Sincovaga SP — Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, Mercados, Armazéns, Mercearias, Empórios, Mercadinhos, Quitandas, Frutarias, Sacolões, Laticínios, Minimercados, Supermercados, Hipermercados, Adegas, Tabacarias, Bombonieres, Lojas de Bebidas, de Ração Animal, de Suplementos Alimentares, de Produtos Naturais, Dietéticos, Congelados, Delicatessens e de Conveniência do Estado de São Paulo

Documento gerado em
01/11/2026 às 09:20

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO — RESUMO PARA FOLHA

São Paulo

Vigência 01/09/2026 a 31/08/2027 · São Paulo (Capital)

CATEGORIA	SINDICATO PATRONAL	SINDICATO LABORAL	ACORDO (MTE)
01/40 — Comerciários	**SINCOVAGA**	**SEC SP**	
DATA-BASE	**VIGÊNCIA**	**VENCIMENTO**	**DATA DE ASSINATURA**
01/09/2026	**2026/2027**	**31/08/2027**	**13/10/2026**

SINDICATO LABORAL · **Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo (SEC SP)**

Aviso importante — leia antes de aplicar. Este documento é um **resumo operacional** preparado pelo Sincovaga SP a partir da Convenção Coletiva de Trabalho vigente e serve apenas como material de referência para folha de pagamento e departamento pessoal. Pode conter erros de digitação, síntese ou interpretação. **Antes de qualquer decisão que gere efeito trabalhista, fiscal ou contratual, consulte a íntegra da CCT em sincovaga.com.br** ou a versão oficial registrada no Ministério do Trabalho e Emprego. Em caso de divergência, prevalece o texto oficial.

Antecipação salarial na data-base:

Teve antecipação? ( ) Sim (X) Não Descontar antecipado? ( ) Sim (X) Não % antecipado: — Mês: —

SALÁRIOS

Reajuste salarial (Cl.)

Percentual	5%
Aplicação a partir de	01/09/2026
Teto salarial	R$ 10.600,00
Parcela fixa acima do teto	R$ 530,00
Aplica a diretores	( ) Sim (X) Não
Aplica a expatriados	( ) Sim (X) Não
Aplica a aprendizes	(X) Sim ( ) Não

Regra para desligados	Diferenças salariais pagas de uma única vez, compondo base de cálculo das verbas rescisórias. Empresa deve comunicar o empregado em até 10 dias da assinatura para comparecer e receber.
Regra férias antecipadas	Cl. 1 §4º — Diferenças salariais de setembro/2026 (assinatura posterior à data-base) pagas na folha de outubro/2026.

Tabela de proporcionalidade — reajuste para admitidos no período

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR SALÁRIO DE ADM. POR
Até 15/09/2025	1.05
De 16/09/2025 a 15/10/2025	1.0457
De 16/10/2025 a 15/11/2025	1.0415
De 16/11/2025 a 15/12/2025	1.0373
De 16/12/2025 a 15/01/2026	1.0331
De 16/01/2026 a 15/02/2026	1.0289
De 16/02/2026 a 15/03/2026	1.0247
De 16/03/2026 a 15/04/2026	1.0205
De 16/04/2026 a 15/05/2026	1.0164
De 16/05/2026 a 15/06/2026	1.0123
De 16/06/2026 a 15/07/2026	1.0082
De 16/07/2026 a 15/08/2026	1.0041
A partir de 16/08/2026	1

Piso mínimo da categoria (Cl.)

FUNÇÃO	PISO ATUAL	JORNADA	OBSERVAÇÃO
Empregado em Geral	**R$ 2.210,00**	220h	Cl. 4
Empregado em Geral (12x36)	**—**	192h	Jornada 12x36
Piso Experiência (90 dias)	**—**	220h	Cl. 7 — 90% do piso da função
Empacotador	**R$ 1.380,00**	180h	Cl. 47
Comissionista (REPIS até 5)	**R$ 2.406,00**	220h	Cl. 8 inciso I
Comissionista (REPIS 6-20)	**R$ 2.539,00**	220h	Cl. 8 inciso II
Comissionista (demais)	**R$ 2.674,00**	220h	Cl. 8 inciso III

Comparativo com vigência anterior (2025)

INDICADOR	ATUAL	ANTERIOR	Δ%
Reajuste percentual	5%	6%	**-16,67%**
Piso geral	R$ 2.210,00	R$ 2.100,00	**+5,24%**

INDICADOR	ATUAL	ANTERIOR	Δ%
REPIS I (até 5 func.)	R$ 1.990,00	R$ 1.891,00	**+5,24%**
REPIS II (6-20 func.)	R$ 2.100,00	R$ 1.995,00	**+5,26%**

> **Aprendizes:** Cl. 19: aprendizes que concluíram curso entre 01/09/2025 e 31/08/2026 têm reajuste sobre o salário do dia imediato ao do curso, observada a tabela de proporcionalidade.

Abono indenizatório (Cl.)

FAIXA	%	VALOR FIXO	MÊS PGTO	OBS
Empregados no salário de admissão (R$ 2.100)	13,54%	—	Nov/2025	Cl. 4 §único
Acima do piso até R$ 10.600	12,96%	—	Jan/2026	Cl. 1 §4º

SALÁRIOS ADICIONAIS

Cláusulas: 14ª · 15ª · 17ª · 20ª · 34ª · 43ª

Hora extra	60% Cl. 20 §1º — Quando HE diárias forem superiores a 2h (art. 61 CLT), a empresa deve fornecer refeição comercial ao empregado. Não se aplica art. 384 CLT.
Adicional noturno	20%
Jornada semanal	42h/semana
Jornada diária	8h24
Intervalo descanso	Cl. 34: pode ser reduzido pela metade (mín 30 min para jornada >6h) mediante regra normativa.
Cargo de confiança	Cl. 15: sem registro de ponto; cargo de confiança requer hierarquia + gratificação de função.
Quebra de caixa	**Obrigatório.** Cl. 17: obrigatório para empregados que operam caixa. §1º: empresa que não desconta diferenças fica isenta.
Descontos máx	30%

JORNADAS ESPECIAIS

Trabalho aos Domingos (Cl.)

Exige certidão sindical	Sim
Prazo para solicitar certidão	15/11/2026
Jornada máxima	8h
Hora extra	60%
Multa por descumprimento	R$ 1.470,00

REVEZAMENTOS PERMITIDOS

TIPO	DESCRIÇÃO	FOLGA SEMANAL
1x1	Cada domingo trabalhado segue-se outro domingo de descanso (DSR), no máx. após 5 dias consecutivos	6x1
2x1	A cada 2 domingos trabalhados segue-se outro de descanso (DSR), no máx. após 5 dias consecutivos	6x1
2x2	A cada 2 domingos trabalhados, 2 domingos de descanso (DSR), no máx. após 5 dias consecutivos	6x1

REFEIÇÃO (TRABALHO AOS DOMINGOS)

JORNADA	PORTE	VALOR
Até 6h	Geral	**R$ 25,00**
Acima de 6h	Até 20	**R$ 34,00**
Acima de 6h	21 a 100	**R$ 40,00**
Acima de 6h	Acima de 100	**R$ 60,00**

Trabalho em Feriados (Cl.)

Exige certidão sindical	Sim
Prazo para solicitar certidão	15/11/2026
Jornada máxima	8
HE na jornada normal	100%
HE acima da jornada	100%

FOLGA COMPENSATÓRIA PROGRESSIVA

FERIADOS TRABALHADOS (ATÉ)	FOLGAS
3	**—**
6	**2**
7	**3**

REGRA ESPECÍFICA — 1º DE MAIO

HE acima da jornada	200%
Pagamento dobrado	Sim
Horas extras proibidas	Sim
Vale-compras (dinheiro)	R$ 34,00
Folga aniversário	Sim
Multa	R$ 754,00

Dia do Comerciário (Cl.)

Data	30/10/2026
Folga a compensar até	31/08/2027

TEMPO DE CONTRATO	BENEFÍCIO
Até 90 dias	Não tem direito
91 a 180 dias	1 dia de remuneração
Acima de 180 dias	2 dias de remuneração

Tipos de jornada especial (Cl.)

Exige certidão sindical	Sim
Jornada parcial	**Sim.** — Cl. 16 I — Duração não excede 30h semanais. Vedadas horas extras. Jornada pode ser fixada em qualquer período (horas e dias) desde que não exceda 8h diárias. Salário proporcional, não inferior ao salário-hora do paradigma em tempo integral. Após 12 meses, férias na proporção do art. 130 CLT. Vedado descontar faltas do período de férias. Período de férias computado como tempo de serviço.
Jornada reduzida	**Sim.** — A partir de 16/12/2026 (Aditamento EC 141/2026): jornada reduzida é aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 42 (quarenta e duas) horas semanais. Horário contratual. Salário proporcional, não inferior ao salário-hora do paradigma. Após 12 meses, direito a férias de 30 dias ou proporcionalidade do art. 130 CLT.
Jornada 12×36	**Sim.** — 192h totais — Art. 59-A CLT. 12 horas de trabalho por 36 horas de folga. A partir de 16/12/2026 (Aditamento EC 141/2026), não serão consideradas extras as horas que excederem 42 horas semanais em determinada semana, quando decorrentes exclusivamente da alternância regular da escala 12x36 e compensadas na semana seguinte, respeitada a média de 42h semanais (divisor mensal de 210 horas).

Semana espanhola	não previsto

BANCO DE HORAS

Cláusulas: 30ª

Elegível pela CCT	Sim
Exige assembleia	Não
Autorizado uso	Sim
Regra de correção	Cl. 30 — Manifestação de vontade por escrito do empregado (assistido por representante legal se menor), em instrumento individual ou plúrimo, constando horário normal e período compensável. Horas suplementares limitadas a 2h/dia, sem acréscimo salarial, compensadas em até 120 dias contados da data-base. Vedado acúmulo individual superior a 100 horas no período.
Dias excluídos	Domingos, feriados
Teto diário	2h
Teto no período	100h
Dias para compensar	120 dias
Saldo não compensado	Cl. 30 alínea c — Horas extras trabalhadas e não compensadas no prazo ficam sujeitas ao adicional legal de 60% sobre o valor da hora normal (Cl. 20).
Transferência quadrimestre	+ − até 20h

CONTRIBUIÇÕES

Cláusulas: 21ª · 22ª · 28ª

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

Taxa	—
Teto	R$ 50,00
Meses de desconto	—

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

> Cl. 22 — Contribuição Assistencial Empresarial. Decisão STF (Tema 935 — Repercussão Geral) — efeito obrigatório e exigível de TODAS as empresas com empregados, independentemente de porte e regime jurídico/fiscal, com direito de oposição. Aprovada na Assembleia Geral Extraordinária de 19/08/2026. Recolhimento até 31/10/2026 (Tabela 2027: MEI R$ 30,00 a R$ 50.000,00 conforme CNAE e nº de empregados).

RESCISÕES

Cláusulas: 31ª · 57ª · 60ª

Local de homologação	Sindicato dos Comerciários de São Paulo. Empresa comunica ao empregado, por escrito, data, local e hora da realização do ato de assistência.

Prazo de homologação	20 dias após a data da dispensa ou do cumprimento do Aviso Prévio, respeitado o §6º do art. 477 CLT quanto ao pagamento.
Homologação obrigatória	Contratos > 270 dias · Porte: 45 Cláusulas 31, 57, 60 · págs. 15, 23-24
Aviso prévio (novo emprego)	Cl. 31: empregado dispensado pode ser liberado mediante declaração de novo emprego.
Regra pós data-base	Cl. 60: dispensa pós data-base (Súmula 182 TST).

MULTAS

Cláusulas: 50ª

Multa geral por descumprimento	R$ 457,00

MULTAS ESPECÍFICAS

TIPO	VALOR	UNIDADE	CLÁUSULA
Trabalho aos domingos sem certidão sindical	**R$ 1.470,00**	ocorrencia	Cl. 44 §3º
Descumprimento das regras do 1º de Maio	**R$ 754,00**	empregado	Cl. 46
Contratação com piso REPIS sem Certidão de Adesão	**R$ 1.841,00**	empregado	Cl. 5 §2º
Empregado sem registro na CTPS	**R$ 585,00**	empregado	Cl. 55

ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

Cláusulas: 25ª · 26ª · 27ª · 54ª · 56ª · 67ª

FUTURO APOSENTADO

ANOS DE EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos	2 anos
10 anos	1 ano
5 anos	6 meses

Requisito (futuro aposentado)	Cl. 25 §1º: extrato CNIS em até 30 dias da emissão.
Serviço militar	Cl. 26 — Garantia provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório (entre 02/01 e 30/06 do ano em que completa 18 anos), até 60 dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer. Excluídos: refratários, omissos, desertores e facultativos.
Gestante	Cl. 27 — Garantia de emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Pode ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

Auxílio-doença	Cl. 54 — Empregado que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença tem manutenção de seu contrato pelo período de 1 mês a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização. Comissionistas puros: indenização corresponderá à média apurada para cálculos das verbas rescisórias aos valores constantes da Cl. "Garantia do Comissionista".
Pós-férias	Cl. 56 — 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. Comissionistas puros: mesma regra de média da Cl. 54. §2º — Hipótese do §1º art. 134 CLT: garantia de emprego proporcional aos dias de férias gozados.
HIV	Cl. 67 — Considera-se discriminatória a despedida de empregado comprovadamente portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), conforme Súmula 443 do C. TST.

BENEFÍCIOS

Cláusulas: 42ª · 51ª · 66ª · 70ª · 71ª · 72ª

Auxílio funeral	R$ 3.339,00 — Cl. 42 — Em caso de falecimento do empregado, empresas indenizarão o beneficiário com o valor limite do salário previsto no caput da Cláusula Vale Compra Assiduidade (R$ 3.339,00), para auxiliar nas despesas com o funeral. Empresas que mantenham seguro com cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas ficam dispensadas. Empresas enquadradas no Regime Especial de Salários (até 20 empregados) também ficam dispensadas em razão do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal (Cl. 6) — vide Aba 23.
Café da manhã	Cl. 51 — Empresas com mais de 20 empregados por estabelecimento que iniciam o turno de trabalho até 08h00 fornecerão gratuitamente café da manhã aos trabalhadores em até 15 minutos antes do início do expediente matutino. Tempo não computado como jornada nem para quaisquer outros fins.
Cesta natalina	Cl. 66 — Empresas obrigam-se a fornecer a todos os empregados cesta contendo produtos de consumo típicos das festas de fim de ano (panetone, espumantes, frutas natalinas), entregue mediante recibo com discriminação individualizada dos itens. Substituição por documento-refeição ou pecúnia permitida, tendo como referência os justos valores dos produtos natalinos contemplados em cestas de Natal.
Refeição obrigatória diária	Cl. 70 — 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).

Assistência médica	Cl. 71 — Empresas disponibilizarão na vigência da convenção, com custos fortemente subsidiados, Plano de Assistência Médica a todos os empregados, conforme Resolução Normativa nº 279 de novembro de 2011 (regulamenta arts. 30 e 31 da Lei nº 9656 de 03/06/1998 — ANS). §1º — Empresas que estendem o plano aos dependentes ficam autorizadas a efetuar os descontos correspondentes.
Seguro de vida	Cl. 72 — Empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados. Parágrafo único: depende da adesão do empregado, que pode recusar exclusivamente por já ter tal seguro.

ABONO DE FALTAS

Cláusulas: 24ª · 37ª · 38ª · 41ª

Prazo para atestado médico	—
Prazo após internação	—
Ordem preferencial de atestados	Cl. 24 — Ordem preferencial e excludente de validade: 1º) empresa ou de convênio por esta mantido; 2º) sindicato profissional; 3º) SUS — Sistema Único de Saúde; 4º) repartição federal, estadual ou municipal incumbida de assuntos de assistência médica, higiene ou saúde. Atestados devem obedecer à Portaria MPAS 3.291/84, constando o diagnóstico codificado conforme CID, com a concordância do empregado. Apresentação no prazo de 3 dias da data de emissão, salvo internação hospitalar (até 10 dias do retorno ao trabalho). Pode ser transmitida por e-mail ou outra mídia, desde que legível.
Afastamento superior a 15 dias	Cl. 24 §3º — Empregado afastado além do 15º dia, consecutivamente ou não pelo mesmo motivo, fica obrigado, sob pena de infração disciplinar, a apresentar imediatamente o atestado médico à empresa, a fim de que ela cumpra as determinações do eSocial. §4º — Empresa manterá em seu quadro de avisos ou Regulamento Interno os prazos do eSocial.
Acompanhar filho	Cl. 37 — Comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 anos, ou inválidos/incapazes, comprovada nos termos da Cl. "Atestados Médicos e Odontológicos", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da Convenção. Direito extensivo ao pai comerciário (Cl. 37 §2º). Casal trabalhando na mesma empresa: somente um terá direito (Cl. 37 §3º).
Reunião escolar	Cl. 37 §1º — Mãe comerciária poderá deixar de comparecer ao serviço para participar de reunião escolar 2 vezes ao ano. Direito extensivo ao pai comerciário.

Exames escolares	Cl. 38 — Empregado matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas suas faltas. Mesma condição garantida para exames vestibulares e ENEM, desde que em ambas as hipóteses haja antecedência de 5 dias de comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.
Falecimento de familiares	Cl. 41 — Falecimento de sogro/sogra, genro ou nora: empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

FÉRIAS

Cláusulas: 32ª · 33ª · 35ª · 60ª · 61ª

Parcelamento máximo	3 períodos
Prazo de pagamento (antes do início)	2 dias
Início proibido em	sábados, domingos, dias compensados, 2 dias antes de feriados, 2 dias antes de DSR
Pode coincidir com casamento	Sim
Adiantamento do 13º	50%