



Sindicato dos Comerciários de São Paulo
SCSP

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

COMERCIÁRIOS

DA CIDADE DE SÃO PAULO

FEDERAÇÃO

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 2018 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 **"PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL"**, **"REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS"** e **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS"**.

Parágrafo 2º. As diferenças salariais decorrentes do reajuste previsto nesta norma coletiva, inclusive 13º salário e férias, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data base, poderão 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 em até dez dias após a assinatura desta norma coletiva, devendo a



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

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.

4ª - PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL: Para as empresas em geral, ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/2019, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13:

a) empregados em geral **R\$ 1.615,00**

b) garantia do comissionista **R\$ 1.939,00**

Parágrafo único - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.;

5ª - 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, conforme o caso, segundo o disposto nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)", nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso de as comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais ou de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13.

6ª - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Empresas de Pequeno Porte (EPP's), Microempresas (ME's) e Microempreendedores Individuais (MEI's), como preconizado nos artigos 18-A e 76-A da Lei Complementar nº 123/2006, fica instituído o REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º - Para os efeitos desta cláusula, considera-se a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e ainda conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS:

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 3º - Constatado pelas entidades sindicais profissional e patronal o cumprimento dos pré-requisitos, a entidade patronal fornecerá às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS no prazo máximo de até 07 (sete) dias úteis, contados a partir do recebimento, pelo sindicato patronal, da solicitação devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

Parágrafo 4º - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial (CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS), que lhes facultará, até o término de vigência da presente Convenção Coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS", conforme o caso, a saber:

Empresas de Pequeno Porte (EPP's); Microempresas (ME's); Microempreendedor Individual (MEI)



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

- a) empregados em geral **R\$ 1.535,00**
- b) garantia do comissionista **R\$ 1.842,00**

Parágrafo 6º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula nominada "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", com aplicação retroativa a 1º de setembro de 2019.

Parágrafo 7º - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer contida na alínea "e" da cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO". No entanto, a partir de eventual notificação pelos sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao sindicato patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 8º - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo 9º - Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS a que se refere o parágrafo 5º, desta cláusula.

Parágrafo 10º - Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo 11 - O salário do empregado contratado para jornadas inferiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentas e vinte) horas mensais, inclusive daquele que se ativar em jornada intermitente, será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário/hora do paradigma ou, inexistindo este, do piso fixado para a mesma função.

Parágrafo 12 - As empresas que contratarem empregados através do REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL previsto nesta cláusula, sem o CERTIFICADO DE ADESÃO, ficam sujeitas ao pagamento de diferenças apuradas entre o valor praticado e aquele fixado para as empresas em geral, bem como ao pagamento de multa específica no valor de R\$ 690,00 (seiscentos e noventa reais) por empregado, que será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.

7 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO: Atendido ao disposto no negociado sobre o



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

legislado, a jornada normal dos empregados comerciários 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 605/49.

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.

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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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.

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 03 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão;

b) primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário - Serão consideradas as comissões auferidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

Parágrafo único – O estabelecido nesta cláusula se aplica na rescisão contratual, bem como para os empregados que se ativam em jornada intermitente.

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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

15 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL", "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)," "GARANTIA DO COMMISSIONISTA" e "QUEBRA DE CAIXA", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/2018 ATÉ 31 DE AGOSTO/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.

17 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional 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 02 (duas), somente nos termos do artigo 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, a partir de setembro de 2019, 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 receber 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:



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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.

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 exercitar 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.

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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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

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

21 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, parágrafos 1º e 2º, do Decreto nº 27.048/49, e entendimento da Súmula nº 15, do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos, dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos e/ou declarações deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS nº 3.291/84, indicando, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, desde que haja a concordância do empregado, bem como deverão ser apresentados à empresa em **até 05** dias de sua emissão por qualquer meio, inclusive eletrônico.

22 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do artigo 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	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 6.722/08, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, que ateste, respectivamente, os períodos de 02 (dois) anos, 01 (um) ano ou 06 (seis) 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 se aposentar.

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



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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 nos termos do 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 COMERCÍARIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) 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 e até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo nas hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

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

25 – DIA DO COMERCÍARIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário - 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 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos aos preceitos legais, fica autorizada, 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 Comerciários de São Paulo SCSP

- b)** não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 02 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte dias) 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, assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;
- c)** as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS";
- 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 de comprovante, previstos respectivamente nas alíneas "a", "b" e "e" desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas;
- h)** a suspensão do direito à compensação prevista na alínea "g" obrigará os sindicatos convenentes, em conjunto, à convocação da empresa objetivando a regularização da situação, sob pena da proibição da utilização do sistema de compensação até final vigência desta norma, sem prejuízo das demais penalidades legais e convencionais.

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



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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

28 – 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 até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do artigo 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

29 - FÉRIAS EM DEZEMBRO: Na hipótese de férias 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.

30 - 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.

31 - 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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

32 - 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.

33 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, 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", e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - O direito previsto no *caput* será extensivo ao pai comerciário se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.

Parágrafo 2º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no *caput* desta cláusula.

34 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, poderá deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais quando estes coincidirem com o horário de trabalho, ficando abonadas as 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.

35. ABONO DE FALTA REUNIÃO ESCOLARES: Considerando a disposição do artigo 53 e seguinte da lei nº lei 8.069/90, Estatuto da Criança e do Adolescente, incluiu entre as prerrogativas dos tutores, pais ou representantes legais dos menores o 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 destes

Parágrafo Primeiro - 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 Segundo – O comerciário (a) deverá encaminhar a empresa comprovante de comparecimento fornecido pela Escola para fins de comprovação de presença em reunião

Parágrafo Terceiro – 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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo Quarto – 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 ao representação legal em uma única data comemorativa a escolher dentre estas duas condições .

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

37 - 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.

38 - 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.

39 - AUXÍLIO FUNERAL: Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas nominadas “PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS EM GERAL” e “REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)”, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo 1º - As empresas poderão contratar seguro de vida, facultativamente, ficando dispensadas da concessão do benefício previsto no *caput* desta cláusula. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, garantidas as seguintes coberturas mínimas:

a) 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;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

b) relativas à família do empregado titular

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;

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) 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 2º - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

Parágrafo 3º - Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

Parágrafo 4º - Os empregados 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. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento;

Parágrafo 5º - 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;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 6º - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

40 - 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) mensalidade sindical, contribuição sindical e assistencial, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, 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%, salvo condições mais benéficas.

41 - TRABALHO AOS DOMINGOS: Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:

a) trabalho em domingos alternados 1X1 (um por um), 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;

b) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, fazendo jus ao empregado que se ativar nesse regime a mais 03 (três) dias de folgas compensatórias anuais.

c) adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;

d) O DSR não poderá ser concedido após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

e) no sistema 2X1 (dois por um) as folgas compensatórias serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:

I - até 90 (noventa) dias de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício;

II - acima de 90 (noventa) dias de trabalho o empregado fará jus a 03 (três) dias de folga adicionais, que deverão ser concedidas e gozadas até o prazo final de vigência desta norma coletiva;

f) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

g) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional.

h) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

Parágrafo 1º - Quando a jornada de trabalho for de 06 (seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de **R\$ 30,00** ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

Parágrafo 2º - Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento desta cláusula, pelos respectivos sindicatos, bem como pela FECOMERCIO SP, esta representando as empresas inorganizadas, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 611, da CLT, que suprirá eventuais exigências contidas no Decreto Municipal nº 45.750/05 que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 13.473/02, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários aos domingos, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

Parágrafo 3º - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

Parágrafo 4º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

Parágrafo 5º - O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula nominada "MULTA";



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

42 - TRABALHO EM FERIADOS - Na forma da Lei nº 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador nº 27.048/1949, c/c o artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de DEZEMBRO (Natal) e 1º de JANEIRO (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) comunicação da empresa ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

b) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

I - o feriado a ser trabalhado;

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

III - o dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo sempre a número igual ao dos feriados laborados;

c) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais 01 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto para os comissionados;

d) não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO";

e) ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

f) concessão, até 31 de JULHO de 2020, de folgas adicionais coincidentes com 03 (três) domingos, sem prejuízo do disposto na cláusula nominada "TRABALHO AOS DOMINGOS", relativamente ao trabalho naqueles dias.

Parágrafo 1º - 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 trabalhado, sob pena de dobra.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 2º - A concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

Parágrafo 3º - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de "marmitex".

I - empresas com até 100 empregados **R\$ 44,00**

II - empresas com mais de 100 empregados **R\$ 57,00**

Parágrafo 4º - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento) o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal;

Parágrafo 5º - O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

Parágrafo 6º - 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;

Parágrafo 7º - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

Parágrafo 8º - Será fornecido sem ônus pelo sindicato da categoria econômica, CERTIFICADO atestando o integral cumprimento desta cláusula, suprimindo as exigências contidas no Decreto nº 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 14.776/2008, sendo documento indispensável para comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários nos feriados, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

Parágrafo 9º - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionando para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo 10º - O DSR não poderá ser concedido após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

43 - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO: Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 3º da cláusula anterior:

I - limite máximo de 06 (seis) horas de trabalho;

II - proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200% (duzentos por cento);

III - pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas), sem prejuízo do DSR;

IV - 02 (duas) folgas: a primeira em até 20 (vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias;

V - pagamento de **R\$ 26,00** em vale compras ou dinheiro;

VI - ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

Parágrafo único - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R\$ 560,00** por empregado.

44 - 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.

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.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

45 - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS – EXCEÇÕES: O trabalho aos domingos e feriados nas empresas do **Comércio Varejista de Feirantes** é disciplinado, exclusivamente, pelo disposto na Lei nº 605/1949 e no Decreto nº 27.048/1949, que a regulamentou.

46 – 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.

47 - ACORDOS COLETIVOS: As entidades convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se à negociação e à celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, contribuintes ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, nos termos do disposto no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, salvo nas hipóteses previstas no parágrafo 2º e 3º desta cláusula.

Parágrafo 1º - Para os fins do disposto no *caput*, as empresas interessadas deverão dar ciência ao respectivo sindicato patronal para que este assuma a direção dos entendimentos entre os interessados, nos termos do disposto no art. 617 da CLT.

Parágrafo 2º - Caso a empresa não tenha interesse em ser assistida pela entidade patronal conveniente, deverá manifestar-se de forma expressa junto ao sindicato profissional que, por sua vez, dará ciência à entidade patronal, via e-mail.

Parágrafo 3º - A ausência de manifestação e interesse por parte da entidade patronal no acompanhamento das empresas nas negociações, resultará na concordância tácita dos termos e acordos coletivos firmados entre o sindicato profissional e as empresas.

48 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA: Na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a empresa se obriga a informar sua entidade sindical representativa, no prazo de até 72 (setenta e duas horas) a contar da convocação, se deseja sua assistência no dia e hora designados pela entidade laboral.

Parágrafo 1º - A entidade patronal terá o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para verificar a conformidade da solicitação às normas estatutárias, bem como sua adequação ao disposto no art. 592, inciso I, alínea "a", da CLT.

Parágrafo 2º - A ausência de comunicação da empresa à entidade patronal implicará na renúncia à assistência referida no *caput* desta cláusula.

49 – PROMOTORES: Os empregados vinculados a outras empresas, que exerçam junto às empresas da categoria econômica a atividade de promoção, assim consideradas



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

reposição, manipulação e degustação de produtos de interesse de seus empregadores, serão considerados comerciários, independentemente da vinculação sindical dos seus respectivos empregadores.

50 - GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA: Ao comerciário que retorna ao trabalho em razão de afastamento por doença, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da alta previdenciária, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização.

51 - GARANTIA DE EMPREGO APÓS 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 da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

52 - CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO - CINTEC's: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores representados nesta norma coletiva por entidades integrantes ou conveniadas da Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC -, bem como as normas de cumprimento aqui estabelecidas, deverão ser a esta submetida, nos termos do disposto no art. 75 da Lei Complementar nº 123/2006 e obedecidos os artigos 625 a 625H, da CLT.

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre as entidades sindicais integrantes da Câmara, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para sua manutenção e desenvolvimento.

53 - 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.

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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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 comerciário 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.

54 - DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo dispensa posterior à data base, considerando a projeção do aviso prévio (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.

55 - 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.

56 – 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.

57 - 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 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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

58 - 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.

59 - 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).

60 - 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.

61 – 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.

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 (vinte e quatro reais)**, 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 *marmitex*, bem como ficam mantidas as condições mais benéficas praticadas.

63 – AUXÍLIO CRECHE: A todo(a) comerciário(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 - 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\$ 100,00 (cem reais)**, 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.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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

65 - ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção 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.

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.

66 - SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados de forma gratuita, observado o disposto na cláusula "SEGURO DEVIDA- AUXÍLIO FUNERAL", ressalvadas condições mais benéficas praticadas.

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

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

69 – 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.

70 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: Independentemente do número de Empregados comerciários 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 comerciário, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

71 - VALE COMPRA – ASSIDUIDADE: Fica assegurado mensalmente ao comerciário um vale compra-assiduidade no percentual de **3% (três por cento)** sobre o salário de admissão previsto nas cláusulas "**SALÁRIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS EM GERAL**", "**DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**" e da "**GARANTIA DO COMMISSIONISTA**", limitado aos empregados que recebem salário de até **R\$ 3.000,00**, desde que atendidas às seguintes condições:



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

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 MEDICO 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;

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

73 - 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.

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.

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

75 – 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.

76 – 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:



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

- 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
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.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

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

78 - 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 .

79 – 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.

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.

80 – 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.

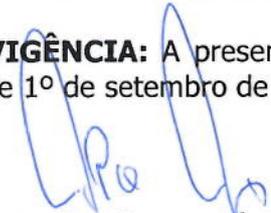
81 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

82 - 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 artigo 615, da CLT.

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

84 – VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020.

São Paulo, junho de 2019.


Sindicato dos Comerciantes de São Paulo
Ricardo Patah – Presidente