



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo  
SCSP

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES COMERCIÁRIOS DA CIDADE DE SÃO PAULO 2019 - 2020

**1 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, já corrigidos em 01 de setembro de 2018, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2019, data base da categoria profissional, **mediante aplicação do percentual do INPC acumulado do período de 01/09/2018 a 31/08/2019 + 2% de aumento real.**

**2 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2018 ATÉ 31/08/2019:** Obedecidos aos princípios de isonomia salarial e de manutenção das condições mais benéficas preexistentes, os salários dos empregados admitidos após setembro de 2017 serão reajustados no mesmo percentual previsto na cláusula nominada "**REAJUSTE SALARIAL**" desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º:** O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário de admissão da função correspondente, conforme previsto nas cláusulas "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**", "**REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**" e "**GARANTIA DO COMISSIONISTA**".

**Parágrafo 2º:** As diferenças salariais, inclusive 13º salário e férias, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data base, são exigíveis e deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de outubro de 2019.

**Parágrafo 3º:** Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

**Parágrafo 4º:** 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 1º de setembro de 2019, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais, conforme índices e valores previstos nesta Convenção Coletiva, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, são exigíveis e deverão ser pagas de uma única vez até 10(dez) dia da assinatura da Convenção



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Coletiva da categoria, devendo a empresa enviar comunicação ao empregado para o respectivo recebimento, sob pena de multa, em favor do empregado, no valor de sua última remuneração.

**3 - COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/09/2018 até 31/08/2019" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2018 a 31/08/2019, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**4 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL:** Para as empresas em geral ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/09/2019, para os empregados da categoria, conforme Lei nº 12.790/2013:

a) empregados em geral: **R\$ 1.600,00.**

**5 - REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS:** Os empregados das empresas que possuem até 10 (dez) empregados no dia 31 de agosto de 2019 poderão praticar o piso salarial e a garantia do comissionista equivalente a **95% (noventa e cinco por cento)** sobre os valores constantes das cláusulas "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**" e "**GARANTIA DO COMISSIONISTA**".

**Parágrafo Único:** Para praticar o Regime Especial de Salários, a empresa deverá:

**I.** Requerer aos sindicatos patronal e profissional, apresentando cópias da última RAIS e CAGED, para receber CERTIDÃO DE ADESÃO 2019/2020 com validade coincidente com a da presente norma.

**II.** Em atos de assistência na rescisão de contrato de trabalho, que será obrigatório e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos valores previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará mediante apresentação da referida CERTIDÃO DE ADESÃO.

**III.** As empresas que contratarem empregados sem a emissão da CERTIDÃO DE ADESÃO ficam obrigadas ao pagamento de diferenças entre o valor praticado e o fixado para empresas em geral, bem como ao pagamento de multa de R\$ 1.500,00, por empregado e por infração, a qual reverterá na proporção de 50% em favor do sindicato profissional e 50% em favor dos empregados prejudicados



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**IV.** Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2019, sem prejuízo da apresentação das cópias da última RAIS e CAGED.

**6 - GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima correspondente ao valor superior à 20% (vinte por cento) em relação ao salário de admissão previsto na cláusula "**SALÁRIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**", no importe, mínimo, de **R\$ 1.944,00**, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia, conforme Lei nº 12.790/13.

**7 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO:** Atendido ao disposto no negociado sobre o legislado, a jornada normal dos empregados comerciantes não excederá 40 (quarenta) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, bem como o Descanso Semanal Remunerado (DSR), que não poderá ser concedido após o 6º (sexto) dia de trabalho consecutivo.

**Parágrafo Único:** Jornadas diversas das previstas no *caput*, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, com a assistência obrigatória das entidades sindicais signatárias desta norma coletiva.

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

**9 - 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 art. 6º, da Lei nº 605/1949.

**10 - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES:** Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas, que não poderá ocorrer antes do 23 (vinte e três) do mês em curso e deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**11 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO:** As horas extras dos comissionistas puros serão calculadas conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 03 (três) meses, se superior à garantia ou utilizar esta se superior às comissões;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões/garantia;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis), se sobre as comissões ou por 1,6 (um vírgula sessenta), se sobre a garantia, conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". 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.

**12 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA MISTO:** O pagamento das horas extras, em se tratando de comissionista misto, se dará da seguinte forma:

- a) Cálculo da parte fixa do salário;
  - a.1) Divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;
  - a.2) Multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta). O resultado obtido é o valor das horas extras;
  - a.3) Multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.
- b) Cálculo da parte variável do salário será apurada conforme cláusula "**CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO**", somando-se os valores apurados a títulos de horas extras do comissionista puro e horas extras da parte fixa dos salários.



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

**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) 13º Salário: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento podendo a diferença correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

**14 - QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de operador de caixa terá direito ao pagamento mensal por quebra de caixa, de 10% do "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**", a partir de 1º de SETEMBRO de 2019, que será paga juntamente com o seu salário.

**Parágrafo Único:** A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

**15 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** As garantias previstas nas cláusulas "**DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**", "**SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**" 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 01/09/2018 até 31/08/2019**".

**16 - APRENDIZES:** Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/09/2018 até 31/08/2019, terão os reajustes calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada "**REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2018 ATÉ 31 DE AGOSTO/2019**", bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

**Parágrafo Único:** Fica garantido aos empregados menores aprendizes remuneração nunca inferior ao piso salarial estadual do Estado de São Paulo, independentemente, da função para a qual fora contratado.

**17 – 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 Único:** Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

**18 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** - Conforme acordo firmado nos autos do Processo nº 0002839-80.2012.5.020071 (Ação Civil Pública - 71ª Vara do Trabalho de SP) e aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, as empresas se obrigam a descontar na remuneração de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, a título de contribuição assistencial, o percentual de 1% (um por cento), da remuneração/salário mensal de cada empregado, incidente sobre a remuneração/salário já reajustado, conforme índice previsto neste instrumento, limitada ao teto mensal de **R\$ 50,00 (cinquenta reais)**.

**Parágrafo 1º:** As empresas ficam proibidas de recepcionar internamente as Cartas de Oposição dos empregados.

**Parágrafo 2º:** Eventuais diferenças de desconto e recolhimento da contribuição assistencial, em decorrência da data de assinatura desta norma coletiva, são exigíveis e deverão ser descontadas e pagas em parcelas mensais, a partir do mês de outubro de 2020, para que não ocorra acumulação com os pagamentos mensais.

**Parágrafo 3º:** O desconto e o recolhimento da contribuição assistencial mensal pelas empresas deverá ser feito até o dia 10 de cada mês, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo Sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: [www.comerciarior.org.br](http://www.comerciarior.org.br), ressalvado o direito de oposição do trabalhador não filiado ao sindicato profissional, na forma do parágrafo 6º.

**Parágrafo 4º:** Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto previsto neste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

**Parágrafo 5º:** O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos primeiro e segundo 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 trabalhadores poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição em questão, sempre no prazo de 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta norma coletiva, a ser informada no site do Sindicato no dia seguinte à firma deste instrumento, que deverá ser manifestada individual, por escrito, de próprio punho e pessoalmente, devendo conter o nome, o RG e o CPF do trabalhador, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço e ser entregue na sede do Sindicato ou nas subsedes de Santo Amaro e São Miguel, das 09h00 às 17h00. No caso de admissão do trabalhador após o prazo acima, ou de transferência de base representativa, este poderá exercer seu direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalho, ou da data de transferência para a base representativa dos Comerciários de São Paulo, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 17h00, na sede e subsedes de Santo Amaro e São Miguel do Sindicato. Os endereços da sede e subsedes estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciários: [www.comerciarior.org.br](http://www.comerciarior.org.br).

**Parágrafo 7º:** O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, até a data adotada para a elaboração da folha de pagamento, cópia do protocolo de sua manifestação, fornecida pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo, para que não se efetuem os descontos convencionados.

### **19 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: – TEXTO PATRONAL.**

**20 – CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo 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.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**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 a lhe ressarcir o valor retido.

**21 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, de médicos/odontólogos firmados inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 anos, ou inválidos/incapazes de qualquer idade, obedecida a ordem preferencial: 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; 5º) Do plano médico no qual o comerciante (a) esteja incluso como dependente de terceiro .

**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, ou se em decorrência de determinação legal; e,

**Parágrafo 2º:** A apresentação da declaração/atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 5 (cinco) dias da data de sua emissão.

**Parágrafo 3º:** Em caso de o empregado estar se afastando pelo 16º dia, consecutivamente ou não, deve ele apresentar o atestado médico de imediato à empresa, para ela possa cumprir as determinações estabelecidas pelo e-social.

**22 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Fica assegurada aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o art. 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação dada pelo Decreto nº 4.729/03, 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 art. 130 do Decreto



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

nº 3.048/99, 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. 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.

**23 – GARANTIA DE EMPREGO AO 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 ou período diverso a ser eventualmente fixado em legislação superveniente 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.

**24 – 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 as 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.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**25 – DIA DO COMERCIÁRIO:** Em homenagem ao Dia do Comerciante - 30 de outubro, será concedida pela empresa uma gratificação correspondente a 02 (dois) dias da respectiva remuneração mensal do empregado auferida no mês de outubro de 2018, sendo que 1(um dia) será devido ao empregado, que deverá ser destacada no recibo de pagamento do mês e (1) um dia em favor da entidade sindical dos empregados na qual deverá ser recolhida em guia própria.

**26 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO:** Independentemente do número de Empregados comerciantes em cada estabelecimento, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados. As anotações de horas de entrada, saída e intervalos serão realizadas pelo próprio empregado comerciante, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

**27 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE:** Fica assegurado mensalmente ao comerciante um vale compra-assiduidade no percentual de **3% (três por cento)** sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas "**SALÁRIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**", "**DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**" e da "**GARANTIA DO COMISSIONISTA**", limitado aos empregados que recebem salário de até **R\$ 2.375,00**, desde que atendidas às seguintes condições:

- a. Terá direito ao vale compra-assiduidade o comerciante que não faltar ao trabalho, sendo aceitas somente as ausências decorrentes de Casamento, Falecimentos, previsto em lei e na cláusula "**FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA**" e "**ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**", Licença Paternidade.
- b. Não terá direito ao vale compra-assiduidade o(a) comerciante(a) afastado nos termos da lei, como auxílio doença, auxílio maternidade, além das previsões esta convenção.
- c. O vale compra-assiduidade somente poderá ser utilizado para aquisição de produtos comercializados na própria empresa;

**28 - 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;



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**b)** não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro 60 (sessenta) 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.

**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 trabalho, 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)** na 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 convenientes, 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.

**29 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO:** O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo.

**30 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPI:** Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais e outros equipamentos, for exigido



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, em quantidade suficiente, pelo menos dois *kit's*, salvo injustificado extravio ou mau uso, desde que apurado por procedimento administrativo próprio com direito a ampla defesa e ao contraditório.

**Parágrafo 1º:** Deverá ser fornecido uniforme específico para empregadas gestantes.

**Parágrafo 2º:** A empresa deverá arcar com os custos da lavagem e higienização dos uniformes e demais equipamentos utilizados pelos empregados.

**Parágrafo 3º:** A empresa deverá adotar medidas de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho, estimulando os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações, através de ginástica laboral diária durante o expediente e fora intervalo de repouso, com modificações na execução e organização do trabalho, visando a diminuição e sobrecarga muscular.

**Parágrafo 4º:** A empresa deverá garantir aos integrantes da CIPA o direito de requerer ao SESMT ou ao empregador a paralisação de máquina ou setor que ofereça riscos aos empregados.

**Parágrafo 5º:** A empresa deverá possuir assentos suficientes para os trabalhadores, principalmente para aqueles que atendem ao público.

**Parágrafo 6º:** A empresa deverá quando do fornecimento de EPI's realizar os respectivos treinamentos para a sua utilização.

**Parágrafo 7º:** As empresas se comprometem em elaborar o "MAPA DE RISCO" a que se refere a Norma Regulamentadora 17, bem como a um levantamento das condições ergonômicas em suas dependências e ritmo de trabalho de seus empregados.

**31 – FÉRIAS:** As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

**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 será efetuado em até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 3º:** Na hipótese de férias, individuais ou coletiva, concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

**32 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM CASAMENTO:** Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**33 – 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.

**34 – 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.

**35 – ABONO DE FALTA À MÃE COMERCÍARIA:** A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes de qualquer idade, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, comprovada nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único:** O direito previsto no caput será extensivo ao pai comerciário.

**36 – ABONO DE FALTA AO COMERCÍARIO 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.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**37 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**38 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO:** As empresas concederão no decorrer do mês, até o dia 15 (quinze) do mês, para os salários pagos até o dia 30, e no dia 20 (vinte) do mês, para os salários pagos após esta data e até o quinto dia útil, adiantamento de salário aos empregados, não inferior a 40% de sua remuneração mensal, vedada a substituição por outra forma de pagamento, ficam mantidas as condições mais benéficas praticadas.

**Parágrafo Único:** Fica consignado que os descontos autorizados na cláusula "AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS", não poderão ser efetuados no pagamento do aditamento salarial.

**39 – 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.

**40 – SEGURO DE VIDA - AUXÍLIO FUNERAL:** As empresas, independentemente do número de empregados, obrigatoriamente, contratarão e manterão Apólice de Seguro de Vida e Acidentes em Grupo, por meio de empresa idônea, em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP e as seguintes garantidas mínimas de coberturas, devendo ser mantidas as condições mais benéficas praticadas:

**a) Coberturas relativas ao empregado titular:**

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e

Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

**b) Coberturas relativas à família do empregado titular**



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**Cônjuge** - Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.

**Filhos** - Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

**Doença Congênita dos Filhos** - Ocorrendo o nascimento de filho de empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental;

**Auxílio Creche** - em caso de morte do titular, os filhos até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 119,50 (cento e dezenove reais e cinquenta centavos) por mês, por filho, durante o período de até 12 (doze) meses, desde que seja comprovada frequência mensal em escola pública ou privada; e

**Cesta Natalidade** - Em caso de nascimento de filho(a) da funcionária(o), a(o) mesma(o) receberá um "kit mamãe e bebê", com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

### c) Coberturas relativas à empresa empregadora

Reembolso à empresa por rescisão trabalhista do titular - Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

**Parágrafo 1º:** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

**Parágrafo 2º:** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

**Parágrafo 3º:** Os trabalhadores afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar e por acidente de trajeto e acidente de trabalho. Se o empregado for afastado já na vigência



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

da cobertura a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento.

**Parágrafo 4º:** A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

**Parágrafo 5º:** As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

**Parágrafo 6º:** O pagamento da quota parte do empregado da contratação do Seguro de Vida em Grupo, após sua associação ao sindicato profissional, será devidamente pago por esta entidade sindical.

**41 – 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, contribuição sindical, contribuição assistencial, 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.

**42 - TRABALHO AOS DOMINGOS:** O trabalho aos domingos e a licença municipal para funcionamento, atendendo à legislação federal de regência e, em especial à Lei Municipal 13.473/2002 e seu decreto regulamentador 45.750/2005 para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo dependerá de norma coletiva em vigor e obtenção de **CERTIDÃO**.

**Parágrafo 1º:** Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 30 de dezembro de 2019, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - CCT 2019-2020 – **SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - TRABALHO AOS DOMINGOS** - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção.

**Parágrafo 2º: A CERTIDÃO** será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA – copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - e chancelada pela Municipalidade de São Paulo, autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos, bem como outorgará a necessária licença municipal para o funcionamento das empresas em todos os domingos.

**Parágrafo 3º:** A ausência de norma coletiva e da **CERTIDÃO** torna irregular o trabalho em domingos e implica na cominação à empresa de multa de **R\$ 1.500,00**, que reverterá em subsídio aos serviços assistenciais odontológicos do Sindicato de classe.

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

- 1** - 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;
- 2** - adoção do sistema 2X1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso. Aos comerciários que cumprirem tal jornada, além da folga compensatória (sem prejuízo do DSR, obrigatoriamente concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos), ficam assegurados mais outros 03 dias de folgas na vigência da Convenção Coletiva, seguindo a seguinte regra:
  - a)** A primeira folga deverá ser concedida até 31 de março de 2020 e a segunda folga até 15 de agosto de 2020.
- 3** - adoção do sistema 2X2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, sem prejuízo dos DSRs, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- 4** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação a abertura de seu estabelecimento.
- 6** - O empregador concederá, obrigatoriamente, folga ao empregado no máximo após o 6º dia consecutivo de trabalho, sob pena de dobra, nos termos da OJ 410



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

do TST, independente da multa prevista na Convenção.

### TRANSPORTE

**1** - 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

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

**2** - Excedida a jornada normal de trabalho diária praticada pelo empregado, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);

**3** – 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

**1** - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos domingos trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de "marmitex".

**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)** – Jornada de até 6 (seis) horas: **R\$ 18,00;**

**b)** Jornadas superiores a 6 (seis) horas:

**b1) empresas com até 20 empregados: R\$ 25,00;**

**b2) empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 28,00;**



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**b3) empresas a partir de 101 empregados: R\$ 45,00.**

### 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 trabalho dos comerciantes e desatende a legislação municipal relativa a licença de funcionamento.

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

**43 - TRABALHO EM FERIADOS:** O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo, atendido o disposto na Lei nº 605/1949 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/19949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, bem como a legislação municipal, dependerão de norma coletiva vigente e da obtenção de **CERTIDÃO**.

**Parágrafo 1º:** Deverá a **CERTIDÃO**, até no máximo 30 de dezembro de 2019, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - CCT 2019-2020 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - TRABALHO EM FERIADOS -, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após setembro/2019 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

**Parágrafo 2º:** A **CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO;

**Parágrafo 3º:** Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 4º:** A ausência da **CERTIDÃO** torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de **R\$ 1.500,00**, que reverterá para



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE SÃO PAULO.

### REGRAS PARA O TRABALHO EM FERIADOS

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

**II** - Fica garantido ao trabalhador comerciário o descanso, no período de vigência desta Convenção, em 03 feriados definidos em comum acordo com a empresa, ou, na hipótese de não concessão de tal benefício, a remuneração equivalente do dia de feriado prevista nesta cláusula, item VI, cujo pagamento deverá ocorrer até 31 de julho de 2020. Fica assegurado, ainda, para aqueles que se ativarem em feriados, o acréscimo de mais 03 dias nas férias gozadas ou indenizadas. E, no caso de rescisão contratual os dias devem ser indenizados.

**III** - As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colheirão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu representante legal;

**IV** - Do referido instrumento, deverão constar:

a- Os feriados a serem trabalhados;

b- A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e

c- O dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo, sempre a número igual ao dos feriados laborados.

**V** - As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do feriado trabalhado, sob pena de dobra;

**VI** - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR e da folga compensatória, serão remuneradas com o com adicional de 100% (cem por cento). Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto para comissionados;

**VII** - A concessão do DSR, gozado ou indenizado não desobriga a empresa ao



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional de 100% (cem por cento), não podendo o DSR ser considerado para tal fim;

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

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

### **X - REFEIÇÃO EM FERIADOS**

**A** - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos feriados trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de "marmitex",

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

**B1 - empresas com até 20 empregados: R\$ 27,00;**

**B2 - empresas com 21 e até 100 empregados: R\$ 30,00;**

**B3 - empresas a partir de 101 empregados: R\$ 47,00.**

**XI** - O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

**XII** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;

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

**XIV** - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho em feriados;



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

**XV** – Eventuais irregularidades que resultem do não-atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em feriados ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula "MULTA", por empregado, revertida esta em favor dos que tiverem se ativado em feriados.

**44 - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO** - Para o trabalho no Dia 1º de maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto no item XI – Refeição, da cláusula anterior:

**I** - Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho;

**II** - Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;

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

**IV** – Concessão de 2 (duas) folgas: a primeira em até 20 (vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias do trabalho;

**V** - pagamento de **R\$ 27,00** em vale compras ou dinheiro;

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

**VII** - o descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R\$ 550,00**, por empregado, revertida ao empregado prejudicado.

**45 - TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO:** Para os empregados que trabalharem em feriados durante a vigência desta Convenção, será concedido, como prêmio, **folga de 03 (três) dias** a ser gozada ao final de seu período de férias. Se o empregado não gozar as férias na vigência desta convenção, deverá receber o valor correspondente aos três dias, a título de indenização, no fechamento da folha de salário do mês de setembro de 2020, ou, em caso de rescisão contratual, juntamente com as verbas rescisórias. Para os empregados comissionistas os três dias de folga nas férias para que não ocorra prejuízo, será remunerado correspondendo ao valor de mais 3 descansos semanais remunerados.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**Parágrafo 1º:** Para o empregado que trabalhar no feriado do dia 1º de maio, terá direito, além dos benefícios já previstos na cláusula 44 desta norma coletiva, a uma folga adicional, a ser gozada no dia de seu aniversário.

**Parágrafo 2º:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, antes do usufruto da folga prevista no Parágrafo 1º acima, esta folga será indenizada em valor equivalente a 01 (um) dia de trabalho, com percentual previsto no item II da cláusula 44 acima.

**Parágrafo 3º:** Em caso do dia de aniversário do empregado recair em domingo, feriado ou dia compensado, empresa e empregado ajustarão novo dia de folga, em prazo não superior a 30 dias, contados da data do aniversário do empregado.

**46 - DO EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE ALIMENTOS** – Nas empresas comerciais varejistas de gêneros alimentícios, artigos de limpeza doméstica e higiene pessoal, especialmente, autosserviço (mini, super e hipermercados e lojas de conveniência) 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.

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

**Parágrafo 4º:** Os Empacotadores no Comércio Varejista de Alimentos terão salário de admissão no valor mínimo equivalente a um salário mínimo nacional.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**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.

**47 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor equivalente ao piso salarial fixado na cláusula 4 desta norma coletiva salário, a partir de 1º de SETEMBRO de 2019, por empregado e por infração, pelo descumprimento das obrigações contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer outra multa específica prevista nesta Convenção.

**48 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO -** Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento integral do aviso prévio.

**49 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA: 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, informará na convocação, que a empresa poderá comunicar o seu sindicato patronal, via endereço eletrônico: [juridico@sincovaga.com.br](mailto:juridico@sincovaga.com.br) e [adm@sincovaga.com.br](mailto:adm@sincovaga.com.br).

**Parágrafo Único:** A ausência de manifestação pela Entidade Patronal no acompanhamento das empresas nas convocações resultará na continuidade, sem sua participação, das apurações feitas pela Entidade Laboral.

**50 – GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA:** Ao comerciante que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização, com acréscimo do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário integral e proporcional.

**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".



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**51 - GARANTIA DE EMPREGO - APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS** O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultada à empresa o pagamento da indenização, com acréscimo do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, sempre acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário integral e proporcional.

**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".

**52 - TERCEIRIZAÇÃO:** As empresas da categoria econômica só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão de obra terceirizada.

**Parágrafo Único:** Não é considerada atividade-fim a desempenhada pelos promotores de venda, assim entendidos os profissionais a serviço de empresas fornecedoras ou de prestadoras de serviços, cujas atribuições estejam limitadas à promoção, manuseio e recolocação dos produtos da empresa empregadora ou contratante nos locais a ele destinados na loja.

**53 - PROMOTORES:** Os trabalhadores vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas reposição, manipulação e degustação de produto de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciantes, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

**54 - COMBATE À INFORMALIDADE:** O não registro na CTPS do empregado de contrato de trabalho sujeita a empresa, enquanto durar o trabalho na informalidade, à multa diária de **R\$ 100,00**, revertida em favor do trabalhador.

**55 - CAFÉ DA MANHÃ:** As empresas com mais de 10 (dez) empregados por estabelecimento, e, que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão gratuitamente café da manhã (composto de no mínimo, café, leite, pão, manteiga ou margarina) 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.

**56 - DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE:** Ocorrendo dispensa posterior à data base, considerando a projeção do aviso prévio, o empregado fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial, sem prejuízo



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

do pagamento da multa prevista no artigo 9º, da Lei 7238/1984.

**57 - 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.

**58 - 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, devidamente comprovadas, mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

**Parágrafo Único:** O reconhecimento em ambas as 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).

**59 - 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, que deverá ser entregue, mediante recibo e com a discriminação individualizada dos itens fornecidos, cuja entrega deverá ocorrer até o dia 23 de dezembro.

**60 – 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.

**61– ATO DE ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL:** O ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho, a partir da assinatura desta norma coletiva, será obrigatório para todas as empresas para contratos de trabalho igual e/ou superior a 180 dias de vigência e deverá ser realizado no Sindicato Profissional, sob pena de nulidade e ineficácia do instrumento rescisório e ficará sujeito ao pagamento, pela empresa, à entidade sindical de trabalhadores, de uma taxa retributiva a ser fixada pela entidade sindical profissional.

**Parágrafo 1º:** As empresas terão prazo máximo de 10 (dez) dias para realizarem os atos de assistências na rescisão de contrato de trabalho, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o desligamento do empregado, sob pena de multa correspondente ao valor de um salário do empregado a ser assistido, em favor do empregado prejudicado.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**Parágrafo 2º:** A empresa comunicará o empregado, por escrito juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da realização do ato de assistência da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 3º:** A empresa fornecerá ao empregado desligado, por ocasião da rescisão contratual, ou, por ocasião do ato de assistência "carta de referência".

**Parágrafo 4º:** A formalização do ato de assistência da rescisão do contrato de trabalho, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo 5º:** Não sendo possível realizar a assistência da rescisão contratual no prazo previsto nesta cláusula, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comerciante que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado ao empregador, que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

**Parágrafo 6º:** No ato da assistência da rescisão do contrato de trabalho, ou na assinatura de Acordos Coletivos de Trabalho, as empresas deverão comprovar, perante a entidade sindical profissional, a regularidade dos recolhimentos das Contribuições Sindical e Assistencial, bem como do Certificado do REPIS, se for o caso.

**62 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO:** As empresas, que não fornecem refeição diária, nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, ficam obrigadas ao fornecimento de vale-refeição, a cada um dos seus empregados, para cada dia efetivamente trabalhado, no valor mínimo diário de **R\$ 24,00**, que será atualizado sempre na data-base, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas pelas empresas. Fica proibido, em substituição ao vale-refeição, o fornecimento de *marmiteix*, bem como ficam mantidas as condições mais benéficas praticadas.

**63 – AUXÍLIO CRECHE:** A todo(a) comerciante(a), mãe ou pai ou detentor(a) de guarda judicial, fica garantido o recebimento mensal do valor de **R\$ 250,00**, para cada filho, na faixa etária de até 01 (um) ano de idade, natural ou adotado judicialmente, a título de auxílio creche, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

**64 – ABONO DE FALTA REUNIÃO ESCOLARES:** Considerando a disposição do artigo 53 e seguintes da lei nº 8.069/90, Estatuto da Criança e do Adolescente, que incluiu entre as prerrogativas dos tutores, pais ou representantes legais dos menores o



## Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

comparecimento em reunião escolar dos filhos menores, fica assegurado ao Comerciário o direito de comparecer a cada bimestre em reuniões oficiais nas escolas privadas ou públicas de seus filhos no ensino fundamental para acompanhar o desempenho escolar deles.

**Parágrafo 1º:** O comparecimento em dia e hora oficial da reunião escolar assegurará ao pai ou mãe comerciária ou ao responsável pelo aluno menor o abono desse dia no trabalho, exceto se este horário for diferente do seu turno laboral.

**Parágrafo 2º:** O Comerciário deverá encaminhar à empresa comprovante de comparecimento fornecido pelo estabelecimento de ensino para fins de comprovação de presença em reunião.

**Parágrafo 3º:** Caso mãe e pai, ou responsável legal, trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, exceto quando exigido pela escola o comparecimento de um representante específico.

**Parágrafo 4º:** Também será considerado justificado, caso o evento ocorra no turno laboral destes, a ausência de horas necessárias para que o pai, mãe ou responsável possa participar de evento comemorativo anual específico em sua homenagem como "o dia dos pais" ou como "o dia das mães" e de representação legal em uma única data comemorativa a escolher dentre estas duas condições.

**65 - CESTA BÁSICA:** As Empresas concederão a todos os seus empregados, a partir da assinatura desta norma coletiva, cesta básica, no valor mínimo mensal de **R\$ 120,00**, podendo ser substituída pela emissão de cartão eletrônico, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

**Parágrafo 1º:** O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido até o quinto dia útil de cada mês.

**Parágrafo 2º:** Somente fará jus ao benefício previsto nesta cláusula o empregado que não tenha faltas injustificadas no mês.

**66 - ASSISTÊNCIA MÉDICA:** As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Coletiva de Trabalho Plano Médico, gratuito, a todos os seus empregados, da Agência Nacional de Saúde.

**Parágrafo 1º:** A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**Parágrafo 2º:** 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, ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

**Parágrafo 3º:** Fica garantido a manutenção do Convênio Médico aos empregados que se submeterem a afastamentos previdenciários, sejam estes decorrentes de auxílio doença, auxílio acidente ou ainda aposentadoria por invalidez.

**67 - SEGURO DE VIDA:** As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados de forma gratuita, observada as condições mínimas previstas na cláusula "SEGURO DEVIDA - AUXÍLIO FUNERAL", ressalvadas condições mais benéficas praticadas.

**68 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

**69 - SINDICALIZAÇÃO:** A entidade sindical profissional poderá visitar as empresas da categoria econômica objetivando a sindicalização dos trabalhadores por ela representados.

**70 - REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS:** A eleição da representação dos empregados nas empresas só poderá ser realizada com a participação da entidade sindical profissional.

**71 - TRABALHO INTERMITENTE:** Fica vedada às empresas a contratação de trabalhadores por meio de contrato de trabalho intermitente, sob pena de multa mensal de R\$ 1.500,00 para cada trabalhador contratado nesta condição, a ser revertida em favor do empregado prejudicado.

**72 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS:** Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da assinatura desta norma coletiva, para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros e/ou Resultados, fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada ao Sindicato profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**Parágrafo Único:** O desrespeito aos prazos estabelecidos nesta cláusula pelo empregador importará à empresa o pagamento de multa de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) por mês e por empregado, até o efetivo cumprimento, revertida em favor de cada empregado.

**73 – CONTA SALÁRIO:** Fica estabelecido que as empresas, obrigatoriamente, deverão efetuar os pagamentos salariais, bem como de todos os demais pagamentos de seus empregados através de conta salário/bancária nominal do empregado.

**Parágrafo 1º:** As empresas deverão abrir conta salário/bancária, sem ônus para o trabalhador.

**Parágrafo 2º:** Fica facultado ao trabalhador indicar uma conta corrente que já possua em seu nome para o recebimento dos seus pagamentos.

**74 – MORA SALARIAL – MULTA:** Em caso de pagamento salarial fora do prazo previsto, fica assegurado o pagamento de multa diária de 1% (um por cento), calculada sobre o valor inadimplido, a ser revertida em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo das demais cominações ou sanções legais cabíveis.

**75 – DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL -** Em observância à Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, publicada no DOU de 14 de outubro de 2011, ficam definidas as seguintes regras para a concessão do Aviso Prévio Proporcional:

a) O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011;

b) O empregado demitido sem justa causa fará jus ao acréscimo de 3 (três) dias para cada ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o limite máximo de 90 (noventa) dias, respeitada a seguinte proporcionalidade:

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)	PERÍODO TOTAL DO AVISO PRÉVIO (DIAS)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

**c)** em se tratando de aviso prévio trabalhado, os dias excedentes de 30 (trinta) serão pagos a título de indenização, respeitadas a projeção e as incidências do décimo terceiro salário, férias e FGTS, bem como a integração do tempo de serviço para todos os efeitos;

**d)** recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado dispensado à indenização prevista na Lei 7.238/84;

**e)** ocorrendo a dispensa após a data base, considerando-se a projeção do aviso prévio, de acordo com a Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

**76 – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL:** As partes envidarão esforços para fornecer cursos de educação, formação e qualificação profissional, a fim de proporcionar melhor capacitação dos Comerciantes.

**77- DA ASSISTENCIA AO EMPREGADO DISPENSADO:** As empresas deverão assegurar aos empregados que possuam mais de 6(seis) meses de vínculo, quando da dispensa sem justa causa, o direito ao suporte e apoio para reinserção no mercado de trabalho, possibilitando o acesso a vagas de emprego em mecanismos de busca e inscrição de emprego *online* e suporte a dúvidas, sem qualquer custo ao empregado, pelo prazo mínimo de 120 (cento e vinte) dias após a rescisão do contrato de trabalho, sem prejuízo das demais garantias legais .

**78 – REMESSA DE DOCUMENTOS AO SINDICATO PROFISSIONAL:** A empresa enviará ao Sindicato Profissional, até o décimo dia do mês subsequente do fechamento da folha, cópias da RAIZ, CAGED, do Recolhimento da Previdência Social e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, acompanhadas das relações nominais dos empregados a elas referentes.



## Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

**Parágrafo Único:** A empresa que não cumprir os dispositivos desta Cláusula incorrerá na multa da Cláusula denominada "Cumprimento e Multa" desta Convenção, a favor do Sindicato Profissional.

**79 – PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES:** As cláusulas estabelecidas neste Instrumento não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados, que deverão ser mantidas.

**80 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS -** As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

**81 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO:** Fica eleita a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio de São Paulo – CINTEC – SÃO PAULO, com sede à Rua Barão de Itapetininga, nº 297- 2º andar – Centro – São Paulo – fone 3231-3221 -, para, nos termos da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, conciliar os conflitos individuais surgidos entre empregados e as empresas varejistas de gêneros alimentícios e, entre empregados e empresas e os sindicatos convenentes.

**Parágrafo Único:** Fica instituída taxa retributiva, a ser fixada na forma aprovada pela A.G.E., que será paga, exclusivamente, pela empresa e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

**82 – ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Empregados no Comércio, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

**Parágrafo Único:** Abrangerá, ainda, todos os trabalhadores contratados pelas empresas cuja categoria econômica preponderante seja do segmento do comércio varejista de alimentos e da base territorial da entidade sindical profissional subscritora desta Norma Coletiva, com a aplicação a esses trabalhadores da presente norma, salvo a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza.

**83 – 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.

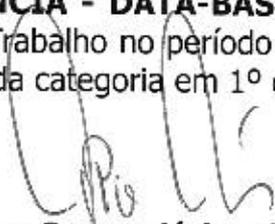
**84 – FORO COMPETENTE:** As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.



**Sindicato dos Comerciantes de São Paulo  
SCSP**

**85 – VIGÊNCIA - DATA-BASE:** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

São Paulo, junho de 2019.

  
**Sindicato dos Comerciantes de São Paulo  
Ricardo Patah – Presidente**