CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2017/2018

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ nº 60.989.944/0001-65 e Carta Sindical Processo nº 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa nº 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000 - Assembleia Geral Extraordinária realizada em 01/08/2017, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, **RICARDO PATAH**, portador do CPF/MF nº 674.109.958-15 e pelo seu Diretor Jurídico, Marcos Afonso de Oliveira, portador do CPF/MF nº 219.396.758-04, assistidos por seus advogados, **Cláudia Campas Braga Patah**, inscrita na OAB/SP sob o nº 106.172, **Robson Eduardo Andrade Rios**, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.361 e **Walkiria Daniela Ferrari**, inscrita na OAB/SP sob o nº 165.058, conforme procuração anexa e o **SINDICATO DAS EMPRESAS DA RECICLAGEM DE CARTUCHOS DE IMPRESSORAS DE SÃO PAULO – SERCISP**, CNPJ nº 10.779.095/0001-47 e certidão sindical sob nº 46219.025137/2009, com base no município de São Paulo, e sede na Rua Dornelândia, 31 CEP 02727-070, representado pelo seu Presidente, **CLÁUDIO DEVIENNE**, portador do CPF nº 030.691.428-00 e assistido por seu advogado **Oswaldo Devienne Filho**, inscrito na OAB/SP nº 234.841, conforme procuração anexa, devidamente autorizados pela Assembleia Geral Extraordinária realizada, na data de 29/08/2017, examinaram as reivindicações apresentadas e concederam poderes para negociação, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1 - REAJUSTAMENTO – Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2017, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 2,0% (dois por cento), incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2016.

2 – REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO/2016 até 31/08/2017 – O reajuste salarial avençado na cláusula "REAJUSTAMENTO" desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que o salário seja superior ao piso, será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no Período de:	Multiplicar o Salário de Admissão Por:
Até 15.09.16	1,0200
De 16.09.16 a 15.10.16	1,0183
De 16.10.16 a 15.11.16	1,0166
De 16.11.16 a 15.12.16	1,0150
De 16.12.16 a 15.01.17	1,0133
De 16.01.17 a 15.02.17	1,0116
De 16.02.17 a 15.03.17	1,0100
De 16.03.17 a 15.04.17	1,0083
De 16.04.17 a 15.05.17	1,0066
De 16.05.17 a 15.06.17	1,0050
De 16.06.17 a 15.07.17	1,0033
De 16.07.17 a 15.08.17	1,0017
A partir de 16.08.17	1,0000

Parágrafo 1º - O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário da função, conforme previsto nas cláusulas nominadas **SALÁRIOS DE ADMISSÃO, DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI's, ME's e EPP's e GARANTIA DO COMISSIONISTA** da Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 2º - Eventuais diferenças salariais relativas aos meses de setembro /2017, em razão da data da assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, são devidas e exigidas e serão pagas juntamente com a folha de pagamento referentes ao mês de competência de outubro de 2017.

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 2017, considerando-se, inclusive, a hipótese de projeção do aviso prévio, as eventuais diferenças salariais a que se refere o parágrafo primeiro deverão ser pagas de uma única vez, compondo a base de cálculo das verbas rescisórias, devendo a empresa comunicar o empregado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da assinatura dessa norma, para comparecer na empresa a fim de receber as diferenças rescisórias.

3 - COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas **"REAJUSTAMENTO"** e **"REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO/2016 até 31/08/2017"** serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/2016 e 31/08/2017, salvo os decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, de função, de localidade e de estabelecimento, bem como de implemento de idade, equiparação salarial e término de aprendizagem.

4 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO – Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, desde que cumprida integralmente, ou compensada a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme os artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, a partir de 1º de setembro de 2017:

a) Empregados em geral: ..... R$ 1.353,00 (Hum mil trezentos e cinquenta e três reais)

b) Prático em Reciclagem/Remanufatura:..... R$ 1.537,00 (Hum mil quinhentos e trinta e sete reais)

c) Garantia do Comissionista: .....R$ 1.624,00 (Hum mil seiscentos e vinte e quatro reais)

5 – DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI´s, ME´s, E EPP,s – Tendo como objetivo dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de menor porte (MEI´s – Micro-empreendedores Individuais, ME´s – Micro Empresas e EPP´s Empresas de Pequeno Porte, definidas como tal nas respectivas legislações de regência), terão garantido o percentual de 95% (noventa e cinco por cento), que pelas características específicas da categoria econômica nelas usualmente se ativam, fica definido o **REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS**, cuja prática fica sujeita às seguintes regras:

a) Requerimento da empresa ao **SERCISP**, acompanhado de cópia da última guia do CAGED;
b) Compromisso e comprovação do integral cumprimento desta Convenção;

c) Emissão e entrega à empresa pelo **SERCISP** de **CERTIDÃO DE ADESÃO**, que autoriza, na vigência desta convenção, à prática, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais dos seguintes salários de admissão:

I. Empregados em geral: ..... R$ 1.286,00 (Hum mil duzentos e oitenta e seis reais)

II. Prático em Reciclagem/Remanufatura:..... R$ 1.461,00 (Hum mil quatrocentos e sessenta e um reais)

III. Garantia do Comissionista .....R$ 1.542,00 (Hum mil quinhentos e quarenta e dois reais)

Parágrafo 1º - Cumprido o disposto nas letras "a", "b" e "c" do *caput*. As empresas receberão em, até 10 (dez) dias úteis, sem qualquer custo, assinada pelo **SERCISP**, a **CERTIDÃO DE ADESÃO** com validade coincidente com a da presente norma, garantindo a prática dos salários normativos especificados. Em caso de irregularidade, a empresa deverá Sr comunicada para regularização de sua situação perante a entidade;

Parágrafo 2º - A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da **CERTIDÃO DE ADESÃO**) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula "Salários de admissão", sendo-lhe ainda imposta multa de R$ 883,00 (Oitocentos e oitenta e três reais) por empregado, que reverterá a favor do trabalhador prejudicado;

Parágrafo 3º - 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 do CAGED;

Parágrafo 4º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE ADESÃO**.

Parágrafo 5º - Nas homologações, eventuais diferenças de salários normativos diferenciados (itens I e II desta cláusula) quando apuradas serão consignadas como ressalva no Termo Rescisório;

Parágrafo 6º - Na hipótese de definição do Salário Mínimo Nacional de valor maior que qualquer dos fixados na norma, aquele prevalecerá a partir da data determinada para sua vigência.

6 – GARANTIA DO COMISSIONISTA – Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), ou salário misto (fixo + comissões sobre as vendas), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, conforme fixado na letra "c" da cláusula **"SALÁRIOS DE ADMISSÃO"** e item "III" da cláusula **"DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEI'S, ME'S E EPP'S"**, a partir de 1º de setembro de 2017, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá caso as comissões, ou comissões mais parcela fixa da remuneração auferidas em cada mês não atingirem o valor de garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme os artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13.

7 – NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES – Aos valores fixados nas cláusulas referentes a **"Salários de Admissão"** e **"Garantia do Comissionista"** e **"REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO/2016 até 31/08/2017"** não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

8- CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS DOS EMPREGADOS - As empresas se obrigam a descontar do salário do mês de competência 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), em duas parcelas mensais de 2% (dois por cento), cada uma, sendo a primeira, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de setembro de 2017 e, a segunda, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de outubro de 2017, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo Primeiro - O recolhimento da primeira parcela dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 15 de novembro de 2017 e o da segunda parcela deverá ser realizado até o dia 15 de dezembro de 2017, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato profissional que deverá ser obtida somente no site www.comerciarios.org.br.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos após a data-base e 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 desse parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data base.

Parágrafo Terceiro - 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 Quarto - 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 Quinto - 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 9 horas às 17 horas, em qualquer dia da semana, inclusive sábados, domingos e feriados, das 09h00 às 17h00 ou em suas subsedes, de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 17h00, sem outras formalidades. No 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 9h00 às 17h00, na sede e subsedes do Sindicato. Os endereços da sede e subsedes estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciários: www.comerciarios.org.br.

Parágrafo Sexto - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, em até 01 (um) dia útil após a oposição, cópia do protocolo fornecido pelo Sindicato dos Comerciários de São Paulo, para que a empresa não efetue os descontos convencionados. O empregado que realizar oposição ao desconto da contribuição assistencial no prazo fixado para a primeira parcela não necessitará realizar oposição para a segunda.

9 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PATRONAL – Os integrantes da categoria econômica dos recicladores de cartuchos de impressoras, estabelecidos em sua base territorial, quer sejam associados ou não, deverão recolher a Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita, com base no capital social registrado da empresa, conforme aprovação na Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29 de agosto de 2017, que deliberou pela fixação dos valores conforme tabela abaixo; e de conformidade com entendimento do Supremo Tribunal Federal (RE-189960-3):

FAIXA DO CAPITAL SOCIAL	CONTRIBUIÇÃO POR FAIXA
Até R$ 5.000,00	R$ 225,00
De R$ 5.000,01 até R$ 10.000,00	R$ 285,00
De R$ 10.000,01 até R$ 20.000,00	R$ 340,00
De 20.000,01 até R$ 100.000,00	R$ 630,00
De 100.000,01 a R$ 150.000,00	R$ 945,00
Acima de R$ 150.000,01	R$ 1.775,00

CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA		
Empresas sem empregados	R$ 175,00	Apresentação de RAIS ou CAGED
Empresas Inativas	R$ 175,00	Comprovação com Certidão Negativa
Filiais sem capital atribuído	R$ 175,00	Na mesma base da matriz

Parágrafo 1º - O recolhimento deverá ser feito em qualquer agência bancária, no vencimento estipulado em boleto bancário que será enviado por correio pelo Sindicato das Empresas da Reciclagem de cartuchos de Impressoras de São Paulo – SERCISP. Os boletos também podem ser solicitados por telefone (11) 3932-1291 ou pelo email: sercisp@sercisp.org.br;

Parágrafo 2º - As empresas constituídas após 1º de setembro de 2017 até 31 de agosto de 2018 pagarão a Contribuição Assistencial/Negocial patronal no valor a que corresponde ao seu capital social na tabela, à proporção de 1/12 por mês ou fração a partir da constituição, recolhendo o respectivo valor até o último dia do mês subsequente ao da constituição;

Parágrafo 3º - O recolhimento da referida contribuição efetuada fora do prazo estabelecido no parágrafo 1º, será acrescida de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês;

Parágrafo 4º - O recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, das filiais que possuem capital atribuído, deve ser feito observando-se as seguintes condições:

a) Filial abrangida pelo mesmo sindicato que representa a matriz, ou seja, SERCISP, e tiver capital destacado;

b) Filial com matriz fora da base do SERCISP, mas que esteja estabelecida em qualquer dos municípios que compõem a região metropolitana de São Paulo, e tiver capital destacado;

Parágrafo 5º - Caso a filial esteja abrangida pela representação do SERCISP e sua matriz em outro município, e não ter capital destacado deverá ser atribuído um capital social baseado no percentual de faturamento dessa filial;

Parágrafo 6º - No caso das filiais sem capital destacado e em situação que ambas matriz e filial estejam na base de representação do SERCISP, deverão as filiais recolher a contribuição pelo valor mínimo e a matriz pela faixa de capital correspondente na tabela.

Parágrafo 7º - Quaisquer dúvidas ou divergências sobre a cobrança da Contribuição Assistencial/Negocial Patronal poderão ser esclarecidas ou resolvidas pelos procedimentos de mediação, conforme a Lei 9.307/96, sendo que eventual avença nesse sentido, produzirá os mesmos efeitos daquela homologada perante os órgãos do Poder Judiciário.

10 - APRENDIZES – Os empregados que tenham completado curso de aprendizagem entre 1º de setembro de 2016 até 31 de agosto de 2017, terão os reajustes das cláusulas anteriores calculados sobre o salário percebido no dia imediato ao do término do curso, observada a tabela de proporcionalidade prevista na cláusula nominada "Empregados admitidos após a data-base" e as 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 a empresa à multa prevista nesta convenção coletiva de trabalho, a favor do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das demais cominações legais.

11 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS – A remuneração do Repouso Semanal Remunerado dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no artigo 6º da Lei nº 605/49.

12 - PRAZOS DE APURAÇÃO E PAGAMENTO DE COMISSÕES – Para efeito de apuração serão consideradas as comissões sobre vendas realizadas até o dia 23 do mês em curso, inclusive, que deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês subseqüente.

13 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMERCIÁRIOS COMISSIONISTAS – As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

a) Apurar a média das comissões e DSR´s auferidos nos últimos três meses;
b) Dividir o valor encontrado pela jornada efetivamente contratada para obter o valor da média horária das comissões;
c) Multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" pelo percentual previsto na cláusula **REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**;
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.

14 - CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DO COMERCIÁRIO COMISSIONISTA MISTO – As horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos na apuração dos valores da cláusula "**CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMERCIÁRIOS COMISSIONISTAS**" e na forma da cláusula "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**".

15 - 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 e DSR's auferidos nos 6 (seis) meses imediatamente integralmente trabalhados anteriores ao seu início ou data de demissão;

b) Primeiros 15 dias do auxílio doença e aviso prévio indenizado ou trabalhado - Serão consideradas as comissões e DSR's auferidos nos 6 (seis) meses integralmente trabalhados imediatamente anteriores ao mês do pagamento;

c) 13º Salário - Serão consideradas as comissões e DSR's auferidos nos 6 (seis) meses integralmente trabalhado, imediatamente anteriores ao seu pagamento, podendo a diferença, após computada a parcela correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro;

d) Na hipótese do afastamento médico posterior a 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.

16 – QUEBRA DE CAIXA - O empregado que exercer as funções de Caixa terá direito ao pagamento por "quebra de caixa", no valor de R$66,00 (Sessenta e seis reais) a partir de 1º de setembro de 2017.

Parágrafo 1º - A conferência do caixa, relativa a valores e documentações, será sempre realizada na presença do empregado por eles responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas;

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento por "quebra de caixa", previsto no "caput" desta cláusula;

Parágrafo 3º. O caixa que realizar 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% mensal, calculada sobre a remuneração do empregado, enquanto perdurar esta condição;

Parágrafo 4º - Serão considerados como operador de caixa todos os empregados comerciários que exercem essa função específica, independentemente da nomenclatura usada pela empresa para determinar a função do mesmo.

17 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO - As garantias previstas nas cláusulas denominadas "Salário de Admissão" e "Garantia do Comissionista", "Empregados admitidos após a data base" e "Quebra de Caixa", não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa do salário, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas referentes a **"REAJUSTAMENTO"** e **"REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 1º DE SETEMBRO/2016 até 31/08/2017"**.

18 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada e atendidas as seguintes regras:

a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes;

b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base, iniciando-se novo período a cada 04 (quatro) meses subsequentes, ficando vedado o acúmulo individual de saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas, nesse mesmo período;

c) fica assegurada a possibilidade de transferência para o quadrimestre posterior, do saldo máximo, positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas;

d) O saldo não compensado das horas suplementares, existentes no dia 31 de agosto de 2017 deverá ser liquidado, excepcionalmente em até 120 (cento e vinte) dias contados da data de assinatura da presente convenção;

e) as horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula nominada Remuneração de horas extras deste instrumento;

f) 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;

g) para o controle das horas extras 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;

h) na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

i) ausência de acordo individual ou plúrimo, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas e a falta do fornecimento do comprovante previsto respectivamente nas alíneas "a" "b" e "g" desta cláusula, implicarão na suspensão do direito à compensação de horas.

CCBP

19 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de **60% (sessenta por cento)**, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo 1º - Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir;

Parágrafo 2º - A empresa que exigir o trabalho de seus empregados em desacordo com o disposto no art. 61, da CLT, sem prejuízo das cominações legais, deverá observar o disposto no *caput* desta cláusula e a obrigação de fornecer refeição, conforme parágrafo anterior.

20 – CHEQUES DEVOLVIDOS - É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo 1º - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula;

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

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

21 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - 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, 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 3.291/84, deles constando, desde que com a concordância do empregado, inclusive o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), com apresentação à empresa em até 10 (dez) dias de sua emissão.

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 pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão da garantia acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se;

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, mais reflexos em férias, acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio, inclusive o proporcional, FGTS e multa de 40%, 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 estipulados no parágrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que adquirir essa condição, não fará jus à garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior;

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vir a alterar às condições para aposentadoria em vigor, obrigam-se os signatários a manter nova negociação.

23 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR - Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir de 2 de janeiro até 30 de junho do ano que o empregado completar 18 anos, até 60 (sessenta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estão excluídos da hipótese prevista no *caput* dessa cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

24 – GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE - Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até **120 (cento e vinte dias)** após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo 1º - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com acréscimo das incidências do período equivalente sobre férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, décimo – terceiro salário integral e proporcional, aviso prévio, inclusive proporcional, FGTS e multa de 40%, desde que seja de interesse da empregada.

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

Parágrafo 3º - A presente garantia de emprego se estende aos aprendizes;

OOBP

Parágrafo 4º - A empregada-mãe tem a faculdade de acumular o tempo legal permitido (dois intervalos de trinta minutos) e utilizá-lo de uma só vez pó dia, ou com entrada posterior ou com saída antecipada. A empregada deverá comunicar à empresa, previamente e por escrito, caso opte por exercer o previsto neste parágrafo.

25 – DIA DO COMERCIÁRIO - Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro - será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua remuneração mensal, auferida no mês de outubro de 2017 a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

I - até 90 dias de contrato de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício;
II - de 91 dias até 180 dias de contrato de trabalho na empresa: O empregado fará jus a 01 (um) dia;
III - acima de 180 dias de contrato de trabalho na empresa: O empregado fará jus a 02 (dois) dias.

26 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

Parágrafo Único. Considera-se uniforme adotado pela empresa tanto as peças exigidas por esta, quanto aquelas, que apenas sugeridas, obedeçam a qualquer critério de padronização.

27 – 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 não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a Lei nº 7.414, de 09.12.85 (D.O.U. de 10.12.85).

Parágrafo 2º - O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

28 – 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 2 (dois) dias em suas férias.

29 – 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.

30 – 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 ou no mês de janeiro/2016.

Parágrafo Único: A empresa que efetuar o pagamento da 1ª e/ou da 2ª parcela do 13° salário após o prazo fixado 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.

31 – 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.

32 – 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 "Atestados Médicos e Odontológicos", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo 1º - O direito previsto no *caput* será extensivo ao pai comerciário.

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

33 – 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 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 5 (cinco) dias, comunicação à empresa, sendo indispensável comprovação posterior.

Parágrafo único – É vedado à empresa exigir trabalho suplementar do empregado estudante após a jornada normal de trabalho, prejudicando sua frequência às aulas e a sua presença nos exames em cursos regularmente frequentados em horários posteriores ao do trabalho diário.

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

Parágrafo único – Vagando em definitivo a função, fica assegurado ao empregado designado para ocupá-la o mesmo salário do substituído, sem vantagens pessoais, que dependem de alteração contratual ou aditamento contratual, firmado diretamente entre as partes.

35 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – As empresas concederão no dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados de 40% (quarenta por cento), prevalecendo as condições mais benéficas já praticadas.

36 – 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.

37 – AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente a 1 (um) salário de admissão, conforme a função - cláusula nominada **SALÁRIO DE ADMISSÃO**, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo 1º - As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão de indenização prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo 2º - Ficam desobrigadas ao cumprimento desta cláusula as empresas que optarem por manter seguro de vida a todos os empregados, desde que abranja as despesas com funeral.

38 – 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, CLT, serão válidos de pleno direito.

Parágrafo 1º - Os descontos objeto 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) das verbas líquidas, salvo condições mais benéficas.

39 – GARANTIA DE EMPREGO APÓS RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA – A(o) comerciária(o) 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, sempre de 30 dias, independentemente do tempo transcorrido, com acréscimo do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, décimo - terceiro salário integral e proporcional, aviso prévio, inclusive proporcional e FGTS, mais a multa de 40%.

40 – GARANTIA DE EMPREGO - RETORNO DAS FÉRIAS - O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do primeiro dia de trabalho, facultada à empresa a conversão da garantia em indenização, sempre de 30 dias, independentemente do tempo transcorrido, com acréscimo do equivalente às incidências sobre férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, décimo - terceiro salário integral e proporcional, aviso prévio, inclusive proporcional e FGTS, mais a multa de 40%.

41 – JORNADA NORMAL DE TRABALHO - Ficam as empresas autorizadas a praticar jornadas de trabalho de 44 horas (quarenta e quatro) semanais, atendendo ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013.

42 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários aos empregados, com a

identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados e os descontos efetuados, inclusive para Previdência Social, a base de cálculo e o valor correspondente ao FGTS.

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

44 – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado que comprovar a obtenção de novo emprego.

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

46 – ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO - Fica vedado, ao empregador, descontar das comissões dos empregados, os valores referentes as taxas de administração, decorrentes das vendas em cartão de crédito e/ou de débito, praticadas pelas administradoras dos cartões.

Parágrafo único – O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo perder as comissões ou ser efetuado o seu estorno, desde que as referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa.

47 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA - Fica estipulada multa no valor de R$173,00 (Cento e setenta e três reais), a partir de 1° de setembro de 2017, por empregado e por infração, pelo descumprimento de qualquer cláusula contida no presente instrumento, a favor do empregado, não cumulativa com qualquer outra multa disposta nessa Convenção.

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

48 - HOMOLOGAÇÃO - HOMOLOGAÇÃO - O ato de assistência nas rescisões contratuais realizadas a partir de 12 de novembro de 2017 será opcional e, quando ocorrer no sindicato da categoria profissional, por solicitação do empregador, com atendimento de forma especial, em dia e hora de sua preferência para sua realização ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada, de comum acordo, entre os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional.

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

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

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

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (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.

50 – ÁGUA POTÁVEL - Empresa deve manter bebedouro ou equivalente para seus empregados.

51 – ASSENTOS – Empresa deve disponibilizar assentos nos termos da legislação para seus empregados.

52 - HORÁRIO - VÉSPERAS NATAL E ANO NOVO - Nas vésperas de Natal e de Ano Novo o término da jornada de trabalho deverá ocorrer até às 18h00min, prevalecendo as condições mais benéficas já implantadas pela empresa.

53 - 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 com o pagamento do dia em dobro, sem prejuízo do RSR, conforme disposto na Súmula 146 do TST.

54 - 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, inclusive as decorrentes de acordo coletivo de trabalho, que deverão ser mantidas.

55 – 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

56 – REVISTA DE EMPREGADO – Fica vedada a realização de revista íntima promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

57 – 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.

58. 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 recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do Empregado comerciário.

59. AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO - Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial correspondente, que não poderá ser inferior a 5% (cinco por cento) do seu salário, devendo a promoção ser anotada na CTPS.

60. 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 aos requisitos legalmente previstos.

61. 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.

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

63 - ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados no Comércio, com abrangência territorial em São Paulo/SP, bem como a categoria econômica representada pelo **SERCISP**, na mesma abrangência territorial.

64 – VIGÊNCIA E DATA-BASE - A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1° de setembro de 2017 até 31 de agosto de 2018.

São Paulo, 10 de outubro de 2017.

SCSP

RICARDO PATAH
Presidente

Marcos Afonso de Oliveira
Diretor

Cláudia Campas Braga Patah
OAB/SP nº 106.172

Robson Eduardo Andrade Rios
OAB/SP nº 86.361

Walkiria Daniela Ferrari
OAB/SP nº 165.05

SERCISP

CLÁUDIO DEVIENNE
Presidente

Oswaldo Devienne Filho
OAB/SP nº 234.841