



Sindicato dos Comerciários de São Paulo
SCSP

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES COMERCIÁRIOS DA CIDADE DE SÃO PAULO 2017/2018

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2017 a 30 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

2. 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. Todos os trabalhadores contratados pelas empresas do segmento representados pela categoria abrangida por esta Norma Coletiva terá o enquadramento sindical feito com base na categoria preponderante da empresa, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 581 da CLT e serão representados pela entidade sindical profissional conveniente, bem como aplicando a esses trabalhadores a presente norma, salvo a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza.

3. REAJUSTE SALARIAL - Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2017, mediante aplicação do índice INPC/IBGE acumulado do período de 01 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017, mais 3,5% (três vírgula cinco por cento) cumulativamente, este a título de aumento real, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2016.

4. REAJUSTES SALARIAIS DE EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE - Obedecidos aos princípios de isonomia salarial e de manutenção das condições mais benéficas preexistentes, os salários dos empregados comerciários admitidos após setembro de 2016 serão reajustados no mesmo percentual previsto na cláusula nominada “Reajuste Salarial” desta Convenção Coletiva de Trabalho.

5. PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS COMERCIÁRIOS - Em conformidade com o artigo 4º da Lei 12.790/2013 fica estipulado, a partir de 01 de setembro de 2017, para os comerciários



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

integrantes da categoria profissional abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, exceto para as funções específicas relacionadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o piso salarial no valor de **R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais)**.

6. PISOS SALARIAIS ESPECÍFICOS - Para os empregados comerciários exercentes de funções específicas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, os salários normativos, a partir de 1º de setembro de 2017, serão corrigidos mediante a aplicação **do índice INPC/IBGE acumulado do período de 01 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017, mais aumento real de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) cumulativamente, incidentes sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2016, cujos valores deverão ser, no mínimo, superiores em 20% ao valor constante da cláusula nominada “PISO SALARIAL DOS EMPREGADOS COMERCÍARIOS”**.

7. GARANTIA DO COMISSIONISTA - Exceto para as funções específicas relacionadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ao comissionista puro ou àquele que percebe salário fixo mais comissões, fica assegurada a garantia de remuneração mínima mensal, nela já incluído o pagamento do descanso semanal remunerado, prevalecendo esta garantia somente no caso das comissões ou comissões mais a parcela fixa do salário, auferidas em cada mês, não atingir o valor desta garantia, o valor de **R\$ 1.950,00 (um mil, novecentos e cinquenta reais)**. Em se tratando de transferência provisória ou definitiva de seção ou de local de trabalho, será garantido ao empregado, por 180 dias, o mesmo valor recebido da média dos últimos 90 dias.

8. GARANTIAS ESPECÍFICAS DO COMISSIONISTA - Para os empregados comerciários exercentes das funções específicas relacionadas na Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, fica assegurada a garantia de remuneração mínima mensal, nela já incluído o pagamento do descanso semanal remunerado, prevalecendo esta garantia somente no caso das comissões ou comissões mais a parcela fixa do salário, auferidas em cada mês, não atingir o valor desta garantia, a partir de 1º de setembro de 2017, mediante a aplicação **do índice INPC/IBGE acumulado do período de 01 de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2017, mais aumento real de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) cumulativamente, incidentes sobre as garantias já reajustadas em 1º de setembro de 2016, cujos valores deverão ser, no mínimo, superiores em 20% ao valor constante da cláusula nominada “GARANTIA DO COMISSIONISTA”**.

9. REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS - Os empregados das empresas que contam com até 10 (dez) empregados no dia 30 de agosto de 2017 terão garantido o percentual de 95% (noventa e cinco por cento) dos valores constantes dos itens 5 a 8 acima, a título de piso salarial e garantias do comissionista, observando-se as condições abaixo.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo

SCSP

- I. Mediante requerimento ao sindicato patronal e profissional, apresentando cópia da última RAIS e CAGED as empresas receberão CERTIDÃO DE ADESÃO 2017/2018 firmado pela entidade sindical patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma.
- II. Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos valores previstos na cláusula 9 acima a prova do empregador se fará mediante apresentação da referida CERTIDÃO DE ADESÃO.
- III. As empresas que contratarem empregados na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho (sem a emissão da CERTIDÃO DE ADESÃO) ficam obrigadas ao pagamento de diferenças entre o valor praticado e o fixado para empresas com mais de 10 (dez) empregados. Além do pagamento de diferença, fica o empregador sujeito a multa de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) por empregado e por infração, a qual reverterá a favor destes.
- IV. Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 31 de agosto de 2017, sem prejuízo da apresentação da cópia da última RAIS e CAGED.

Parágrafo 2º. Os valores dos salários resultantes dos reajustes previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderão, em nenhuma hipótese, ser inferior aos valores salariais previstos nas cláusulas 5 a 8.

10. COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS - Poderá haver compensação dos reajustes espontâneos efetuados no decorrer do período de 01/09/2016 a 30/08/2017, desde que não decorrentes de promoções, transferência de cargo, de função, de local de trabalho e de estabelecimento, bem como implemento de idade, equiparação salarial e término de aprendizagem.

11. INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES NO CÁLCULO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS - O cálculo das verbas rescisórias, para o empregado comerciante comissionista, que percebe salário variável (comissionista puro ou misto) terá como base a média aritmética das comissões e dos RSR's dos 6 (seis) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento, mais o valor do último salário fixo recebido, se houver.

Parágrafo único: Em relação ao pagamento das verbas no curso do contrato de trabalho observar-se-á o seguinte:

- a) Férias (integrais ou proporcionais) - Serão consideradas as comissões acrescidas dos RSR's auferidos nos 6 (seis) meses completos, imediatamente anteriores ao seu início, mais o valor do último salário fixo recebido, se houver;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

b) 13º Salário - Serão consideradas as comissões acrescidas dos RSR's auferidos nos 6 (seis) meses completos, imediatamente anteriores ao seu pagamento. A parcela correspondente às comissões de dezembro, mediante recálculo, será paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro, mais o valor do último salário fixo recebido, se houver.

c) Para os cálculos dos primeiros 15 (quinze) dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado serão consideradas as comissões acrescidas dos RSR's auferidos nos 6 (seis) meses completos, imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

d) A empregada gestante que perceber salário a base de comissões ou fixo acrescido de comissões fará jus à correção, pelo INPC, da média apurada quando de seu afastamento, fazendo-se sobre essa média nova correção, também, pelo INPC, por ocasião de eventual reajuste coletivo, enquanto permanecer afastada.

e) Na hipótese do afastamento médico posterior à licença maternidade, deverá ser observada a média das comissões acrescidas dos RSR's dos 6 (seis) meses anteriores ao período de licença.

e) Após a apuração das médias será acrescido o valor do último salário fixo recebido, se houver.

12. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS - A remuneração do repouso semanal dos comissionistas puros ou mistos 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, repousos e feriados a que fizerem jus.

Parágrafo Único - Para efeito de apuração, serão consideradas as comissões sobre as vendas realizadas até o dia 23 (vinte e três), inclusive, do mês em curso, que deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subsequente.

13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS/COMISSÕES E ADIANTAMENTO - O pagamento de salários e comissões será efetuado impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa correspondente a um dia de trabalho, por dia de atraso, revertida a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Único - A empresa concederá ao seu empregado adiantamento mensal do salário, nas seguintes condições:



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo

SCSP

- a) adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário mensal;
- b) adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês em curso, e quando o dia 20 coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado, deverá ser pago antes desse dia;
- c) adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês;
- d) pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrem os pagamentos das parcelas do 13º salário;
- e) é vedado a empresa alterar o dia do fechamento do mês para cálculo das comissões;
- f) a empresa que efetuar o pagamento de salário, por meio de cheque e/ou de depósitos bancários, proporcionará aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada normal de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação.

14. A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez, do Empregado comerciante que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês decorrentes de compras a prazo, devendo os pagamentos ser efetuados nos respectivos vencimentos.

15. QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL – IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO - Não é permitido à empresa o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou culpa devidamente comprovada.

16. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO – Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído.

Parágrafo único - Vagando em definitivo a função, fica assegurado ao empregado designado para ocupá-la o mesmo salário do substituído, sem as vantagens pessoais.

17. GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO – Sendo admitido empregado para exercer a função de outro dispensado, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado desligado, sem considerar as vantagens pessoais.

18. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO - Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

correspondente, que não poderá ser inferior a 30% (trinta por cento) do seu salário, devendo a promoção ser anotada na Carteira de Trabalho.

19. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - A empresa que efetuar o pagamento da 1ª e/ou da 2ª parcela do 13º salário após os prazos previstos em lei, arcará com o pagamento de multa de um dia de salário por dia de atraso, revertida a favor do empregado.

20. 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.

Parágrafo 3º. É proibida a negociação entre empregado e empregador para alterar a forma de pagamentos previstas nesta cláusula.

21. DIFERENÇAS SALARIAIS - Eventuais diferenças salariais dos meses de _____ de 2017, bem como do 13º salário de 2017, em razão da data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ter se efetivado posteriormente à data base, poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de _____ de 20__, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula “Compensação de aumentos”.

Parágrafo único - Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

22. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - O empregado que trabalhar além de seu horário normal de trabalho receberá como pagamento pelas horas extras prestadas o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo 1º. As horas extras prestadas em domingos, feriados ou dias que foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 150% (cento e cinquenta por cento), independentemente da remuneração normal desses dias.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

Parágrafo 2º. O empregado anotará as horas normais e extras trabalhadas no mesmo e único controle de jornada de trabalho, ficando vedado o controle separado das horas normais e das horas extras.

Parágrafo 3º. Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, serão remuneradas com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento) e a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

Parágrafo 4º. A empresa que exigir o trabalho de seus empregados em desacordo com o disposto no art. 61, da CLT, arcará com as cominações previstas no *caput* e parágrafo 1º desta cláusula, sem prejuízo das demais imposições legais.

23. QUEBRA DE CAIXA - A empresa pagará ao seu empregado que exerça a função de “Caixa”, “Operador de Caixa” ou assemelhado, valor equivalente a **30% (trinta por cento)** da sua remuneração a partir de 1º de setembro de 2017, que será paga juntamente com a sua remuneração mensal.

Parágrafo 1º. A conferência do caixa, relativa a valores e documentações, deverá ser procedida, à vista do empregado por ele responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas.

Parágrafo 2º. O caixa que realiza transações financeiras como recebimento de contas e realizações de serviços de créditos entre outros, em decorrência da sua maior responsabilidade, receberá uma indenização adicional de **10% (dez por cento)** mensal, calculada sobre a remuneração do empregado, enquanto perdurar esta condição.

Parágrafo 3º. Serão considerados como operador de caixa todos os empregados comerciais que exercem esta função específica, independentemente da nomenclatura utilizada pela empresa.

24. DIA DO COMERCÍARIO - Pelo Dia do Comerciante, comemorado no mês de outubro, será paga, de forma destacada, no mês de outubro de 2017, ao empregado comerciante, uma gratificação em dinheiro, correspondente a 2 (dois) dias da sua remuneração mensal, auferida no mês de outubro de 2017, considerando, inclusive a projeção do prazo do aviso prévio.

Parágrafo Único - A gratificação prevista no *caput* desta cláusula fica garantida aos Empregados em gozo de férias, auxílio-doença e acidente do trabalho, licença paternidade, bem como às empregadas em gozo de licença maternidade



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

25. AUXÍLIO REFEIÇÃO – A empresa, que não fornece refeição diária, fica obrigada ao fornecimento de vale-refeição, a cada um dos seus empregados, para cada dia efetivamente trabalhado, em 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*.

Parágrafo 1º. A entrega ou crédito em cartões magnéticos dos vales, dar-se-á sempre antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior, inclusive nos períodos de gozo de férias, bem como nos primeiros 15 dias em afastamentos por doença ou acidente de trabalho. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês, o vale-refeição será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. Em qualquer situação não caberá restituição dos *tíquetes* já recebidos.

Parágrafo 2º. A empresa poderá efetuar descontos nos salários dos trabalhadores nos limites previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo 3º. Os valores previstos nesta cláusula não se aplicam nos dias trabalhados aos Domingos e Feriados, quando deverão ser respeitados os benefícios previstos nas cláusulas “Trabalho aos Domingos” e “Trabalhos aos Feriados” desta norma coletiva.

Parágrafo 4º. Ficam garantidas aos empregados as condições mais benéficas já praticadas pelas empresas.

26. REEMBOLSO CRECHE – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO - A empresa reembolsará mensalmente à empregada-mãe, benefício do reembolso-creche, na importância de **R\$ 300,00 (trezentos reais)**, para cada filho da empregada na faixa etária compreendida desde os seis meses de idade até 6 (seis) anos de idade, natural ou adotado judicialmente. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento de babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que a babá tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS pelo empregado beneficiado.

Parágrafo 1º. A empregada-mãe, com filho em idade de amamentação, terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, conforme previsto no art. 396 da C.L.T.

Parágrafo 2º. A empregada-mãe tem a faculdade de acumular o tempo legal permitido (dois intervalos de trinta minutos) e utilizá-lo de uma só vez por dia, ou, com entrada posterior ou com saída antecipada. A empregada deverá comunicar a empresa, previamente e por escrito, caso opte por exercer o previsto neste parágrafo.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

Parágrafo 3º. O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

27. PAGAMENTO DE DIÁRIAS - Independente do pagamento de despesas gastas pelo empregado com transporte, hospedagem e alimentação, a empresa efetuará o pagamento de diárias, tantas quantas forem necessárias, para cada pernoite, no valor de **R\$ 100,00 (cem reais)** pela prestação de serviço fora da cidade em que o empregado esteja trabalhando normalmente.

Parágrafo 1º. O empregado receberá o valor, antes de sua viagem, o numerário necessário para as despesas com transporte, alimentação, hospedagem e diárias.

Parágrafo 2º. Os valores recebidos pelos empregados, a título de transporte, hospedagem, alimentação e diárias, não incorporarão os salários, para nenhum efeito ou fim.

28. 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 contratuais, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento integral do aviso prévio.

29. PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - Visando contribuir com a inclusão social e diminuir as desigualdades, os sindicatos resolvem conceder às empresas que contratarem comerciantes portadores de necessidades especiais, a dispensa do recolhimento das contribuições assistenciais patronais e de empregados em relação a esses trabalhadores.

Parágrafo 1º. Os comerciantes aqui mencionados terão direito a se associarem ao Sindicato Profissional, usufruindo de todos os benefícios dos sócios, sem pagamento de qualquer mensalidade.

Parágrafo 2º. Para fins de aplicação dessa cláusula, as empresas deverão comprovar a contratação dos comerciantes nessas condições, perante as entidades sindicais convenientes.

30. RESCISÃO CONTRATUAL / HOMOLOGAÇÃO SINDICAL - A rescisão do contrato de trabalho de empregado que não esteja em "contrato de experiência" em vigor, será efetuada com assistência do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

Parágrafo 1º. A empresa comunicará o empregado, por escrito juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da homologação da rescisão do contrato de trabalho.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 2º. A empresa fornecerá ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, “carta de referência”.

Parágrafo 3º. O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque administrativo, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

Parágrafo 4º. O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador, obedecidos o dia e a hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

Parágrafo 5º. As homologações deverão ser realizadas em até 10 (dez) dias após a dispensa ou término do aviso trabalhado e serão agendadas pelas empresas no sindicato, sob pena de pagamento de multa, ao trabalhador, do último salário por ele percebido.

Parágrafo 6º. No ato das homologações de rescisões de contratos de trabalho de empregados efetuadas perante o Sindicato Profissional, ou na assinatura de Acordos Coletivos de Trabalho, as empresas deverão comprovar a regularidade do recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial.

Parágrafo 7º. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, com a assistência da entidade sindical profissional, caso em que serão devidas todas as verbas decorrentes de dispensa imotivada.

31. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a 45 (quarenta e cinco) dias, devendo a empresa fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão.

Parágrafo 1º. O contrato de experiência poderá ser prorrogado por período igual ao inicial, uma única vez, limitado a 90 (noventa) dias.

Parágrafo 2º. Nos casos de readmissão de empregado, para a mesma função, anteriormente por ele exercida, não poderá ser celebrado contrato de experiência.

Parágrafo 3º. É terminantemente proibida a contratação de empregado sob a modalidade de jornada móvel, variável, parcial ou intermitente.

32. PREENCHIMENTO DE VAGAS - A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo Único - Na admissão de novos empregados, a empresa dará preferência aos candidatos encaminhados pela “bolsa de empregos”, mantida pelos sindicatos subscritores desta Convenção.

33. TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADO COMERCÍARIO - O empregado somente poderá ser transferido para estabelecimento diverso daquele onde iniciou o contrato de trabalho, com sua concordância e, ainda, que não ocorra maior dispêndio de tempo de locomoção.

Parágrafo Único. A empresa fica impedida de transferir o Empregado comerciário para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratado, se esta transferência, por oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior, causar-lhe redução salarial.

34. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM VIAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - O empregado afastado para prestação de serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra terá assegurada a garantia provisória de emprego, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 2 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando complete 18 (dezoito) anos, e até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo Único. A presente garantia de emprego se estende aos aprendizes que se enquadrarem nos termos previstos no caput desta cláusula.

35. ESTABILIDADE DO COMERCÍARIO EM SITUAÇÃO DE PRÉ-APOSENTADORIA - O empregado que estiver a menos de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de requerer aposentadoria por tempo de serviço e/ou por idade, em seu prazo proporcional e/ou integral, terá assegurada a garantia de emprego e salário, até atingir este prazo, desde que este empregado tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho contínuo na mesma empresa. Adquirido o direito, cessa a estabilidade.

36. FORNECIMENTOS OBRIGATORIOS - A empresa manterá obrigatoriamente e gratuitamente, à disposição do seu empregado:

Vestiário;

Refeitório;

Controle de ponto, independentemente da quantidade de empregados;

Equipamento de proteção individual;



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo

SCSP

Equipamento contra incêndio – conforme exigência prevista em lei;

Assentos - As empresas deverão disponibilizar assentos adequados para seus empregados.

Primeiros socorros – observadas as disposições legais a respeito;

Sanitários - em perfeitas condições, observada a legislação a respeito, em especial a NR24 aprovada pela Portaria SIT nº 3.214/1978;

Água potável - em local de fácil acesso.

37. ESTABILIDADE NO EMPREGO A GESTANTE - Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença maternidade.

Parágrafo 1º. A garantia prevista nesta cláusula, unicamente, por opção da empregada, poderá ser substituída pelo pagamento correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com as devidas incidências sobre férias integrais e/ou proporcionais, sempre acrescidas do terço constitucional, décimo-terceiro salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

Parágrafo 2º - Este benefício será estendido à mãe adotante.

Parágrafo 3º – A presente garantia de emprego se estende às aprendizes que se enquadrarem nos termos previstos no caput desta cláusula.

38. ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS - Ao Empregado comerciante que retornar de férias, fica assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir do primeiro dia do trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em pagamento, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

39. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - Fica proibida a compensação da duração diária de trabalho mediante Banco de Horas individual.

Parágrafo 1º. Só é lícito o regime de compensação de jornada de trabalho, para compensação na mesma, se aprovado por acordo coletivo de trabalho.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 2º. É facultado às partes, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo 3º. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no parágrafo 2º desta cláusula não abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, pelas prorrogações de trabalho noturno e demais parcelas.

Parágrafo 4º. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

40. INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO - O intervalo para alimentação e repouso durante a jornada de trabalho do empregado, para jornada superior a 6 (seis) horas diárias, será de uma hora. A empresa que não conceder corretamente arcará com o pagamento integral de uma hora, com o adicional de 100% (cem por cento).

41. ESCALA DE REVEZAMENTO - A empresa divulgará, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a todos seus empregados, a escala de revezamento a que estes estiverem sujeitos.

42. JORNADA NOTURNA – ADICIONAL – TÁXI - Será considerada jornada noturna, o trabalho exercido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte.

Parágrafo 1º. A empresa pagará adicional de 35% (trinta e cinco por cento) para seu empregado que trabalhar em jornada noturna, adicional esse que incidirá sobre o salário normal do empregado, sem prejuízo da hora reduzida de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo 2º. Quando o empregado encerrar sua jornada de trabalho, no período constante no *caput*, fará jus ao reembolso das despesas com táxi comum, para retornar à residência, mediante a apresentação do recibo correspondente à despesa paga, e desde que, no horário do término da jornada, o local onde ele prestou o serviço, não seja servido por transporte coletivo público regular ou cedido pela empresa.

43. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS: A autorização para cumprimento de jornada de trabalho, facultativo aos Empregados comerciários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho em dias de domingos e/ou feriados, observadas as devidas permissões estabelecidas em legislações municipais vigentes, dependerá de:



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

a) Acordo Coletivo de Trabalho firmado diretamente entre a empresa interessada e o sindicato da categoria profissional, estabelecendo condições somente para o trabalho em domingos, conforme determina a legislação federal vigente, sempre considerando as deliberações das devidas assembleias específicas, para cumprimento de jornada em dias de domingo.

b) Aditamento de Convenção Coletiva de Trabalho a ser firmada entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato representante da categoria patronal, sempre considerando as deliberações das devidas assembleias específicas, para cumprimento de jornada em dias de feriados.

44. ATRASO AO SERVIÇO - A empresa não descontará o repouso semanal remunerado e/ou feriado do empregado que se apresentar ao serviço com atraso.

45. ABONOS DE PONTO - A empresa assegurará o abono de ponto ao empregado:

a) no caso de ausência decorrente de paternidade, de 20 (vinte) dias consecutivos, a partir da data do nascimento do seu filho;

b) no caso de empregada gestante, para consultas médicas, salvo atendimento emergencial, mediante comprovação nos termos da cláusula “atestado médicos e odontológicos”, no dia da consulta ou período determinado pelo médico;

c) a empregada-mãe e/ou adotante, o empregado pai e/ou adotante que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou inválidos/incapazes de qualquer idade, poderá justificar a ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho e terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

c.1) Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério da(o) empregada(o).

d) em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou irmão, sogro, sogra, genro, nora ou de pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica, por 4 (quatro) dias consecutivos;

e) no caso de casamento do empregado, por até 5 (cinco) dias consecutivos;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

f) no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, por 2 (dois) dias, a cada 12 (doze) meses de trabalho;

g) no caso de obtenção de título eleitoral, pelos dias devidamente justificados;

h) no caso de não disponibilidade dos transportes públicos regulares, que afete o deslocamento do empregado, ou quando declarado estado de calamidade pública, nos locais de residência e/ou de trabalho do empregado, e desde que a empresa não forneça ou lhe pague transporte alternativo, pelo tempo que perdurar a situação anormal;

i) O empregado estudante, desde que comprove estar matriculado em curso regular fundamental, médio, técnico ou superior, que deixar de comparecer ao serviço para prestar provas e exames que coincidam com o horário de trabalho terá suas faltas abonadas. A mesma condição fica garantida no caso de prestação de provas e exames vestibulares, ENEM e assemelhados, desde que em ambas as hipóteses ocorra comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

i.1.) É vedada à empresa exigir trabalho suplementar do empregado estudante após a jornada normal de trabalho, prejudicando sua frequência às aulas e sua presença nas provas e exames em cursos escolares regularmente frequentados em horários posteriores ao do trabalho diário.

j) 02 (dois) dias para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, pai ou mãe.

46. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - A empresa pagará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, ao empregado que fizer jus, desde que este o requeira, até o dia 30 de junho ou por ocasião de suas férias.

Parágrafo único - A empresa que efetuar o pagamento da 1ª e/ou da 2ª parcela do 13º salário após os prazos fixados na Lei e/ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho, arcará com a multa de um dia de salário por dia de atraso, revertida a favor do empregado.

47. FÉRIAS - A empresa comunicará ao empregado por escrito, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período do gozo de férias, e efetuará o pagamento da remuneração até 2 (dois) dias antes do seu início, sendo que o atraso no pagamento implicará, na multa, a favor do empregado, equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor devido por dia de atraso, mais correção monetária e juros moratórios legais.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 1º. O empregado com direito a férias poderá gozá-las no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça o pedido à empresa com, pelo menos, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência.

Parágrafo 2º. O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, sob pena de multa equivalente ao dobro dos valores devidos.

Parágrafo 3º. Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período compreendendo Natal e Ano Novo, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

48. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar do salário do mês de competência de setembro/2017, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, 4% (quatro por cento), de uma única vez, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2017, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo 1º - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 10 de novembro de 2017, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo Sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo 2º - 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 3º - 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.

Parágrafo 4º - 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 5º - Os trabalhadores poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição em questão, manifestada individual e pessoalmente, por escrito, sempre no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura das Convenções ou dos Acordos Coletivos, que deverá conter o nome, o RG e o CPF do trabalhador e ser entregue na sede do Sindicato, das 09h00 às 17h00, em qualquer dia da semana, inclusive sábados, domingos ou feriados; das 09h00 às 17h00 ou em suas subsedes, de segunda a sexta-feira, sem outras formalidades. No



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

caso de admissão do trabalhador após o prazo acima, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias do início do contrato de trabalho, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 17h00, na sede e subsedes do Sindicato. Os endereços da sede e subsedes estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciários: www.comerciarior.org.br.

Parágrafo 6º - 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.

49. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – TEXTO PATRONAL.

50. ASSISTÊNCIA JURÍDICA - A empresa garantirá assistência jurídica sem ônus ao seu empregado, caso esse venha a responder processo por atos praticados em defesa do patrimônio da empresa ou no desempenho de suas funções.

51. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Atendida a ordem de prioridade e entendimento da Súmula nº 15 do TST, salvo atendimento emergencial, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações de médicos ou odontólogos, inclusive os emitidos em nome dos filhos, desde que menores de 16 (dezesseis) anos ou inválidos/incapazes de qualquer idade, firmados por médicos mantidos pelo convênio da empresa, ou da empresa do cônjuge ou companheiro, 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 constar, desde que com a concordância do empregado, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), com apresentação à empresa em até 10 (dez) dias de sua emissão.

52. CHEQUES DEVOLVIDOS - É vedado às empresas descontar do Empregado comerciante as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes definidos pela empresa.

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



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

53. CESTA BÁSICA - As Empresas concederão aos seus empregados cesta básica mensal, no valor mínimo de **R\$ 200,00 (duzentos reais)**, podendo ser substituída pela emissão de cartão eletrônico.

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.

Parágrafo 3º. Ficam garantidos aos empregados as condições mais benéficas já praticadas pelas empresas.

54. FORNECIMENTO DE CAFÉ - Sem prejuízo das condições mais benéficas já praticadas, as empresas fornecerão, gratuitamente, café (composto de, no mínimo, café, leite, pão, manteiga ou margarina etc.) a todos os seus empregados, em até 15 minutos antes do início do expediente.

Parágrafo Único. As empresas que não fornecerem o café ficam obrigadas ao pagamento, a título de vale-café, no valor de **R\$ 7,00 (sete reais)** por dia trabalhado.

55. CONVÊNIO ODONTOLÓGICO - As empresas deverão contratar serviços odontológicos para seus empregados e dependentes, com desconto salarial máximo de 10% do valor do benefício.

Parágrafo Único – Fica garantido aos empregados das empresas abrangidas pela presente, bem como aos futuros admitidos, condições mais benéficas já praticadas, inclusive quanto à gratuidade.

56. DESVIO / ACÚMULO DE FUNÇÃO - O empregador não poderá exigir do empregado execução de tarefas, funções ou atividades que estejam fora do rol das atividades funções e tarefas elencadas no contrato de trabalho.

Parágrafo 1º. No contrato de trabalho deverá estar expressa e redigida de forma nítida as funções para as quais o empregado está sendo contratado, ficando vedadas as designações: serviços gerais, auxiliar geral, ajudante geral, todas as tarefas e funções conexas etc.

Parágrafo 2º. A empresa fica proibida de utilizar os Empregados comerciantes para efetuar serviços de limpeza em geral e para carga e descarga de mercadorias.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

Parágrafo 3º. Embora proibido, o empregado que exercer função(ões) não contratadas fará jus ao adicional, mínimo, de 30% (trinta por cento) de sua remuneração, por função exercida cumulativamente.

Parágrafo 4º. Em caso de descumprimento da presente cláusula, sem prejuízo do disposto no parágrafo 2º, a empresa fica sujeita à multa no valor de 30% do salário do empregado, por trabalhador prejudicado e por infração em favor do trabalhador.

57. MORA SALARIAL - MULTA – Em caso de mora salarial, 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.

58. UNIFORMES - Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo ilícita a inclusão no uniforme de logomarcas de outras empresas.

Parágrafo 1º. O empregador fornecerá, gratuitamente, os uniformes e equipamentos que exigir ou que sejam exigidos por lei ou pela natureza do trabalho, inclusive, camisas, calças, calçados, maquiagem etc.

Parágrafo 2º. A higienização do uniforme é de responsabilidade do empregador.

59. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - O trabalho em domingo ou feriado não compensado é remunerado em dobro, sem prejuízo do pagamento do próprio dia que estava destinado ao repouso, observando a regra do repouso semanal remunerado até o sexto dia consecutivo de trabalho.

60. AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA - As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário normativo, por filho nesta condição.

61. MANUTENÇÃO DO EMPREGO - ABORTO NÃO CRIMINOSO - A empregada que sofrer aborto não criminoso terá garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias, contados da ocorrência do fato, mediante apresentação do atestado médico.

62. 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 Comerciantes 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;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

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.

63. 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.

64. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

65. ESTABILIDADE PROVISÓRIA – NEGOCIAÇÃO COLETIVA - Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

66. ABONO DE FALTAS PARA MANUTENÇÃO DE APARELHOS ORTOPÉDICOS – As empresas abonarão as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da ausência comprovada para manutenção de aparelhos ortopédicos.

67. GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA DO COMERCÍARIO - Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, quando houver correção do valor do salário mínimo nacional e/ou do piso regional salarial do estado de São Paulo, o que for maior, os valores dos pisos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, que ficarem abaixo desses valores serão automaticamente corrigidos e a eles equiparados.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

68. CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO: Independentemente do número de Empregados comerciários, as empresas se obrigam a manter controle de ponto dos empregados. As anotações de horas de entrada, saída e intervalo de refeição serão feitas pelo próprio empregado comerciário, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

69. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - o RSR não poderá ser concedido após o sexto dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo Único - a empresa que descumprir o disposto no *caput*, deverá indenizar o empregado ao pagamento do dia em dobro, sem prejuízo do RSR, conforme disposto na Súmula 146 do TST.

70. FALTA DO COMISSIONISTA - Não poderá ser descontada a falta injustificada do empregado comissionista na parte relativa às comissões, ficando, entretanto, facultado o desconto do seu repouso semanal remunerado.

71. COMISSIONISTA - IRREDUTIBILIDADE DA REMUNERAÇÃO - É vedado à empresa reduzir os percentuais de comissão, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, bem como os valores das gratificações, ajuda de custo, horas extraordinárias e demais pagamentos efetuados aos empregados.

72. COMISSIONISTA – REMUNERAÇÃO NO EXERCÍCIO DE OUTRO CARGO - O empregado comissionista ou com remuneração mista, que for incumbido de exercer outro serviço diverso de sua função, terá direito à remuneração deste trabalho, pela média semestral de suas comissões, se a prestação de serviço for em horário normal e, se em horário prorrogado, terá direito, cumulativo, com o pagamento das horas extras.

73. ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO COMISSIONISTA - O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões, nem efetuado o estorno ou compensação daquelas já pagas, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

Parágrafo Único - Fica ainda vedado, ao empregador, proceder ao desconto proporcional ou integral dos custos e taxas, decorrentes das vendas em cartão de débito ou crédito, praticadas pelas instituições financeiras, bem como dos impostos incidentes sobre as mercadorias.

74. REMANEJAMENTO DA GESTANTE - Quando a função da trabalhadora gestante não for compatível com seu estado gravídico, a empresa, mediante atestado médico, deverá



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

remanejá-la para uma função adequada, sem prejuízo do salário e dos direitos do exercício da função anterior.

Parágrafo Único. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada gestante e lactante deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres, enquanto durar a gestação e a lactação.

75. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS - A empresa fornecerá mensalmente ao empregado demonstrativo de pagamento de salários com clara discriminação de todas as importâncias e parcelas pagas e debitadas, inclusive dos valores recolhidos a título de FGTS, INSS e IR.

76. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - A cada 05 (cinco) anos completos de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, as empresas pagarão, mensalmente, aos seus empregados, 3% sobre sua remuneração, a partir do mês subsequente em que completar o período, limitado ao valor equivalente ao salário percebido pelo empregado.

77. ANOTAÇÃO E PRAZO DE DEVOLUÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO – C.T.P.S. - Serão anotadas, na C.T.P.S. do empregado, a função efetivamente exercida, o salário e as comissões ajustadas, bem como as demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

Parágrafo 1º. A C.T.P.S. recebida pela empresa para anotações deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas

Parágrafo 2º. E entrega de documentos à empresa será feita, sempre, mediante recibo.

Parágrafo 3º. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, vedada a prestação de trabalho intermitente.

Parágrafo 4º. A empresa que descumprir o disposto nesta cláusula arcará com a multa diária no importe de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, revertida em favor deste.

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

Parágrafo Único. Nos pedidos de demissão e dispensas sem justa causa, a empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso prévio trabalhado, desde que este comprove a obtenção de novo emprego, sendo vedado qualquer desconto a este título.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

79. REVISTA DE EMPREGADO COMERCÍARIO - Fica vedada toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pela empresa e/ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

80. DA DISPENSA COLETIVA - As empresas procederão, com no mínimo trinta dias de antecedência, medidas negociativas com o sindicato profissional quando pretenderem realizar dispensas plúrimas ou coletiva de trabalhadores, a fim de evitar demissões desnecessárias e prejuízos aos empregados.

Parágrafo Único - A falta do cumprimento do disposto acima implicará na nulidade das rescisões ocorridas.

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

82. HORÁRIO - VÉSPERAS NATAL E ANO NOVO - Nas vésperas de Natal e de Ano Novo o término da jornada de trabalho deverá ocorrer até às 18:00 horas, prevalecendo as condições mais benéficas já implantadas pela empresa.

83. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP) - Fica a empresa obrigada a fornecer ao empregado, no ato de sua demissão, o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

84. PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS - As empresas com mais de 10 (dez) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

85. BALANÇO E PROMOÇÃO ESPECIAL DE VENDAS - As empresas somente poderão utilizar-se do trabalho de seus Empregados comerciantes para a realização de balanços e promoções especiais de vendas, mediante ajuste com antecedência mínima de 10 (dez) dias com o sindicato da categoria profissional.

86. AUXÍLIO-EDUCAÇÃO - Ao empregado, quando matriculado em curso oficial de ensino ou que tiver um filho com até 18 anos de idade em igual situação, será devido um auxílio anual, a ser pago no mês de janeiro de cada ano, equivalente a 50% do maior salário normativo da categoria, mediante comprovação de regular frequência.

87. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DO VÍRUS HIV - Ao empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDs) será garantido o emprego até o seu afastamento definitivo pelo INSS.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

88. GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA – O empregado que retornar 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 pagamento integral da estabilidade, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

89. CAMPANHA DE PREVENÇÃO - As empresas promoverão Campanhas Educativas (Palestras, Cursos, Oficinas, Dramatização etc.) sobre dependência química e uso de substâncias psicoativas, observando o Código Internacional de Doenças (CID) 10, podendo celebrar convênios com entidades especializadas públicas ou privadas para esse fim.

90. APRENDIZES - Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/10/2016 até 30/09/2017, terão direito aos reajustes previstos nas cláusulas econômicas desta norma coletiva calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, bem como direito às demais cláusulas constantes desta Convenção.

Parágrafo Único - A não observância da legislação específica durante o prazo do contrato de aprendizagem descaracterizará referido contrato, o qual passará a ser considerado como de prazo indeterminado, sendo garantidos todos os direitos previstos na legislação trabalhista e neste instrumento e sujeitando à empresa à multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais cominações legais.

91. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO - Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, observado o disposto no § 5º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT 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 sindicais, 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% (trinta por cento), salvo condições mais benéficas.

92. TERCEIRIZAÇÃO - As empresas da categoria econômica abrangidas por esta Convenção



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

Coletiva de Trabalho só poderão terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão-de-obra terceirizada.

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

94. DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE - Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), inclusive do prazo do aviso prévio proporcional, o empregado fará jus à percepção de todas as diferenças salariais, indenizatórias e rescisórias.

95. CAMPANHA PREVENTIVA CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO - Fica ajustado que as empresas deverão promover campanhas de prevenção, proteção, informação, contra a prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

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

- a) Apurar a média das comissões auferidas, acrescidas do RSR, considerando os 3 (três) meses completos imediatamente anteriores ao mês de pagamento;
- b) Dividir o valor encontrado pela jornada efetivamente trabalhada para obter o valor da média horária das comissões;
- c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 1,70;
- d) Multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de horas extras a que faz jus o comissionista.

97. REMUNERAÇÃO HORAS EXTRA DO COMERCÍARIO COMISSIONISTA MISTO - O pagamento das horas extras, em se tratando de comissionista misto, se dará da seguinte forma:

1. Cálculo da parte fixa do salário;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

- a) Divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário pela jornada contratada, obtendo-se a média horária;
- b) Multiplica-se o valor apurado na alínea “a” por 1,70. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) 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.

2. Cálculo da parte variável do salário:

- a) Apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) Divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pela jornada efetivamente trabalhada. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) Multiplica-se o valor apurado na alínea “b” por 1,70. O resultado é o valor da hora extra;
- d) Multiplica-se o valor apurado na alínea “c” pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao pagamento das horas extras da parte variável do salário.

3. Somam-se os valores apurados nos itens “1” e “2” acima.

98. MEDICAMENTO E TRANSPORTE DO ACIDENTADO - As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários ao tratamento dos seus Empregados comerciários vitimados por acidentes no trabalho, bem como custeio de transporte aos mesmos para atendimento hospitalar necessário.

99. INDENIZAÇÃO ADICIONAL - AVISO PRÉVIO ESPECIAL - Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo das vantagens previstas na Lei 12.506/2011.

Parágrafo Único. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o Empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

100. INDENIZAÇÃO POR MORTE - Ao dependente legal do Empregado comerciante que vier a falecer, será pago, juntamente com as verbas rescisórias, indenização equivalente à última remuneração do empregado falecido.

Parágrafo 1º. Se o Empregado comerciante vier a falecer em virtude de morte natural, a indenização referida no “caput” desta cláusula será equivalente a 70% (setenta por cento) a sua última remuneração.

Parágrafo 2º. As empresas que mantiverem seguro de vida, sem ônus para os Empregados comerciantes e cujo valor do sinistro pago for igual ou superior ao benefício do “caput” ficam excluídas da obrigação desta Cláusula.

101. CONTRATO DE TRABALHO/SUSPENSÃO: O contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento, se assim pretender.

102. CARTA AVISO DISPENSA - A comunicação de dispensa do Empregado por justa causa, deverá ser procedida por escrito e contra recibo, com uma breve indicação dos motivos, sob pena de presunção de dispensa imotivada. A Comunicação de dispensa deverá, ainda, conter data, horário e local para a homologação ou recebimento dos valores devidos pela rescisão contratual.

103. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL - A empresa fica obrigada a pagar despesas de transporte e refeição dos Empregados comerciantes, bem como diária para pernoite, se necessário, quando, em razão de rescisão de contrato de trabalho, excepcionalmente, estes forem obrigados a se deslocar para localidade diversa daquela onde prestam serviços.

104. ACIDENTE DE TRABALHO/CAT – Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas ficam obrigadas a emitir a **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – CAT**, em letra legível que será encaminhada aos órgãos determinados pela lei e uma via para o sindicato.

105. MERCADORIAS DEVOLVIDAS - Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus Empregados comerciantes, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

Parágrafo único. No caso de ausência de mercadoria e produtos para venda, que prejudiquem em mais de 10% as comissões médias dos vendedores, arcará a empresa com o



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

pagamento da comissão do empregado pela média dos últimos 6 (seis) meses, até que a situação seja normalizada.

106. COMBATE À INFORMALIDADE: A ausência de registro do contrato de trabalho do empregado em sua CTPS sujeita a empresa a uma multa de R\$ 200,00, por dia, revertida em seu favor.

107. INFORMES DO SINDICATO: Será permitido o acesso dos representantes do Sindicato aos locais de trabalho para afixação de avisos e comunicados, mediante comunicação prévia à empresa em quadro destinado pelo EMPREGADOR e por este mantido em local de visibilidade e acesso fácil, bem como a distribuição de todo o material publicitário do SINDICATO PROFISSIONAL.

108. FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA - As empresas deverão fornecer a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção de auxílio-doença, em 24 (vinte e quatro) horas;
- b) para fins de obtenção de aposentadoria, inclusive especial, ou ao ex-empregado quando necessário o preenchimento de qualquer formulário da Previdência Social, em 5 (cinco) dias corridos.
- c) Para fins de acidente de trabalho, no ato do acontecimento do acidente, sob pena de responder pelas despesas médico-hospitalares e demais ônus daí decorrentes, respondendo, ainda, pelo pagamento dos salários até o efetivo deferimento pela Previdência Social do benefício que fizer jus.
- d) O empregado que sofrer acidente de trabalho, deve a empresa arcar com todas as despesas por ele despendidas, além daquelas já previstas na legislação.

109. SINDICALIZAÇÃO – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO - A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, locais e meios, para sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo 1º. A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional.



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

Parágrafo 2º. A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições, que forem solicitadas pelo Sindicato Profissional, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, mediante Guia própria, os valores descontados, até 05 (cinco) dias após o desconto.

110. DIRIGENTES SINDICAIS - A empresa abonará o ponto de seu empregado com mandato de dirigente sindical, em suas ausências para participação das atividades sindicais.

Parágrafo Único - Os dirigentes do sindicato profissional terão livre acesso às empresas, para fins de distribuição de comunicados, jornais e filiação de associados, bem como para participarem de assembleias e reuniões sindicais, comprovadamente convocadas.

111. QUADRO DE AVISO - A empresa manterá, em local visível a todos os seus empregados, quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional, desde que não contenham a divulgação de matérias político-partidária ou expressões injuriosas, que indisponham os empregados contra a empresa.

112. REMESSA DE DOCUMENTOS AO SINDICATO PROFISSIONAL - A empresa enviará ao Sindicato Profissional, até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, 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.

113. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO - O Sindicato Patronal divulgará a todas as empresas por ele representadas, a íntegra da atual Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 1º. A empresa que por qualquer motivo não receber a divulgação da convenção, poderá retirar um exemplar, na sede do Sindicato Patronal.

Parágrafo 2º. A empresa se compromete a divulgar aos seus empregados, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, afixando em local visível e fornecendo cópia quando solicitada pelo empregado.

114. CONVÊNIO MÉDICO – AUXÍLIO FUNERAL - As empresas disponibilizarão Plano Médico e Odontológico integral a todos os seus Empregados comerciantes extensivos aos seus dependentes, totalmente gratuito, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo 1º - O valor pago pela empresa, a título de Seguro Saúde ou Convênio Médico, não terá caráter salarial, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal.

Parágrafo 2º - Fica garantido aos empregados das empresas abrangidos pela presente, bem como aos futuros admitidos, condições mais benéficas já praticadas, inclusive quanto à gratuidade.

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

Parágrafo 4º - A título de auxílio funeral, as empresas comprometem-se ao pagamento de indenização em quantia equivalente a 2 (duas) remunerações integrais percebidas pelo empregado na data do falecimento, em favor dos beneficiários do empregado.

Parágrafo 5º - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no § anterior.

115. SEGURO DE VIDA - As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e 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\$2160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

B – relativas à família do empregado titular:



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

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

Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do 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% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as 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 Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

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

E – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

F – Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta Cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

G - As empresas deverão apresentar o comprovante do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Considera-se comprovante do seguro de vida: apólice, certificado individual de seguro e relação atualizada de segurados emitidos pela seguradora;

H - Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;

§1º - As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula

116. 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.

117. CONDUTA ANTISSINDICAL - A recusa no cumprimento da Clausula dos “informes do Sindicato” bem como a dispensa de empregado comercialista motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve, constitui ato de discriminação “antissindical” vedado pela disposição da Lei 9.029/95 e demais normas pertinentes.

118. DO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO COMERCIALISTA - São vedadas a empresa, sem autorização de próprio punho pelo Empregado comercialista, a conservação de gravação, a exibição e a divulgação, para seu uso privado, de imagens dos Empregados comerciais, sob pena de violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição Federal.

Parágrafo 1º. Nas mesmas condições dispostas no caput, ficam enquadradas as empresas que utilizam dos uniformes cedidos aos empregados comerciais, para realização de promoções e propagandas, excetuada aqui o logotipo e/ou logomarca da empresa.

Parágrafo 2º. A celebração do contrato de trabalho, por si só, não importa em cessão do direito de imagem e de divulgação, devendo ser ajustado valor de indenização para este fim, independentemente do salário percebido pelo empregado comercialista.

119. CÂMARAS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO COMÉRCIO - CINTEC's: Qualquer demanda de natureza trabalhista entre empregados e empregadores das categorias profissional e econômica do comércio, integrantes ou conveniadas com Câmaras Intersindicais de Conciliação Trabalhista do Comércio - CINTEC's, bem como as normas de cumprimento aqui estabelecidas e as controvérsias envolvendo os entes sindicais convenientes, deverão, obrigatoriamente, ser a estas submetidas, quando instaladas no município de ativação do trabalhador obedecidos os artigos 625 a 625H da CLT.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo único - Fica instituída uma taxa retributiva a ser acordada entre os sindicatos instituidores das Câmaras, que será paga pelas empresas e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento das CINTEC's.

120. CUMPRIMENTO E MULTA – Em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas desta norma coletiva, a empresa pagará ao empregado, por infração e por trabalhador, multa no valor de R\$ 1.000,00, não cumulativa com outras multas específicas previstas nesta Convenção.

Parágrafo Único: A cobrança da multa não desobriga a empresa do cumprimento das obrigações de pagar, fazer e não fazer contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

121. 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).

122. FOLGA REMUNERADA NA TERÇA -FEIRA DE CARNAVAL - Os empregados terão direito a folga remunerada na terça-feira de carnaval.

123. IGUALDADE - Igualdade de salário entre homens e mulheres que realizem a mesma função, indiferente do tempo de trabalho.

124. REFEITÓRIOS - As empresas deverão assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições que deverá atender os seguintes requisitos:

- a) Local adequado fora da área de trabalho;
- b) Limpeza, arejamento e boa iluminação;
- c) Mesas e assentos em número correspondente ao de usuários;
- d) Fornecimento de água potável aos trabalhadores por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado;
- e) Refrigerador para conservação dos alimentos;
- f) Microondas ou similar para aquecer as refeições;



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo SCSP

125. PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA – As empresas concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, o Vale-Cultura instituído pela Lei nº 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto nº 8.084, de 26/08/2013 e demais legislações, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo 1º. O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei nº 12.761/2012.

Parágrafo 2º. O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, como segue:

- I - até um salário mínimo - dois por cento;
- II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;
- III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;
- IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e
- V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.

Parágrafo 3º. O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

Parágrafo 4º. As empresas, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

Parágrafo 5º. Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

126. PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES AJUSTADAS: As entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelecem que os temas abaixo indicados, mediante aprovação dos trabalhadores afetados em assembleia específica, só poderão ser ajustados por Acordo Coletivo de Trabalho:

- a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- b) banco de horas;
- c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de uma hora para jornadas superiores a seis horas;
- d) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

- e) modalidade de registro de jornada de trabalho;
- f) troca do dia de feriado;
- g) participação nos lucros ou resultados da empresa.

127. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS - As entidades sindicais signatárias ajustam que a eleição da representação dos empregados será realizada na forma abaixo estabelecida e tem prevalência sobre a lei.

Parágrafo 1º. As empresas reconhecerão os representantes sindicais eleitos pelos empregados, com a finalidade de promover-lhes o entendimento com os empregadores, com a participação da entidade sindical profissional.

Parágrafo 2º. Os representantes sindicais serão eleitos com base na quantidade de empregados lotados na empresa, observada a seguinte proporção:

- a) de 50 a 100 empregados: 01(um) empregado eleito;
- b) de 101 a 200 empregados: 02 (dois) empregados eleitos;
- c) 201 a 300 empregados: 03 (três) empregados eleitos;
- d) de 301 a 400 empregados: 04 (quatro) empregados eleitos;
- e) acima de 401 empregados: 05 (cinco) empregados eleitos

Parágrafo 3º. Nas empresas que funcionem em mais de um turno será eleito um representante sindical por turno.

Parágrafo 4º. No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no Parágrafo 1º desta cláusula.

Parágrafo 5º. Caberá ao sindicato profissional a coordenação do processo de eleição do representante sindical, através de Edital de Convocação aos empregados lotados nas dependências da empresa onde ocorrerão as eleições, contendo, no mínimo, os seguintes parâmetros:

- a) prazo para inscrição de candidatos;
- b) o período e os locais da eleição;
- c) início e término do mandato do representante sindical.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 6º. Para ser candidato a representante sindical o empregado deverá estar filiado ao sindicato profissional e ter cumprido o contrato de experiência.

Parágrafo 7º. A entidade sindical comunicará a empresa da necessidade de eleição do representante sindical, que será convocada pelo próprio sindicato profissional, com antecedência mínima de trinta dias, contados da data da comunicação ou do término do mandato anterior, se se tratar de renovação de mandato, por meio de edital, a ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, devendo a entidade sindical profissional informar a empresa a relação dos candidatos a representante sindical, no prazo máximo de 10(dez) dias úteis antes da data da eleição.

Parágrafo 8º. Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, com a participação direta do sindicato da categoria profissional.

Parágrafo 9º. A eleição será por voto direto e secreto, vedado o voto por representação, com a sua realização nas empresas e com o *quorum* mínimo para validar as eleições de 30% dos empregados lotados na empresa.

Parágrafo 10. Serão eleitos representantes dos empregados os candidatos mais votados e suplentes dos eleitos, na mesma quantidade dos titulares, os mais votados na sequência.

Parágrafo 11. O Sindicato profissional comunicará à empresa os empregados eleitos representantes sindicais, os suplentes e a data de início e término do mandato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após a data da eleição.

Parágrafo 12. Os representantes eleitos tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Parágrafo 13. Se não houver candidatos suficientes, os representantes dos empregados poderão ser formados com número de membros inferior ao previsto no Parágrafo 1º desta cláusula.

Parágrafo 14. Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de 30(trinta) dias.

Parágrafo 15. O representante sindical terá mandato de 01(um) ano, podendo ser destituídos pela maioria dos empregados da empresa, mediante abaixo-assinado encaminhado à Entidade Sindical Profissional, desde que não cumpra com suas obrigações, após defesa prévia.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

Parágrafo 16. Ocorrendo a destituição do representante sindical, o suplente assumirá o cargo pelo prazo máximo de até 30 (trinta) dias, quando deverá ocorrer a eleição do novo representante.

Parágrafo 17. O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

Parágrafo 18. Fica vedada a dispensa do empregado eleito representante sindical, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o fim do mandato, salvo se cometer falta grave, devidamente comprovada.

Parágrafo 19. Ao empregado eleito para cargo de representante sindical será assegurada a irremovibilidade de sua Unidade de lotação física, durante a vigência do mandato, salvo se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita ou em caso de extinção de unidade.

Parágrafo 20. Caso a empresa necessite transferir o representante sindical só poderá fazê-lo mediante entendimento com o Sindicato Profissional.

Parágrafo 21. O representante sindical poderá deixar de comparecer ao serviço por motivo de participação em seminários, congressos ou outras atividades, mediante prévia comunicação à empresa e que não implique em custos para o empregador.

Parágrafo 22. Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em três vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados, da empresa e do sindicato profissional pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 23. Os representantes dos empregados, com a participação obrigatória da entidade sindical profissional, terão as seguintes atribuições:

- a) Encaminhar ao sindicato profissional a aos gestores da empresa as reivindicações dos trabalhadores;
- b) Aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- c) Promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- d) Buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma



Sindicato dos Comerciários de São Paulo

SCSP

- rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- e) Assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
 - f) Acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho;
 - g) Representar os empregados e o sindicato perante a administração da empresa;
 - h) Participar dos eventos sindicais;
 - i) Acatar e encaminhar as decisões da entidade sindical profissional;
 - j) Manter contato permanente com os colegas da empresa, discutindo individual e coletivamente, organizando as suas reivindicações, manifestações, críticas e sugestões para melhoria das condições de trabalho, encaminhando-as ao Sindicato profissional e aos Gestores;
 - k) Responsabilizar-se pela distribuição de todas as publicações que digam respeito aos empregados e sindicato profissional;
 - l) Promover reuniões com os empregados da empresa;

Parágrafo 24. As decisões dos representantes dos empregados serão sempre em conjunto com a entidade sindical profissional.

128. JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Em atendimento ao disposto no artigo 3º da Lei 12.790/2013, as empresas devem praticar a jornada normal de trabalho dos empregados no comércio de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Parágrafo único - Somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no *caput* desta cláusula.

129. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

130. COMPROMISSO DOS SIGNATÁRIOS - A cada 3 (três) meses, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes encontrar-se-ão, com o objetivo de analisar o cenário econômico e produtivo das empresas do setor.

Parágrafo Único - As partes encontrar-se-ão a qualquer tempo, sempre que solicitadas, para tratamento de questões supervenientes.



Sindicato dos Comerciários de São Paulo SCSP

131. RENEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO - Fica assegurada que durante a vigência desta Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras cláusulas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, ou termo aditivo a esta Convenção.

132. COMPETÊNCIA DE AJUIZAMENTO - Será competente a Justiça do Trabalho, para exame e deliberação de controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

São Paulo, junho de 2017.

Sindicato dos Comerciários de São Paulo
Ricardo Patah – Presidente