o pagamento das vantagens estabelecidas em caso de trabalho em feriados nas cláusulas vigésima primeira e vigésima terceira da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso a empresa mantenha creches junto ao seu estabelecimento ou de forma conveniada estará desobrigada do pagamento do auxílio creche previsto na alínea "a" da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa buscará celebrar convênios com creches acessíveis quanto ao local e horário de funcionamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa fica isenta do pagamento referido na alínea "a" da presente cláusula quando a empregada estiver com seu contrato suspenso, durante o período de licença maternidade e nas férias caso sejam gozadas imediatamente após o período de licença maternidade, exclusivamente em relação ao filho recém-nascido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO FUNCIONAMENTO NOS FERIADOS

As empresas poderão funcionar com a utilização de empregados em todos os feriados municipais, estaduais e federais, exceto nos feriados de 1º de janeiro e 25 de dezembro.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas localizadas em Shopping Centers e em Centros Comerciais somente estarão autorizadas a funcionar em feriados com a utilização de empregados caso os empreendedores/proprietários destes centros de compras não exijam o funcionamento obrigatório dos estabelecimentos em dias feriados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRABALHO EM FERIADOS

A jornada de trabalho em feriados poderá ser estabelecida de 6 (seis) até 8 (oito) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será admitido o trabalho extraordinário por necessidade imperiosa de manutenção do serviço, até o limite máximo de duas horas, sendo o horário excedente remunerado proporcionalmente ao valor da hora indenizada, acrescido de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO – A partir de **1º de janeiro de 2027**, os empregados que trabalharem em feriados autorizados, salvo no de 1º de maio de 2027, receberão, independentemente da jornada fixada, junto com a folha de pagamento do mês e sob a forma de indenização, o valor equivalente a no mínimo **R$ 74,00** (setenta e quatro reais) acrescido de uma folga compensatória, por feriado trabalhado, que não integrará o salário para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A empresa poderá optar por não conceder a folga compensatória prevista no parágrafo segundo da presente cláusula, hipótese em que pagará o valor total de no mínimo **R$ 148,00** (cento e quarenta e oito reais), ficando a indenização condicionada a concordância individual do empregado, concordância esta que não será necessária nos feriados do mês de novembro.

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregados que trabalharem no feriado de **1º de maio de 2027** receberão, independentemente da jornada fixada, junto com a folha de pagamento do mês e sob a forma de indenização, o valor equivalente a no mínimo **R$ 79,00** (setenta e nove reais) acrescido de uma folga compensatória, que não integrará o salário para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO QUINTO – A empresa poderá optar por não conceder a folga compensatória prevista no parágrafo quarto da presente cláusula, hipótese em que pagará o valor total de no mínimo **R$ 158,00** (cento e cinquenta e oito reais), ficando a indenização condicionada a concordância individual do empregado.

PARÁGRAFO SEXTO - Os empregados que trabalharem em feriados serão dispensados do trabalho, para fins de gozo do repouso remunerado compensatório, em data a ser fixada dentro do mês do feriado trabalhado ou nos dois meses subsequentes, até o limite de 75 (setenta e cinco) dias entre o feriado trabalhado e a data do repouso compensatório, salvo nas hipóteses previstas no parágrafo terceiro e parágrafo quinto da presente cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Quando o feriado coincidir com o domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado.

PARÁGRAFO OITAVO - Os empregados que laborarem em mais do que 5 (cinco) feriados durante o ano terão direito, até 31 de dezembro de 2027, a concessão de 3 (três) folgas adicionais em domingos, sem prejuízo das condições estabelecidas para o trabalho em domingos como condição para o trabalho em feriados.

PARÁGRAFO NONO - Caso o empregado seja demitido da empresa antes de gozar todas as folgas compensatórias, será indenizado pelo valor do salário/dia por folga não gozada por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Caso o empregado rescinda o contrato de trabalho por sua iniciativa e ainda não tenha gozado as folgas adicionais não terá direito a nenhuma indenização por ocasião da percepção das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO VALE-TRANSPORTE PARA TRABALHO EM FERIADOS

Fica assegurado o fornecimento de vale-transporte para os empregados que trabalharem nos feriados previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ALIMENTAÇÃO PARA TRABALHO EM FERIADOS

A partir de **1º de janeiro de 2027**, as empresas fornecerão refeição aos empregados que trabalharem nos feriados ou ficam obrigadas a fornecer vale refeição/alimentação ou indenização em dinheiro nos valores mínimos:

a) Empresas com quadro total de empregados de até 20 (vinte) trabalhadores:

1) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R$ 24,00** (vinte e quatro reais);

2) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R$ 34,00** (trinta e quatro reais).

b) Empresas com quadro total de empregados de 21 (vinte e um) a 100 (cem) trabalhadores:

1) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R$ 24,00** (vinte e quatro reais);

2) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R$ 40,00** (quarenta reais).

c) Empresas com quadro total de empregados de 101 (cento e um) ou mais trabalhadores:

1) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R$ 24,00** (vinte e quatro reais);

2) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R$ 58,00** (cinquenta e oito reais)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS CONTRAPARTIDAS - FERIADOS

Em contrapartida, as empresas autorizadas a funcionar com empregados em feriados, conforme as condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, respeitarão as regras abaixo relativas ao trabalho em domingos:

a) A jornada de trabalho em domingos poderá ser estabelecida de 6 (seis) até 8 (oito) horas, sendo que no período de 16 de dezembro de 2026 até 15 de dezembro de 2027 poderá ser de até 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos.

b) Será admitido o trabalho extraordinário por necessidade imperiosa de manutenção do serviço em domingos, até o limite máximo de 2 (duas) horas extras e 10 (dez) horas trabalhadas, sendo o horário excedente remunerado proporcionalmente ao valor da hora, acrescido de 100% (cem por cento).

c) Os empregados que trabalharem em domingos serão dispensados do trabalho, para fins de gozo do repouso remunerado compensatório, em data a ser fixada na própria semana do trabalho em domingo, sendo que, independentemente do gênero, a cada quatro semanas o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, ou seja, após três domingos o outro será necessariamente de repouso (regime 3x1). Excetuam-se dessa regra os empregados contratados para trabalhar somente em sextas-feiras, sábados e domingos.

d) As empresas que optarem pela escala de 3x1 garantirão aos empregados, vigente a regra de dois descansos semanais remunerados, que estes serão concedidos uma vez ao mês, no mínimo, em dias consecutivos, envidando esforços para que um deles coincida com o domingo.

e) Fica assegurado o fornecimento de vale-transporte para os empregados que trabalharem nos domingos.

f) A partir de **1º de janeiro de 2027**, as empresas fornecerão refeição aos empregados que trabalharem nos domingos ou, ficam obrigadas a fornecer vale refeição/alimentação ou indenização em dinheiro nos valores mínimos:

f.1) Empresas com quadro total de empregados de até 20 (vinte) trabalhadores:

1) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R$ 24,00** (vinte e quatro reais);

2) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R$ 34,00** (trinta e quatro reais).

f.2) Empresas com quadro total de empregados de 21 (vinte e um) a 100 (cem) trabalhadores:

1) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R$ 24,00** (vinte e quatro reais);

2) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R$ 40,00** (quarenta reais).

f.3) Empresas com quadro total de empregados de 101 (cento e um) ou mais trabalhadores:

1) Jornada de trabalho de até 6 (seis) horas: **R$ 24,00** (vinte e quatro reais);

2) Jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas: **R$ 58,00** (cinquenta e oito reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGRA GERAL PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

As empresas ficam obrigadas a remeter mensalmente ao sindicato profissional listas informando o nome do empregado que trabalhar em domingos e feriados no mês e suas respectivas folgas. As listas deverão ser enviadas ao sindicato profissional por e-mail escalas@sindec.org.br.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÃO SOBRE O NÚMERO DE EMPREGADOS

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a informar, até o dia 15 de dezembro de 2026, através dos e-mails **sindec@sindec.org.br** e **convencao@sindilojaspoa.com.br,** o número de empregados que possuem em Porto Alegre, para fins de atendimento pelas entidades sindicais convenentes da obrigação prevista no item 3.1. do Manual do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO – O fornecimento das certidões a que se refere a cláusula terceira fica condicionado a informação prevista no caput da presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA DAS CONDIÇÕES PREVISTAS NAS CLÁUSULAS 20ª A 25ª

As condições estabelecidas nas cláusulas 20ª (vigésima) à 25ª (vigésima quinta), salvo acordo em contrário estabelecido pelas partes, terão vigência automaticamente prorrogada até 31 de dezembro de 2027.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO 7:12 E SEMANAL DE 36 HORAS

A empresa e seus empregados poderão modular a jornada especial de 36 (trinta e seis) horas semanais ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, estabelecendo jornada diária de 7h12min (sete horas e doze minutos) em 5 (cinco) dias da semana, respeitadas, quando for o caso, as pausas e limitações de atividades previstas na NR 17, bem como o intervalo entre turnos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Caso ato normativo do Executivo não estabeleça regra de modulação do regime 5x2 (cinco dias de trabalho e dois de descanso semanal remunerado) para empregados contratados originariamente para trabalhar em jornada diária máxima de 6 (seis) horas em 6 (seis) dias de trabalho, as partes empreenderão negociação com este objetivo para manter o equilíbrio contratual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NORMA DE TRANSIÇÃO PARA REDUÇÃO PROGRESSIVA DA JORNADA DE TRABALHO

No período de 16 de dezembro de 2026 até 15 de dezembro de 2027 a duração diária normal de trabalho será de 8 (oito) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, respeitada a jornada semanal máxima de 42 (quarenta e duas) horas e as regras contratuais que estabelecem jornadas de trabalho inferiores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS

Os empregados terão direito a dois repousos semanais remunerados nas semanas iniciadas nos dias 14, 21 e 28 de dezembro de 2026, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos repousos na semana correspondente, podendo os outros 3 (três) descansos serem gozados em qualquer data no mês de dezembro a partir do dia 1º (primeiro).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A partir da semana iniciada em 4 de janeiro de 2027, as empresas poderão adotar regime compensatório de descansos semanais remunerados que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado no período de quatro semanas dentro do mês calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de uma semana de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que adotarem escala de repouso semanal remunerado diversa da de 5 (cinco) dias de trabalho e 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado deverão elaborar escalas de trabalho preferencialmente com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e disponibilizar aos empregados, encaminhando simultaneamente ao sindicato profissional através do e-mail escalas@sindec.org.br, contendo a identificação das datas dos repousos semanais remunerados. As escalas deverão permitir a verificação do cumprimento dos limites de jornada e dos períodos de descanso previstos nesta cláusula, sendo vedadas alterações que impliquem em prejuízo ao empregado ou descumprimento da legislação trabalhista.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O sindicato profissional poderá solicitar às empresas informações relativas à organização das escalas e à concessão dos repousos remunerados, respeitada a legislação de proteção de dados pessoais, para fins de acompanhamento do cumprimento desta cláusula. Eventuais irregularidades deverão ser objeto de procedimento de regularização, sem prejuízo das medidas administrativas e judiciais cabíveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO INÍCIO DA VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS VINCULADAS AS ALTERAÇÕES DA EC 141

As condições ajustadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho vinculadas as alterações promovidas pela EC 141 terão o início da sua vigência postergado caso ato normativo ou judicial estabeleça nova data para a vigência da redução da jornada de trabalho e de dois repousos semanais remunerados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO RESPEITO A CCT GERAL DA CATEGORIA

As cláusulas e condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho geral da categoria que não tenham recebido tratamento diverso na presente Convenção Coletiva de Trabalho ou que não tenham tido sua aplicação excluída na forma da cláusula trigésima terceira se aplicam as empresas e empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS REGRAS NÃO APLICADAS AOS BENEFICADOS PELA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA

As cláusulas que tratam de proibição do contrato intermitente; proibição de trabalho em feriados; terça-feira de Carnaval e eleições; vedação do trabalho em tempo parcial e em regime especial 12x36; e da coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo previstas na Convenção Coletiva de Trabalho geral da categoria não se aplicam as empresas e empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRAPARTIDAS

A anulação de qualquer das vantagens compensatórias empresariais previstas no presente instrumento implicará na imediata anulação das contrapartidas benéficas aos empregados concedidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive o prêmio e auxílio refeição por pagamento em domingos e feriados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIFERENÇAS

Eventuais diferenças decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser satisfeitas juntamente com o pagamento dos salários da competência de **dezembro de 2026.**

}

ARCIONE PIVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMERCIO DE PORTO ALEGRE

NILTON NECO SOUZA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PORTO ALEGRE

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.