CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
COMERCIÁRIOS DA CAPITAL/SINCOVAGA
2026/2027

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 60.989.944/0001-65 e Carta Sindical Processo n.º 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa n.º 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, **Ricardo Patah**, portador do CPF/MF n.º 674.109.958-15, por seu Vice Presidente **José Gonzaga da Cruz,** portador do CPF nº 770.119.968-34, e por seu Diretor Jurídico, **Marcos Afonso de Oliveira**, portador do CPF/MF nº 219.396.758-04 , **Dra. Walkiria Daniela Ferrari OAB/SP nº 165.058, Dr. Cristovam Quini Vilcher – OAB/SP n.º 271.516** e **Dr. Marcello D'Aguiar, OAB/SP nº 215.84**8 e de outro, como representante da categoria econômica do comércio varejista de gêneros alimentícios, o **SINCOVAGA – SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS, DE MERCADOS, ARMAZENS, MERCEARIAS, EMPÓRIOS, MERCADINHOS, QUITANDAS, FRUTARIAS, SACOLÕES, LATICINIOS, MINIMERCADOS, SUPERMERCADOS, HIPERMERCADOS, ADEGAS, TABACARIAS, DOCEIRAS, LOJAS DE BEBIDAS, DE RAÇÃO ANIMAL, DE PRODUTOS NATURAIS, DIETÉTICOS, CONGELADOS E DELICATESSEM, E DE CONVENIÊNCIA, DO ESTADO DE SÃO PAULO** entidade sindical do primeiro grau, com base no município de São Paulo, sede à Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjuntos 1312/1315, CEP 01041-001, São Paulo, SP, neste ato representado pelo seu Presidente, **Alvaro Luiz Bruzadin Furtado**, CPF nº 045.467.768-53, e por seu Secretário-Geral **Alexandre Dias de Andrade Furtado**, CPF n.º 283.254.168-23, assistidos por seu advogado, **Maurício Dias de Andrade Furtado,** OAB/SP 220.947 e CPF 219.117.788-38, devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias realizadas respectivamente, no sindicato dos empregados na Rua Formosa, 99, Centro, CEP 01049-000, na data 24/06/2026 e no sindicato patronal na Rua 24 de Maio, 35, 16º andar, CEP 01041-003, na data de 19/08/2026 celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, (art. 611 e seguintes da CLT), (sempre considerando a atividade preponderante) -, aplicável às empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios, (2°Grupo – Comércio Varejista – Plano CNC – Artigo 577 CLT)", compreendendo, na Divisão 47 do CNAE – "Comércio Varejista", os subgrupos e classes que se seguem: 47.2. "Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo"; 47.23-7 "Comércio varejista de bebidas"; 47.21.1 – "Comércio varejista de produtos de padaria, laticínio, doces, balas e semelhantes"; 4721-1/04 "Comércio varejista de doces, balas, bombons e semelhantes"; 4724-5/00 "Comércio varejista de hortifrutigranjeiros"4721-1/03 "Comércio varejista de laticínios e frios" (leite e derivados, como manteiga, creme de leite, iogurtes e coalhadas, frios e carnes conservadas, conservas de frutas, legumes, verduras e similares); 4711-3/01 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – hipermercados"; 4721-1/00 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns; 4711-3/02 "Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – supermercados"- Área de venda de 300 a 5000 metros quadrados"; 4729-6/02 – "Comércio varejista de mercadorias em lojas de conveniência", comércio varejista em lojas especializadas de produtos alimentícios em geral, não antes especificados, como: produtos naturais e dietéticos, comidas congeladas, mel, café moído, sorvetes -, embalados em pote e similares, lojas de Delicatessem". 4789-0/04 – "comércio varejista de ração e outros produtos alimentícios para animais de estimação, conforme as cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2026, mediante a aplicação do índice de 5% (cinco por cento) incidente sobre os salários já reajustados na Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, observada a cláusula "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2025 ATÉ 31/08/2026".

Parágrafo 1º Os comerciários com salários superiores à 10.600,00 (dez mil e seiscentos reais), exclusivamente, quando detentores ou não de cargos/funções de direção e, que comprovadamente são beneficiários de política específica de ganhos/vantagens/expatriados/PLR/abonos/prêmios por resultados, e, também detenham condições especiais de remuneração extensivas pelo trabalho e não para o trabalho, terão assegurado o reajuste até esse valor no importe mínimo de R$ 530,00 (quinhentos e trinta reais) remetida a parcela excedente à livre negociação com a empresa.

Parágrafo 2º - A simples denominação ou registro como diretor ou executivo sem que haja no cargo ou função, além das previsões do parágrafo 3º, poderes de gestão, assim entendidos, como responsabilidade de resolver e tomar decisões importantes, gerenciar os recursos e operações gerais da empresa não satisfaz o benefício do parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula entende-se como cargos/funções de diretoria aqueles em que, comprovadamente, houver por parte da empresa política específica de ganhos/vantagens/expatriados/PLR/abonos/prêmios por resultados, e também condições especiais de remuneração extensivas pelo trabalho e não para o trabalho.

Parágrafo 4º - As diferenças salariais relativas ao mês de setembro de 2026 em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente deverão ser pagas na folha de pagamento de outubro de 2026.

Parágrafo 5º Nas rescisões de contrato de trabalho, tanto as que ocorrerem a partir da data de assinatura da presente Convenção, quanto aquelas já processadas a partir de 01º de setembro de 2026, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo quarto deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2025 ATÉ 31/08/2026: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão para os empregados que recebam o valor superior ao previsto nas cláusulas **"SALÁRIO DE ADMISSÃO", "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS,** conforme tabela proporcional abaixo:

Salários até R$ 10.600,00

PERÍODO DE ADMISSÃO	Multiplicar por:
ADMITIDOS ATÉ 15.09.25	1,0500
DE 16.09.25 A 15.10.25	1,0457
DE 16.10.25 A 15.11.25	1,0415
DE 16.11.25 A 15.12.25	1,0373
DE 16.12.25 A 15.01.26	1,0331
DE 16.01.26 A 15.02.26	1,0289
DE 16.02.26 A 15.03.26	1,0247
DE 16.03.26 A 15.04.26	1,0205
DE 16.04.26 A 15.05.26	1,0164
DE 16.05.26 A 15.06.26	1,0123
DE 16.06.26 A 15.07.26	1,0082
DE 16.07.26 A 15.08.26	1,0041
A PARTIR DE 16.08.26	1,0000

Parágrafo único - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS".

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2025 ATÉ 31/08/2026" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2025 a 31/08/2026, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 - SALÁRIO DE ADMISSÃO: Fica estipulado, a viger a partir de 01/09/2026, desde que cumprida integralmente, ou

compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13, o seguinte salário de admissão:

R$ 2.210,00 (dois mil e duzentos e dez reais)

5 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS: Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte, tendo como referência o número de empregados, que pelas características especificas da categoria econômica nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao SINCOVAGA – www.sincovaga.com.br – regime especial de salários - **cláusula 5;**

b) Compromisso do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo **SINCOVAGA** de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida, ou compensada, integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais dos seguintes salários de admissão:

I –EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

R$ 1.990,00 (mil e novecentos e noventa reais)

II –EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.

R$ 2.100,00 (dois mil e cem reais)

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b", e, "c" do caput, na bem como a disposição da cláusula **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA e CUIDADO PESSOAL,** as empresas receberão, assinada pelo SINCOVAGA, **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a desta norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para regularização de sua situação junto à entidade.

Parágrafo 2º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO)** sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 1.841,00 (mil e oitocentos e quarenta e um reais) por empregado, que reverterá a favor do(s) prejudicado(s).

Parágrafo 3º - Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2026.

Parágrafo 4º - Em atos de assistência ao termo de rescisão de contrato de trabalho perante o sindicato laboral e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 5º - Nos atos de assistência ao termo de rescisão do contrato de trabalho, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II, desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório.

Parágrafo 6º – O **SINCOVAGA** encaminhará relação mensal ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo, através do email:repis@comerciarios.org.br , das empresas que tiverem recebido a **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 7º - Na hipótese de definição no Salário-Mínimo Nacional de valor maior do que qualquer dos fixados na norma, aquele prevalecerá a partir da data determinada para sua vigência.

6 - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA e CUIDADO PESSOAL - As entidades sindicais convenentes instituem, neste ato, o Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal, doravante denominado simplesmente **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"**, para as empresas optantes pelo REPIS, com intuito de proporcionar aos trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referido **AUXÍLIO.**

A partir da vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, caberá as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R$ 14,74 (quatorze reais e setenta e quatro reais)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

O PLANO será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada **"Gestora"**, que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIO	DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS
Indenização por Morte Acidental**	• Coberturas: - Morte Acidental – I.S de R$ 1.000,00 (Mil reais)
Auxílio Funeral**	• Funeral Individual (morte natural ou acidental) – Limite Máximo de Indenização de R$ 3.300,00
Telemedicina***	Serviço de Tele Consulta - Online Acesso ao serviço de agendamento de tele consulta de segunda a sexta das 07 às 19:00 na especialidade de Clínico Geral com encaminhamento para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário: Clínico Geral / Pediatria / Ortopedia / Cardiologia / Oftalmologia / Otorrinolaringologia / Endocrinologia / Pneumologia / Mastologia / Nefrologia / Endocrinologia / Dermatologia / Urologia / Geriatria / Neurologia / Ginecologia e Obstetrícia / Gastroenterologia. • Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá ligar para 4000-1640 para Capitais e Regiões Metropolitanas e 0800 836 8836 para demais localidades de segunda à sexta das 7h às 19h. • Após o agendamento, o usuário receberá via e-mail, SMS ou WhatsApp, as informações de data, horário e orientações para acesso ao atendimento. O link de acesso ao atendimento será enviado via e-mail, SMS ou WhatsApp, 10 minutos antes do horário agendado; • É de responsabilidade do USUÁRIO acessar a plataforma na data e horário agendados previamente (com limite máximo de 5 minutos de tolerância de atraso), com uma conexão estável de internet. • Caso o USUÁRIO faça o agendamento e não compareça no horário marcado, será considerado como falta, sendo suspenso este serviço por 30 dias corridos, para agendamento de uma nova tele consulta.
Programa Conta Digital Saúde***	Rede de Saúde – Conta Saúde - Consultas e Exames com descontos diferenciados. Programa Conta Digital Saúde garante, único e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de consultas e exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular.

	Para consultar a rede credenciada, valores de procedimentos, carregar com crédito a conta digital saúde e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário deverá entrar em contato através do telefone 4000-1640 para Capitais e Regiões Metropolitanas e 0800 836 8836 para demais localidades de segunda à sexta das 7h às 19h.
SORTEIO**	Sorteios pela Loteria Federal: • 04 (quatro) sorteios por mês no valor R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), sendo 01 (um) sorteio por semana, nos últimos 4 sábados de cada mês. Características: Cada trabalhador receberá um número da sorte que será utilizado em todos os sorteios. • Os resultados são divulgados semanalmente pela Loteria Federal e os contemplados serão notificados para recebimento do prêmio.

****Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/ subestipulada pelo Sindicato Laboral com a Seguradora devidamente registrada na Susep.***Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de Telemedicina e Programa de Conta Digital Saúde Contratada.**

Parágrafo Primeiro: A **Gestora** disponibilizará um *sistema online* através do site http://www.bemmaisbeneficios.com.br/secspsincovagas para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho rescindido.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada através da central de relacionamento da Gestora, ou ainda através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa **Gestora**, com o vencimento todo dia do dia 5 (Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora **por conta e ordem** do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01º (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo: A **Gestora** mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site http://www.bemmaisbeneficios.com.br/secspsincovagas

Parágrafo Oitavo: A **Gestora** disponibilizará aos trabalhadores através do site http://www.bemmaisbeneficios.com.br o acesso à certificados, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

Parágrafo Nono: A **Gestora** disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do Site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

Parágrafo Décimo: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos.

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** do mês vigente.

Parágrafo Décimo Terceiro: O valor mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Quarto: As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *Sistema Online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Décimo Quinto: O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo **INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.**

Parágrafo Décimo Sexto: Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção vigente.

Parágrafo Décimo Sétimo: Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada a multa prevista na CLÁUSULA "MULTA", por empregado não coberto pelo **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL**, além das indenizações e reembolsos de serviços não cobertos ao trabalhador que possam ocorrer no período.

7 - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA – Os empregados admitidos na vigência desta convenção, durante o período de experiência de 90 (noventa) dias farão jus ao salário admissional com redução de 10% (dez por cento) sobre o valor fixado na cláusula 4.

Parágrafo Primeiro – A utilização do previsto no *caput* fica vedado na hipótese de recontratação do(a) empregado(a) pela mesma empresa.

Parágrafo Segundo – Aplicação da presente cláusula não é autorizada às empresas que já se utilizem dos pisos salarias previstos na cláusula 5 – DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS.

8 - GARANTIA DO COMISSIONISTA - Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3° e 4° da Lei n° 12.790/13, conforme segue:

I - EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

R$ 2.406,00 (dois mil e quatrocentos e seis reais)

II – EMPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:

R$ 2.539,00 (dois mil e quinhentos e trinta e nove reais)

III – DEMAIS COMERCIÁRIOS COMISSIONISTAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NÃO ABRANGIDOS PELO DISPOSTO NA CLÁUSULA "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS:

R$ 2.674,00 (dois mil e seiscentos e setenta e quatro reais)

Parágrafo Único – As garantias dos comerciários comissionistas previstas no item I e II na presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da **CERTIDÃO** conforme disposto na cláusula **"DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS"** desta Convenção Coletiva.

9 - NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES: Aos valores fixados nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA" não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

10 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º da Lei nº 605/49.

11 - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES: Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5° dia útil do mês subsequente.

12 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;

b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,6 (um vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 16. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

13 - CÁLCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS: O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

a) Férias integrais ou proporcionais: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão.

b) primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13° Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5° (quinto) dia útil de janeiro.

14- JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no artigo 3° da Lei n° 12.790/2013 e ao inciso V do artigo 7°, da Constituição Federal, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 44 (quarenta e quatro horas) semanais, sendo permitida a sua distribuição durante a semana, respeitando o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

15 - CARGOS DE CONFIANÇA (art. 62 - II) Os empregados contratados para cargo de confiança não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo-lhes gerir sua própria jornada.

Parágrafo 1º - Para a caracterização do cargo de confiança, independentemente da quantidade de atos de gestão praticados, é necessário que o empregado, além de gratificação de função, exerça hierarquia superior a um grupo de empregados ou, ainda que não tenha subordinados, tenha delegação para decisões estratégicas, seja de natureza administrativa ou operacional e comercial.

Parágrafo 2º - Os ocupantes de cargos de confiança 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.

16 - AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA: Sob pena de nulidade, a contratação de JORNADA PARCIAL, JORNADA REDUZIDA, JORNADA ESPECIAL 12X36 e SEMANA ESPANHOLA, dependerá da obtenção de Certidão.

As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINCOVAGA em www.sincovaga.com.br, desde de cumpridas as cláusulas integralmente.

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidas as seguintes disposições:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função;

c) após cada período de 12 (doze) meses de vigência do Contrato de Trabalho, o empregado com jornada reduzida terá direito a férias de 30 (trinta) dias ou na mesma proporcionalidade prevista no artigo 130 da CLT, conforme o caso.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36

Nos termos do art. 59-A da CLT, fica autorizada a prática jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso.

a) As 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

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

c) Fica vedada a presente jornada aos comerciários que executem funções que sejam consideradas insalubres em laudo técnico de segurança do trabalho.

IV – SEMANA ESPANHOLA - previsão na OJ 323 da SDI-I do TST.

Fica autorizada a compensação da duração semanal de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, que determina compensação da jornada de trabalho que alterna entre a prestação de 48 horas semanais para uma semana de 40 em outra, com divisor de 220 horas mensais.

Parágrafo 1º - A empresa interessada, para obtenção da CERTIDÃO, deverá pagar a entidade empresarial valor retributivo pelo serviço, que terá graduação em face do número de empregados.

Parágrafo 2º - O SINCOVAGA divulgará mensalmente a relação de empresas que requereram e obtiveram a **CERTIDÃO** para aplicação das jornadas previstas na cláusula.

17 - QUEBRA DE CAIXA - O empregado (a) que exercer as funções de Caixa ou Operador de Caixa terá direito a "quebra de caixa" mensal, nos seguintes valores:

EMPRESAS EM GERAL.....R$ 138,00 (cento e trinta e oito reais)

EMPRESAS ADERENTES AO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:

Com até 05 empregados.....R$ 124,00 (cento e vinte e quatro reais)

Com de 6 até 20 empregados.....R$ 131,00 (cento e trinta e um reais)

Parágrafo 1º: As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

Parágrafo 2º: As retiradas de valores (dinheiro, cheques e outros) também conhecidas como "sangrias" dos caixas devem ser efetivadas pelo próprio Operador de Caixa, conferidas pelo Retirante, sendo necessária a presença de ambos. Recebido o documento assinado pelo Retirante, no qual constem os valores "sangrados", fica o Operador de Caixa isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 3º: Quando for adotado o sistema de fechamento de caixa centralizado e ou terceirizado, havendo controvérsia, a empresa fica obrigada a apresentar documento que comprove a conferência.

18- NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS", "SALÁRIOS DE ADMISSÃO" e "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/25 ATÉ 31/08/26".

19 - APRENDIZES - Os comerciários que tenham completado curso de aprendizagem entre 1º/9/2025 até 31/08/2026 terão o reajuste fixado na cláusula REAJUSTE SALARIAL, calculado sobre o salário percebido no dia imediato ao do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2025 ATÉ 31/08/2026, tendo direito às demais cláusulas desta CCT.

Parágrafo 1º - É proibida a contratação de aprendizes para cargos/funções para os quais não haja curso de formação, conforme prevê o art. 428 da CLT

Parágrafo 2º - Na hipótese de descumprimento do previsto no parágrafo anterior se aplicará multa no valor do piso normativo, por empregado nessa situação, em benefício do prejudicado.

20 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

Parágrafo 2º - Em face das peculiaridades das atividades desenvolvidas pelas empresas da categoria econômica não é aplicável o previsto no art. 384 da CLT.

21 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Nos estritos termos da revisão da cláusula 5ª, itens II.b, II.c e III, do acordo celebrado nos autos do Processo nº 0000207-76.2015.5.02.0071 (Ação Civil Pública – 71ª Vara do Trabalho de SP - Proc. Original nº 0002839-80.2012.5.02.0071) e aprovação em assembleia da categoria, as empresas se obrigam a descontar do salário de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, uma contribuição assistencial de 1% (um por cento) ao mês, a partir de setembro de 2026, limitada ao teto mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais).

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 2º - Em função da data da assinatura deste instrumento, fica mantida a contribuição devida em decorrência da assistencial da CCT anterior, que ocorrerá normalmente até a competência de novembro de 2026.

Parágrafo 3º - Já em relação à vigência deste instrumento, os descontos e os recolhimentos devem ser efetuados em 12 (doze) meses consecutivos, a partir do mês de competência de dezembro/2026, devendo a última parcela corresponder aos salários do mês de competência de novembro/2027, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional, que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 4º - Os empregados admitidos após a data-base serão descontados no primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo sexto desta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo 5º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo 6º - Os empregados poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição prevista nesta cláusula, a ser manifestado de maneira individual, pessoalmente, por escrito e de próprio punho, contendo o nome, o RG, CPF, e-mail, WhatsApp do empregado, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço, no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta norma, que estará disponível no site do sindicato (www.comerciarios.org.br) no dia seguinte ao de sua celebração, em 2 (duas) vias, e ser entregue na sede do sindicato, na Rua Formosa, 99, Centro, São Paulo/SP CEP: 01049-000; no Ambulatório da Entidade Sindical, na R. Dr. Diogo de Faria, 967 - Vila Clementino, São Paulo - SP, 04037-003; na Rua Guaianases, 1.181, Campos Elíseos – CEP: 01204-001, São Paulo/SP, ou na Subsede, na Rua Dr. Raul da Rocha Medeiros, 72, Tatuapé, São Paulo/SP CEP: 03071-100, das 09h00hs às 17h00hs, sem outras formalidades. No caso de admissão do empregado após a data-base, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de até 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00hs às 17h00hs, somente na sede da entidade sindical. Os empregados exclusivamente em home office que residam fora da capital de São Paulo/SP, poderão exercer a oposição dentro do prazo e horário acima estabelecido, desde que comprovado o vínculo empregatício via CTPS ou contrato de trabalho mediante comprovante de residência, com o encaminhamento das cópias dos documentos acima, conjuntamente com a declaração, no seguinte link: https://comerciarios.org.br/Contribuicao-home-office.

Parágrafo 7º - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa até 24 (vinte e quatro) horas após o termino do prazo de oposição previsto nesta clausula, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo ***Sindicato dos Comerciários de São Paulo***, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 8º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, no prazo 15 (quinze) dias, ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo, 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 deverá ressarci-la, na cota correspondente ao crédito do sindicato, 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.

22 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL Em face da decisão do E. STF – Tema 935 de Repercussão Geral) - com efeito obrigatório e exigível de todas as empresas com empregados, independentemente de seu porte e regime jurídico/fiscal, tendo sido oferecido o direito de oposição, foi aprovada pela Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 19 de agosto de 2026, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL a favor do SINCOVAGA – Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, de Mercados, Armazéns, Mercearias, Empórios, Mercadinho, Quitandas, Frutarias, Sacolões, Laticínios, Minimercados, Supermercados, Hipermercados, Adegas, Tabacarias, Bombonieres, Lojas de Bebidas, de Ração animal, de Suplemento Alimentar, de Produtos Naturais, de Dietéticos, de Congelados, de Delicatessem, e de Conveniência, do Estado de São Paulo, nos valores máximos, conforme a tabela, como segue:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2027

M E I COM CNAE'S 4723-7 - 4721-1/04 - 4724-5/00 - 4721-1/03 - 4711-3/01 - 4729-6/02 - 4789-0/04 – 4773-5	**M E I**
COM 01 EMPREGADO	R$ 30,00

EMPRESAS COM CNAE'S 4723-7 - 4721-1/04 - 4724-5/00 - 4721-1/03 - 4711-3/01 - 4729-6/02 - 4789-0/04 – 4773-5	
COM ATÉ 02 EMPREGADOS	R$ 315,00

COM 03 ATÉ 05 EMPREGADOS	R$ 660,00
COM 06 ATÉ 10 EMPREGADOS	R$ 825,00
COM 11 ATÉ 19 EMPREGADOS	R$ 1.070,00
COM 20 ATÉ 30 EMPREGADOS	R$ 1.260,00

CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00. AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES

EMPRESAS COM CNAE'S 4711-3/01; 4711-3/02 e 47121-1/00 AUTOSSERVIÇOS-SUPER E HIPERMERCADOS-SACOLÕES E CONGÊNERES	
COM 01 A 30 EMPREGADOS	R$ 1.540,00
COM 31 A 50 EMPREGADOS	R$ 1.760,00
COM 51 A 100 EMPREGADOS	R$ 2.350,00
COM 101 A 200 EMPREGADOS	R$ 5.850,00
COM 201 A 300 EMPREGADOS	R$ 8.260,00
COM 301 A 400 EMPREGADOS	R$ 10.370,00
COM 401 A 500 EMPREGADOS	R$ 12.840,00
COM 501 A 1000 EMPREGADOS	R$ 30.400,00
COM 1001 A 2000 EMPREGADOS	R$ 33.250,00
COM 2001 A 3000 EMPREGADOS	R$ 40.130,00
COM 3001 A 4000 EMPREGADOS	R$ 50.000,00

Parágrafo 1º - Os recolhimentos, especialmente, para permitir eventual parcelamento do reajuste, deverão ser efetuados até o dia 31 de outubro de 2026, através de:

a) BOLETO BANCÁRIO – Será remetida, por via postal, boleto bancário, que poderá ser pago em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação;

b) Em caso do não recebimento, em tempo hábil, do boleto bancário para pagamento, solicitar 2ª. Via através do tel. 11-3335-1100 ou Whatsapp 99482 2320

Parágrafo 2º - O recolhimento efetuado fora dos prazos mencionados no parágrafo 1º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo 3º - A Contribuição Assistencial/Negocial 2026-2027 para empresas abertas a partir da celebração da norma terá, em até 30 dias da abertura da empresa, o envio à mesma pelo SINCOVAGA de ficha de compensação. Em não havendo o recebimento basta solicitar o envio de 2ª via, conforme previsto na letra "b" do parágrafo1º.

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

23 - CHEQUES DEVOLVIDOS: É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que ele tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo 1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

Parágrafo 2º - Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo 3º - Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada lhe ressarcir o valor retido.

24 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Serão reconhecidos, salvo atendimento emergencial, os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados, em ordem preferencial e excludente de validade: 1º) da empresa ou de convênio por esta mantido; 2º) do sindicato profissional; 3º) do SUS — Sistema Único de Saúde; e, 4º) de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde.

Parágrafo 1º - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado;

Parágrafo 2º - A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 03 (três) dias da data de sua emissão, salvo se decorrer de internação hospitalar, quando poderá ser ofertado em até 10 (dez) dias do retorno ao trabalho, podendo, desde que legível, ser transmitida por e-mail, ou qualquer outra mídia.

Parágrafo 3º - Em caso de o empregado estar se afastando além do 15º dia, consecutivamente ou não, pelo mesmo motivo fica ele obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra as determinações estabelecidas pelo E social, exceto o previsto no parágrafo 2º da cláusula.

Parágrafo 4º - Na hipótese do parágrafo anterior, a empresa manterá em seu quadro de avisos, ou Regulamento Interno, os prazos previstos no E social, para ciência dos empregados.

25 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurada aos empregados em geral, sejam **homens ou mulheres**, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos dos artigos 51 (aposentadoria programada), 64 (aposentadoria especial), 70-B (aposentadoria por tempo de contribuição do segurado PcD) e 70-C (aposentadoria por idade do segurado PcD), 188 (aposentadoria proporcional), 188-A (aposentadoria a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-H (aposentadoria por idade a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-I (aposentadoria por tempo de contribuição com pré-requisitos), 188-J (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-K (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos), 188-L (aposentadoria por tempo de contribuição a qualquer tempo com pré-requisitos) e 188-P (aposentadoria especial com o somatório da idade e tempo de contribuição) do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 10.410/20, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício.

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o extrato de informações previdenciárias no prazo estipulado no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente previstas no parágrafo anterior.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

26 - GARANTIA DE EMPREGO DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada a garantia provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, 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 complete 18 anos, até 60 (sessenta) 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.

27 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

28– DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - ao empregado comerciário, que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, será concedida com caráter de indenização correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2026, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

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

b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 01 (um) dia;

c) acima de 180 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado comerciário fará jus a 02 (dois) dias.

Parágrafo único - Fica facultada a conversão de um dia de descanso obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da Convenção.

29 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de 3% (três por cento) sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas 4 e 5 - "SALÁRIO DE ADMISSÃO" e "DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS", limitado aos empregados que recebem salário de até R$ 3.339,00 (três mil e trezentos e trinta e nove reais), desde que atendidas às seguintes condições:

a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciário que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, que são previstos em lei e na cláusula **"FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA" e "LICENÇA PATERNIDADE.**

b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciário(a) afastado nos termos da lei, com auxílio-doença, auxílio-maternidade ou gozando férias, além das previsões desta convenção.

c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

Parágrafo Primeiro - Fica desobrigada da concessão do vale compra-assiduidade a empresa que comprove já conceder a seus empregados qualquer tipo de benefício não previsto nesta Convenção Coletiva ou na legislação.

Parágrafo Segundo – No caso comercializar somente um tipo de produto, a empresa poderá converter o benefício do *caput* em pecúnia em valor equivalente.

30 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, atendidos os preceitos legais, fica permitida, atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período.

b.1) Fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;

c) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" deste instrumento;

d) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

e) para o controle das horas suplementares e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal;

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

g) a ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas suplementares trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previstos respectivamente nas alíneas *"a"*, *"b"* e *"d"* desta cláusula, implicará na suspensão do direito à compensação de horas;

h) a suspensão do direito à compensação prevista na alínea "g" obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

31 - AVISO PRÉVIO - Exceto nas rescisões por pedido de demissão, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo declaração do demitido por escrito, comprovada posteriormente, da obtenção de novo emprego.

32 - FÉRIAS: As férias podem ser concedidas em até 03 (três) vezes, em períodos de 10 (dez) dias desde que solicitadas pelo comerciário, por qualquer meio legível.

Parágrafo 1º - O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos ou dias já compensados, sendo vedada sua concessão no período de 2 (dois) dias que antecedem aos feriados ou dias de repouso semanal remunerado.

Parágrafo 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias, nos termos do artigo 145 da CLT, será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

33 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO: Fica facultado ao empregado gozar férias em período que coincida com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas definido pela empresa, e comunicação a ela empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

34 - INTERVALO PARA REFEIÇÃO - Com fundamento no inciso III, do artigo 611-A da CLT, empregados e empregadores de comum acordo, poderão reduzir até a metade o período do intervalo para refeição de que trata o caput do artigo 71 da CLT, desde que garantido o tempo para o empregado se utilize o refeitório da empresa ou na falta desse assegure condições para empregado se alimentar fora em tempo hábil e sem desconforto.

Parágrafo 1º - A redução do intervalo para refeição poderá ocorrer, na vigência de regra normativa, em caráter definitivo ou por prazo determinado, podendo ser revogado pelo empregador com aviso prévio de 30 dias.

Parágrafo 2º- A redução do intervalo poderá ser ajustada com todos os empregados ou com apenas alguns deles, a critério do empregador.

Parágrafo 3º - Nas jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, deverá ser assegurado aos empregados o período mínimo de 30 (trinta) minutos ininterruptos de intervalo.

Parágrafo 4º - Os empregados que tiverem o intervalo reduzido, terão a sua jornada de trabalho diária reduzida proporcionalmente em até 30 minutos, sem prejuízo do salário.

Parágrafo 5º - A redução do intervalo para refeição deverá ser registrada diariamente pelo empregado comerciário.

35 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

36 - 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.

37 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - Poderá, também, a mãe comerciária deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 02 vezes ao ano.

Parágrafo 2º - O direito previsto no caput será extensivo ao pai comerciário.

Parágrafo 3º - No caso de o casal trabalhar na mesma empresa, somente um terá direito a ausência nos prazos estabelecidos.

38- ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. A mesma condição fica garantida nos casos de prestação de exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja, com antecedência de 05 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

39 - 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.

Parágrafo Primeiro – No caso de exigidos equipamentos de segurança e macacões especiais, a lavagem, que não puder ser feita domesticamente pelo comerciário, deverá ser custeada, mediante reembolso, pela empresa.

Parágrafo Segundo – É responsabilidade da empresa o fornecimento dos equipamentos com prazo de validade, higienizados e em boas condições, de maneira a garantir aos comerciários usuários proteção contra doenças contagiosas, cumprindo, assim, o que a legislação e protocolos de segurança específicos estabelecem.

40 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO As empresas concederão até o dia 20(vinte) do mês, um adiantamento do salário aos empregados.

41 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU 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.

42 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor limite do salário no caput da Cláusula VALE COMPRA ASSIDUIDADE, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo Primeiro - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Também estão dispensadas as empresas enquadradas na clausula **"DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS"**, devido a concessão do benefício previsto na clausula **"AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA e CUIDADO PESSOAL."**

43- AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo 1º: Os descontos objetos desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT e os referentes a seguro de vida em grupo, assistência médica e/ou odontológica, seguro saúde, compensação de valores pagos a título de verbas rescisórias, nos casos em que houver a reconsideração do aviso prévio ou reintegração do empregado, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, mensalidade sindical, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

Parágrafo 2º - Os descontos mencionados nesta cláusula observarão o limite mensal de 30% (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.

44 –TRABALHO AOS DOMINGOS: O trabalho aos domingos das empresas cujos os CNAES estão elencados no caput independente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, com o atendimento ao disposto na Lei nº 605/49 e em seu Decreto Regulamentador nº 10.954/21 (capítulo XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica)

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, bem como a legislação municipal aplicável, dependerá da obtenção de **CERTIDÃO.**

Parágrafo 1º - Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 15 de novembro de 2026, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2026-2027 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO – FUNCIONAMENTO E TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas que integram a representação da entidade empresarial, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A CERTIDÃO expedida pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO, tornará regular o trabalho dos comerciários(as) até 31/08/2027.

Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO ou a falta de cumprimento integral da CCT, constatada pelo sindicato laboral, torna irregular o labor em domingos e implica na cominação, à empresa de multa de R$ 1.470,00 (mil e quatrocentos e setenta reais) , exigível pelo sindicato laboral, tendo como beneficiários os empregados, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS:
REGIME DE JORNADA

a) o trabalho em domingos alternados (1X1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, independente do gênero do comerciário

b) a adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, independente do gênero do comerciário

c) a adoção do sistema 2X2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSR's, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, independente do gênero do comerciário; e

Parágrafo único -As entidades convenentes recomendam aplicação do regime de jornada da alínea "a" seja preferencialmente dado às comerciárias face o disposto no artigo 386 da CLT.

TRANSPORTE AOS DOMINGOS

As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado, tanto no Regime 1x1, 2x1 e 2x2.

REMUNERAÇÃO AOS DOMINGOS

I - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;

II- Excedida a jornada de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);

II..a- Também será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento) as horas extras dos comerciários com as jornadas contratadas na clausula prevista **"AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA."**

III – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

REFEIÇÃO AOS DOMINGOS

I - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos domingos trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex".

II – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

I – Jornada de até 6 (seis) horas: R$ 25,00 (vinte e cinco reais)

II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

A - Empresas com até 20 empregados: R$ 34,00 (trinta e quatro reais)

B - Empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 40,00 (quarenta reais)

C- Empresas a partir de 101 empregados: R$ 60,00 (sessenta reais)

PENALIDADES

1 - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

2 – O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento da empresa e o trabalho dos comerciários aos domingos.

3 - Eventuais irregularidades que resultem do não cumprimento do regramento aqui estabelecido para o funcionamento e trabalho em domingos ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na clausula "MULTA", por empregado, revertida a favor dos que tiverem se ativado em domingos.

45 - TRABALHO EM FERIADOS: Com o objetivo de assegurar o tratamento isonômico às empresas, garantindo o princípio da livre concorrência, das empresas cujos CNAES estão elencados no "caput", independentemente do seu porte ou regime jurídico-fiscal, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e Decreto Regulamentador nº 10.954/21 (capítulo XVI, arts. 151 a 162); da Lei nº 13.874/2019 (Liberdade Econômica) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, bem como a legislação municipal de regência, o TRABALHO EM FERIADOS dependerá da obtenção de **CERTIDÃO.**

Parágrafo 1º - Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 15 de novembro de 2026, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em www.sincovaga.com.br - CCT 2026-2027 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO – FUNCIONAMENTO E TRABALHO AOS FERIADOS - pelas empresas que integram a representação da entidade empresarial, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

Parágrafo 2º - A **CERTIDÃO** expedida pelo SINCOVAGA, será copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO e encaminhada pelo patronal ao e-mail acordocoletivo@comerciários.org.br, até 15 de dezembro de 2026.

Parágrafo 3º - A ausência da **CERTIDÃO** ou a falta de cumprimento integral da CCT, constatado pelo sindicato laboral torna irregular o labor em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R$ 1.470,00 (um mil e quatrocentos e setenta reais) exigível pelo sindicato laboral, tendo como beneficiários os empregados, sem prejuízo do previsto na Cláusula "MULTA".

Parágrafo 4º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o funcionamento e trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

I- Não é permitido trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de dezembro de 2026) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de janeiro de 2027);

II – As empresas em instrumento individual ou plúrimo, quando se tratar de trabalhador menor, colherão por escrito sua manifestação de vontade, assistido por seu representante legal.

III – A validade do trabalho em feriados e a consequente regularidade no funcionamento da empresa implicam no cumprimento, de forma individual, ou coletiva, para os comerciários que se ativarem, do cumprimento do seguinte regramento:

a- Indicação dos feriados a serem trabalhados;
b- A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

IV - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o com adicional de 100% (cem por cento).

a) Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado.

V - Para os empregados que durante o período de vigência desta Convenção se ativarem em feriados, será concedido, como prêmio, 3 (três) folgas a serem gozadas ao final de seu período de férias, desde que usufruídas também na vigência da Convenção, na seguinte proporção:

a) Uma folga para os empregados que trabalharem em até 03 feriados;
b) Duas folgas para os empregados que trabalharem até 06 feriados; e,
c) Três folgas para os empregados que trabalharem acima de 07 feriados;

Parágrafo 1º - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional e demais incidências.

Parágrafo 2º – Empregado e Empresa, poderão, em comum acordo, trocar as datas da concessão de tais folgas, em documento escrito, desde que o empregado já tenha recebido seu Aviso de Férias.

Parágrafo 3º – Caso o empregado não usufrua de férias no período de vigência da convenção, mas, tenha trabalhado em feriados, deve receber indenização pecuniária na proporção definida nos itens a, b e c do inciso V, na folha de agosto de 2027.

VI - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional do inciso IV, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista.

VII - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

VIII – As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

IX – REFEIÇÃO EM FERIADOS

1 - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições ou vale-refeição nos termos do PAT oferecerão em idênticas condições alimentação nos feriados trabalhados, autorizados ainda convênios com restaurantes, desde que atendidas todas as exigências de qualidade e de higiene, ficando proibida a utilização como substituto o uso de "marmitex".

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

2 – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

A - Empresas com até 20 empregados: R$ 34,00 (trinta e quatro reais)

B - Empresas com 21 e até 100 empregados: R$ 40,00 (quarenta reais)

C- Empresas a partir de 101 empregados: R$ 60,00 (sessenta reais)

X - A concordância do empregado da sua inclusão na escala de trabalho no feriado, que deverá ser preparada com 30 (trinta) dias de antecedência, na hipótese de falta injustificada ensejará o direito da empresa ao desconto pela falta.

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

XII - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o funcionamento e o trabalho em feriados.

46 – DIA 1º DE MAIO - DIA DO TRABALHO - Para o trabalho no Dia 1º de Maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto no item IX – Refeição, da cláusula anterior:

I - Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

II - Pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo do DSR;

III - Pagamento de R$ 34,00 (trinta e quatro reais) em vale compras ou dinheiro.

IV -Concessão de uma folga ao comerciário, que se ativar no feriado em questão, no dia de seu aniversário natalício, podendo, em comum acordo com a empresa e por escrito, trocar a data da concessão de tal folga. Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justo causa, antes do usufruto da folga, esta será indenizada em valor equivalente a 1 (um) dia de trabalho.

V - As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

VI - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula, cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R$ 754,00 (setecentos e cinquenta e quatro reais), por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

47 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS: Nas empresas cujos CNAE'S estão indicados no "caput" da convenção, é definido como **EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS**, o empregado, de ambos os sexos, que tenha como função:

a) Empacotar ou embalar as mercadorias adquiridas pelos clientes;
b) - Auxiliar o comprador no transporte destas mercadorias
c) - Verificar na área de venda, quando for o caso, o preço da mercadoria;
d) - Recolher os carrinhos em todas as áreas do estabelecimento, inclusive estacionamento;
e) - Recolher dos carrinhos ou das cestas de devolução os produtos retornados ou não adquiridos pelos clientes durante a compra e efetuar a sua recolocação na área de vendas; e,
f) - Auxiliar o operador de caixa em atividades afins.,

Parágrafo 1º – Descaracteriza-se a função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos a exigência de trabalho distinto do mencionado no "caput"

Parágrafo 2º - A jornada de trabalho do Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos é de 36 (trinta e seis) horas semanais, aplicáveis os artigos 58 e 59 da CLT.

Parágrafo 3º - Os adolescentes exercentes da função de Empacotador no Comércio Varejista de Alimentos, ficam obrigados, anualmente, a comprovar a frequência a cursos escolares regulares.

Parágrafo 4º - Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão de no mínimo R$ 1.380,00 (mil e trezentos e oitenta reais).

Parágrafo 5º - A contratação de Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos priorizará o primeiro emprego e a absorção de pessoas da melhor idade, formalizados, quando possível, convênios com órgãos dos poderes públicos locais, ou entidades de assistência de reconhecida idoneidade.

Parágrafo 6º - As empresas, na hipótese do salário/hora do salário mínimo federal for atualizado e for superior ao salário/hora do salário de admissão previsto no parágrafo 4º, deverão atualizar o salário do empacotador para o salário/hora do salário mínimo federal.

48 - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO: Ficam as empresas autorizadas a adotarem sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 671 de 08 de novembro de 2011 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo 1º - A adoção do sistema eletrônico alternativo que melhor atenda o controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I – estar disponível no local de trabalho;

II – permitir a identificação de empregador e empregado;

III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;

IV – Comunicação pela empresa ao sindicato profissional.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel integrado ao relógio de ponto;

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia do registro de ponto;

Parágrafo 4º - Os sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I -restrições à marcação do ponto;
II – marcação automática do ponto;
III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e,
IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 5º - Estará disponível no local de trabalho e permitirá a identificação de empregador e empregado, bem como disponibilizará, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

49 - DO RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO: O reconhecimento da diversidade e a inclusão são políticas programáticas das entidades convenentes. Fica recomendado aos seus representados a adesão ao Programa Coexistir também como forma de efetivar a inclusão de pessoas com necessidades especiais.

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

50 - MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 457,00 (quatrocentos e cinquenta e sete reais) por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer e de pagar contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, ressalvadas as cláusulas que contemplam multas específicas.

51 - CAFÉ DA MANHÃ: As empresas com mais 20 (vinte) empregados por estabelecimento e que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão, gratuitamente, café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

52 - CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - Considerando: a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral de aplicação às respectivas categorias econômica e profissional, de maneira a estabelecer condições igualitárias de trabalho, bem como a de preservar as condições do desenvolvimento da atividade econômica, fomentando a livre concorrência: Resolvem os Sindicatos convenentes fixar como privativas de negociação intersindical por meio de Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas que disciplinarem sobre: Data-base; Pisos salariais; Reajuste salarial; REPIS; Prêmio de Permanência; Abono de Permanência; Adicional noturno; Cesta básica; Vale-transporte; Complementação do auxílio-doença; Auxílio-invalidez; Auxílio-funeral; Indenização por morte e invalidez permanente; Indenização por aposentadoria; Estabilidade da gestante; Estabilidade do empregado em idade militar; Estabilidade do empregado acidentado; Estabilidade pré-aposentadoria; Estabilidade do empregado em auxílio-doença.

Parágrafo Primeiro - Nos termos do disposto no Artigo 617 da CLT, as situações excepcionais que comprovadamente justifiquem a negociação mediante Acordo Coletivo de Trabalho de temas privativos de Convenção Coletiva de Trabalho, deverão, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, contar com a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, devendo o empregador interessado cientificar por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

53 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: A entidade sindical representante da categoria profissional na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, se obriga a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, sempre que possível, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

54- GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO-DOENÇA: Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 1 (um) mês, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo Único: Em se tratando de comissionistas puros, a indenização prevista no *caput* desta cláusula, corresponderá à média apurada para cálculos das verbas rescisórias aos valores constantes da cláusula "GARANTIA DO COMISSIONISTA".

55 – COMBATE À INFORMALIDADE – O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a **R$ 585,00 (quinhentos e oitenta e cinco reais)**, revertida em favor do trabalhador.

56 - DA GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS: O empregado que retornar de férias somente poderá ser dispensado após o vencimento de período idêntico aos dias gozados contados a partir do final da fruição, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

Parágrafo 1º: Em se tratando de comissionistas puros, a indenização prevista no *caput* desta cláusula, corresponderá à média apurada para cálculos das verbas rescisórias aos valores constantes da cláusula "GARANTIA DO COMISSIONISTA".

Parágrafo 2º – Na hipótese do previsto no §1º do art. 134 da CLT, a garantia de emprego será proporcional aos dias de férias gozados.

57 - DA ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL – O ato de assistência na rescisão contratual a partir da assinatura desta Convenção Coletiva será obrigatório para contratos de trabalho com prazo superior a 270 dias, a empresas:

a- Aderentes ao REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS; **e/ou**,
b- Que contêm, em 1º de setembro de 2026, até 45 (quarenta e cinco) empregados.

Parágrafo 1º – O comerciário, independentemente do porte e situação jurídico-fiscal da empresa, tem direito de requerer que a assistência ao ato de rescisão contratual seja feita pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo.

Parágrafo 2º - Nas duas hipóteses previstas, a do caput e a do parágrafo 1º desta cláusula, o custo dos serviços de assistência à rescisão contratual provido pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO ficará a cargo da empresa empregadora.

Parágrafo 3º – Fica estipulada multa de um piso salarial em favor do empregado, para empresa que deixar de concretizar a assistência de rescisão contratual, no prazo de 20 (vinte) dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, respeitado o parágrafo 6º do Art. 477 da CLT, quanto ao pagamento.

Parágrafo 4º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas.

Parágrafo 5º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo 6º - Caso não haja comparecimento do empregado no ato de assistência à rescisão contratual previamente comunicado e comprovado pela empresa, fornecerá o Sindicato Profissional, Certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta de qualquer penalidade.

58 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais, que constituirão comissão intersindical para oferecer orientação e apoio na implantação do programa.

59 - DA CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO – A caracterização de grupo econômico, para efeito de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidade decorrente das relações de trabalho, inclusive para aplicação dos dispositivos desta norma, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias para a configuração do grupo a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

60 – DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio **(Súmula 182 – TST),** o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

61 – SINDICALIZAÇÃO –: As empresas da categoria econômica, quando houver solicitação firmada em conjunto pelas entidades convenentes, se obrigam ao agendamento de visitas às suas dependências, permitindo o contato com seus empregados objetivando a sua sindicalização.

62 – CONDUTA ANTISSINDICAL – Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral.

SINCOVAGA –
RUA VINTE E QUATRO DE MAIO, 35 – 13º ANDAR – CJTO.1313
CEP 01041-001 – CENTRO – SÃO PAULO – SP
TEL. 11-3335-1100 – SITE: www.sincovaga.com.br

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO
RUA FORMOSA, 99
CEP 01049-000 – CENTRO – SÃO PAULO - SP
TEL. 11-2121-5900 – SITE: www.comerciarios.org.br

Parágrafo Primeiro – Também é considerada conduta antissindical a apresentação por empregados de uma mesma empresa de documentos de oposição idênticos ou copiados de modelos, ou a orientação e oferecimento de meios para atos relativos à oposição por parte da empresa.

Parágrafo Segundo – O Sindicato dos Comerciários de São Paulo ante a constatação de indícios de tais comportamentos e práticas oficiará o Ministério Público do Trabalho para apuração e eventual cominação pecuniária e penal.

63 – DEFINIÇÃO DE PRAZO DE FECHAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA - Ficam as empresas autorizadas a efetivar o fechamento dos controles de frequência dos empregados a partir do 15º dia do mês civil, não se aplicando os prazos previstos no eSocial.

64 - EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÕES HOMOAFETIVAS/UNIÃO ESTÁVEL: As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

Parágrafo Único: O reconhecimento nas duas hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010. (Diário Oficial da União. 08.2010).

65 - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS: As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

66- CESTA NATALINA: As empresas obrigam-se a fornecer a todos os seus empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (p.ex. panetone, espumantes, frutas natalinas), que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, até o dia 23 de dezembro.

Parágrafo Único – A empresa poderá substituir o fornecimento por documento-refeição, ou pecúnia, tendo como referência os justos valores dos produtos natalinos contemplados em cestas de Natal.

67 – PROTEÇÃO AO EMPREGO DO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme entendimento da Súmula 443 do C. TST.

68 - SELF CHECKOUT - As entidades convenentes, considerando a crise econômica vivida e a necessidade da manutenção de postos de trabalho recomendam de forma veemente a não-efetivação ou o aumento da adoção pelas empresas de "self checkouts".

69 - DA PROTEÇÃO DA MULHER – Para a proteção da dignidade e conforto das suas empregadas comerciárias, recomenda-se que as empresas incluam em seus kits de primeiros socorros, absorvente íntimo, para uso emergencial.

CLÁUSULAS 70 a 72 – OBRIGATORIA PARA EMPRESAS QUE CONTEM EM 1º SETEMBRO DE 2026 COM 350 (trezentos e cinquenta) OU MAIS EMPREGADOS NO SEU QUADRO DE PESSOAL.

70 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO: As empresas fornecerão refeição ou ticket refeição a custos subsidiados, podendo efetuar desconto do salário do funcionário, nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

71 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção, com custos fortemente subsidiados, Plano de Assistência Médica a todos os seus empregados, conforme Resolução Normativa n° 279 de novembro de 2011 que regulamenta os artigos 30 e 31 da Lei n° 9656 de 3 de junho de 1998, da Agência Nacional de Saúde.

Parágrafo 1º- As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício.

Parágrafo 2º: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência, assegurado no período a faculdade do uso dos serviços médicos do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, desde que custeado pela empresa, especialmente, considerando o trabalho do comerciário durante a Pandemia e visando valorizar sua saúde e bem estar dele e seu entorno social.

72 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

Parágrafo único: A aplicação do disposto nesta clausula dependerá da adesão do empregado, contemplando a possibilidade de sua recusa, exclusivamente em face de já ter tal seguro.

73 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

74 - FORO COMPETENTE: As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

75- VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2026 até 31 de agosto de 2027.

São Paulo, 13 de outubro de 2026.

Sindicato dos Comerciários de São Paulo

Ricardo Patah
Presidente

José Gonzaga da Cruz
Vice-Presidente

Marcos Afonso de Oliveira
Diretor Jurídico

Walkiria Daniela Ferrari
OAB/SP 165.058

Cristovam Quini Vilcher
OAB/SP 271.516

Marcello D´Aguiar
OAB/SP 215.848

SINCOVAGA- Sind. Do Com.Var. De Gen.Alim. De Mercados Arm. Merc. Emp. Mercadinho, Quit. Frut. Sac. Lat. Minimercados, Supermercados, Hipermercados

Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente

Alexandre Dias de Andrade Furtado
Secretário- Geral

Maurício Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947