ADITAMENTO 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 e Dr. Cristovam Quini Vilcher – OAB/SP n.º 271.516** 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, assistido 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 **ADITAMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** celebrada em 13 de outubro de 2026, (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:

CONSIDERANDO as alterações aprovadas e promulgadas pela EC nº141/2026

CONSIDERANDO o disposto do art. 3º da EC nº 141/2026; e

CONSIDERANDO que o prazo para a aplicação da transição prevista na EC nº 141/2026 começa a viger em 16/10/2026:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA – O presente aditamento começa a ter aplicabilidade a partir de **16/12/2026** tendo vigência até **31/08/2027**.

CLÁUSULA SEGUNDA – A cláusula **"SALÁRIO DE ADMISSÃO"** passa a ter a seguinte redação:

4 -SALÁRIO DE ADMISSÃO: Fica estipulado, **a viger a partir de 16/12/2026**, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho legalmente estabelecida, a jornada de trabalho de 210 (duzentas e dez) horas mensais e de 42 (quarenta e duas) horas semanais, o seguinte salário de admissão:

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

CLÁUSULA TERCEIRA - A cláusula **"DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS"** passa a ter a seguinte redação:

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 específicas 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, a prática dos seguintes salários de admissão, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho legalmente estabelecida de 42 (quarenta e duas) horas semanais, **observadas as disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026** e seus respectivos períodos de transição:

I – EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

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

II – EMPRESAS QUE MANTÊM 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, 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 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 e-mail 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.

CLÁUSULA QUARTA – A cláusula "**GARANTIA DO COMISSIONISTA**" passa a ter a seguinte redação:

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 incluídos os descansos semanais remunerados, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia, desde que cumprida integralmente a jornada de trabalho legalmente estabelecida**, observadas as disposições da Emenda Constitucional nº 141/2026**, bem como os artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/2013, conforme segue:

I – EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO) EMPREGADOS:

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

II – EMPRESAS QUE MANTÊM 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 DE EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS":

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

Parágrafo 1º – As garantias dos comerciários comissionistas previstas nos itens I e II da presente cláusula são autorizadas mediante a emissão da **CERTIDÃO DE ADESÃO**, conforme disposto na cláusula **"DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS"** desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUINTA - A cláusula "**REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS**" passa a ter a seguinte redação:

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 20 (vinte) e multiplicado o valor encontrado pelos descansos remunerados e feriados a que fizerem jus, atendido os dispostos no artigo 6º da Lei nº 605/49 e na EC nº 141/2026.

CLÁUSULA SEXTA - A cláusula "**CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS",** passa a ter a seguinte redação:

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 210 (duzentos e dez), correspondente à jornada de 42 (quarenta e duas) horas semanais,

c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,6 (um vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 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.

CLÁUSULA SÉTIMA – A cláusula "**JORNADA NORMAL DE TRABALHO"**, passa a ter a seguinte a redação:

14 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido o disposto no art. 7º da EC nº 141/26 e o art. 59 da CLT, a jornada normal do empregado comerciário não poderá ser superior a 42 (quarenta e duas) horas semanais, a partir de 16 de dezembro de 2026, e 8h24 dia, respeitados os 2 (dois) dias de repouso semanal remunerados.

Parágrafo único - A excepcionalidade prevista na disposição no parágrafo 2º do artigo 7º da Constituição Federal alterada pela Emenda Constitucional n° 141/26, será tratada mediante Acordo Coletivo entre a empresa e a entidade sindical laboral com a participação obrigatória da entidade patronal.

a) Para ter acesso ao benefício a empresa terá que contatar o SINCOVAGA, que, a acompanhará ao Sindicato dos Comerciários para a celebração de acordo coletivo limitado com tema previsto do parágrafo único.

CLÁUSULA OITAVA – A cláusula **"AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA"** passa a ter a seguinte redação

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 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 42 (quarenta e duas) 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 trabalho serão consideradas horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário, desde que observada integralmente a escala estabelecida.

b) Não serão consideradas extraordinárias as horas que excederem 42 (quarenta e duas) horas em determinada semana, quando decorrentes exclusivamente da alternância regular da escala 12x36 e compensadas pela menor duração da jornada na semana seguinte, respeitada a média de 42 (quarenta e duas) horas semanais, correspondente ao divisor mensal de 210 (duzentas e dez) horas.

c)) Os períodos de descanso próprios da escala deverão assegurar a concessão dos repousos semanais remunerados previstos na Constituição Federal com a alteração da EC nº 141/2026.

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

IV - SEMANA ESPANHOLA – A partir de 16 de dezembro de 2026, deixará de ser aplicada a modalidade de compensação de jornada denominada Semana Espanhola, em razão das alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 141/2026.

a) A aplicação da modalidade poderá ser reavaliada pelas entidades sindicais convenentes, na hipótese de legislação ou regulamentação superveniente que estabeleça condições para sua adoção, mediante negociação coletiva específica.

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.

CLÁUSULA NONA – A cláusula **"COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO"** passa a ter a seguinte redação:

30 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, 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) A partir de 16 de dezembro de 2026, não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas diárias, observado o limite máximo de 10 (dez) horas por dia, exclusivamente para os empregados contratados em jornada integral de 42 (quarenta e duas) horas semanais, 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 positivo de até 20 (vinte) horas;

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

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

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 "e" 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 o final da vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais.

CLÁUSULA DÉCIMA – A cláusula "**TRABALHO AOS DOMINGOS"** passa ter a seguinte redação:

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) c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/00, alterada pela Lei Especial nº 11.603/07, bem como E.C. nº 141/2026, 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 descanso semanal remunerado, também sendo observado o segundo descanso semanal, até no máximo após 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, independentemente do gênero do comerciário;

b) a adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo ser observado os descansos semanais, até no máximo após 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, independentemente 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, a título de DSR, devendo ser observado os descansos semanais até no máximo após 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, independentemente do gênero do comerciário.

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 Único – As entidades convenentes recomendam que a aplicação do regime de jornada da alínea "a" seja preferencialmente destinada às comerciárias, face ao 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 - <u>Empresas com até 20 empregados</u>: R$ 34,00 (trinta e quatro reais)

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

C- <u>Empresas a partir de 101 empregados</u>: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – A cláusula "**TRABALHO EM FERIADOS**" fica com a seguinte redação:

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 E.C. nº 141/2026 e a legislação municipal de regência, o TRABALHO EM FERIADOS dependerá da obtenção de **CERTIDÃO.**

(...)

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 2 (dois) descansos semanais remunerados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA RATIFICAÇÃO - Ficam ratificadas todas as demais cláusulas da Convenção Coletiva celebrada 13 de outubro de 2026.

São Paulo, 26 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

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

Maurício Dias de Andrade Furtado
OAB/SP 220.947

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