CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020
SECSP - SINCOMAVI – SINCOMACO

- SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

- SINCOMAVI - SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO

- SINCOMACO - SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DE SÃO PAULO

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO,** com Carta Sindical expedida em 15/05/1941, registrada no livro 02, folhas 169 do Ministério do Trabalho e Emprego, inscrito no CNPJ sob nº 60.989.944/0001- 65, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa nº 99, CEP: 01049-000, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, **Ricardo Patah**, portador do CPF/MF nº 674.109.958-15; pelo Diretor Jurídico, **Marcos Afonso de Oliveira**, portador do CPF/MF nº 219.396.758-04, assistidos por seu advogado, **Dr. Robson Eduardo Andrade Rios**, inscrito na OAB/SP sob o nº 86.361, nos termos da assembleia realizada em 17/07/2019, e de outro, como representantes das categorias econômicas, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO,** Carta Sindical expedida em 18/10/1934, conf. Proc. DNT 20.666/1934 e Registro Sindical Processo 24000.001666/90 do Ministério do Trabalho e Emprego, inscrito no CNPJ sob nº 62.809.769/0001-02, com sede nesta capital na Rua Boa Vista nº 356, 15º andar, Centro, neste ato representado por seu Presidente **Reinaldo Pedro Correa,** CPF nº 813.087.448-20, assistido por seu advogado, **Dr. Dawison Pires de Oliveira,** OAB/SP nº 93.304 e CPF 539.233.328-15, nos termos da assembleia realizada em 15/10/19 e o **SINCOMACO - SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA, IMPORTADOR, EXPORTADOR E DISTRIBUIDOR DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DE SÃO PAULO,** Carta Sindical expedida em 15/05/1941, registrada no livro 01, folhas 79 do Ministério do Trabalho e Emprego, inscrito no CNPJ sob nº 61.786.075/0001-34, com sede nesta capital na Rua Abolição nº, 66, Conj. 23 – CEP: 01319-010, neste ato representado por seu Presidente, **Cláudio Elias Conz,** CPF nº 531.174.338-72, assistido por seu advogado, **Dr. Roberto Mateus Ordine,** OAB/SP nº 26.528 e CPF nº 019.502.078-20, nos termos da assembleia realizada em 15/10/19, celebram, na forma dos arts. 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1ª - REAJUSTAMENTO: Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos, já reajustados em 01 de outubro de 2018, serão reajustados a partir de 01 de outubro de 2019, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de 3,64% (três virgula sessenta e quatro por cento).
§1º - As empresas que desejarem praticar, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, reajuste diferenciado para a parcela dos salários acima de R$ 9.000,00 (nove mil reais), deverão, obrigatoriamente e sob pena de nulidade, dar ciência formal ao respectivo sindicato patronal, através do e-mail sincomavi@sincomavi.org.br com cópia para juridico@sincomavi.org.br, para que este assuma a direção dos entendimentos, juntamente com a empresa, perante o sindicato laboral.
§ 2º - A entidade patronal comunicará ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo a intenção da empresa em celebrar negociações coletivas, solicitando agendamento para reunião através do e-mail: acordocoletivo@comerciarios.org.br.
§ 3º - A adoção desse reajuste especial com teto salarial somente se dará, obrigatoriamente, por deliberação de assembleia com votação por escrutínio secreto, a ser realizada com os empregados abrangidos pelo reajuste com teto salarial, dependendo a sua validade conforme previsto no artigo 612 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

2ª – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional dos comerciários, abrangendo inclusive os trabalhadores avulsos, terceirizados, prestadores de serviços e de

serviços temporários e de todos os trabalhadores em Home Office, Tele Trabalho e Comércio Eletrônico por qualquer meio, via internet ou não, contratados pelas empresas cuja categoria econômica preponderante seja comércio varejista comércio varejista de materiais para construção em geral; maquinismos novos e usados (máquinas e equipamentos industriais e comerciais, bem como seus componentes, máquinas de terraplanagem, máquinas de escritório, equipamentos de computação, máquinas de costuras e etc.); ferragens em geral; ferramentas; tintas; vidros (planos em geral para engenharia, quadros, espelhos, outros artigos de vidraçaria e artigos de vidro para uso doméstico); louças (de uso doméstico, peças de cerâmica, louças sanitárias e etc.); fogões e aquecedores a carvão; balanças; bicicletas (novas e usadas); e equipamentos e produtos para piscina e as empresas do comércio atacadista, importador, exportador e distribuidor de material de construção, de material elétrico e de mármores e granitos, no município de São Paulo, Estado de São Paulo.

3ª - REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2018 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2019: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

ADMITIDOS		MULTIPLICAR
DE	ATÉ	SALÁRIOS POR
	15/10/18	1,0364
16/10/18	15/11/18	1,0333
16/11/18	15/12/18	1,0302
16/12/18	15/01/19	1,0272
16/01/19	15/02/19	1,0241
16/02/19	15/03/19	1,0211
16/03/19	15/04/19	1,0180
16/04/19	15/05/19	1,0150
16/05/19	15/06/19	1,0120
16/06/19	15/07/19	1,0090
16/07/19	15/08/19	1,0060
16/08/19	15/09/19	1,0030
16/09/19		1,0000

§1º - Eventuais diferenças de salários, férias, 13º salário e outras verbas aqui previstas, em decorrência dos percentuais ajustados e demais condições desta norma coletiva, são exigíveis e deverão ser pagas pelas empresas, sob o título "diferenças de reajuste por CCT", em cinco parcelas, juntamente com os salários dos meses de março, abril, maio, junho e julho de 2020.
§2º - Os encargos de natureza previdenciária, tributária e trabalhista, decorrentes da eventual diferença mencionada no parágrafo 1º, serão deduzidos e recolhidos juntamente com os salários dos citados meses.
§3º - 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 01/10/2019, considerando-se, inclusive, as hipóteses 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.

4ª – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTAMENTO" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2018 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2019" serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/10/2018 a 30/09/2019, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

5ª - APRENDIZES: Os aprendizes que tenham completado curso de aprendizagem entre 01/10/2018 a 30/09/2019, 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 "REAJUSTAMENTO PROPORCIONAL" e as demais cláusulas constantes desta Convenção.

6ª - TAREFEIROS: A presente Convenção se aplica aos tarefeiros, cuja remuneração consista em

importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas desta Convenção.

7ª - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS): A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:
a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, nos termos do parágrafo 2º do art. 59 da CLT;
b) não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT;
c) as horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal, conforme previsto na cláusula "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS" deste instrumento;
d) para efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do § 2º do art. 59 da C.L.T. fica ajustado em 180 (cento e oitenta) dias para compensação de horas extraordinárias, contado da data da prestação de cada hora extra, podendo eventual saldo positivo ou negativo, de até 20 (vinte) horas, ser transferido para o semestre seguinte;
e) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT;
f) 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 e o saldo eventualmente existente para compensação;
g) o saldo individual de horas extras do comerciário não pode ser superior a 100 (cem horas);
h) cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

8ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Conforme acordo firmado nos autos do **Processo nº 0002839-80.2012.5.020071 (Ação Civil Pública 71ª Vara do Trabalho de SP)** e aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, as empresas se obrigam a descontar, nos termos da lei, da remuneração de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, a título de contribuição assistencial, o percentual de **1% (um por cento)**, da remuneração/salário mensal de cada empregado, a partir da remuneração percebida no mês de outubro de 2019, limitada ao teto de R$ 50,00 (cinquenta reais), incidente sobre o salário já reajustado, conforme índice previsto neste instrumento.
§1º - Em decorrência da data da assinatura desta norma coletiva, as contribuições deverão ser descontadas e pagas em 12 (doze) parcelas mensais, a partir do salário do mês de março de 2020, para que não ocorra acumulação com os pagamentos mensais, sendo a última parcela descontada do mês de fevereiro de 2021.
§2º - O desconto e o recolhimento dessa contribuição assistencial mensal pelas empresas deverá ser feito até o dia 10 de cada mês, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo Sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: www.comerciarios.org.br, ressalvado o direito de oposição do trabalhador não filiado ao sindicato profissional, na forma do parágrafo 5º.
§3º - Os empregados admitidos após a data-base serão descontados a partir do primeiro pagamento de seu salário, sendo-lhes facultado o exercício do direito de oposição, conforme previsto no parágrafo 6º desta cláusula, devendo o valor descontado ser repassado pela empresa ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.
§4º - O recolhimento da contribuição assistencial descontada efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos primeiro e segundo será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.
§5º - 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.
§6º - Os trabalhadores poderão exercer o direito de oposição à cobrança da contribuição em questão, sempre no prazo de 10 (dez) dias úteis após a assinatura desta norma coletiva, a ser informada no site do Sindicato no dia seguinte à firma deste instrumento, que deverá ser manifestada individual, por escrito, de próprio punho e pessoalmente, devendo conter o nome, o RG e o CPF do trabalhador, bem como a identificação completa da empresa, inclusive nome, CNPJ e endereço e ser entregue na sede do Sindicato ou nas subsedes de Santo Amaro e São Miguel, das 09h00 às 17h00. No caso de admissão do trabalhador após o prazo acima, este poderá exercitar seu direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias úteis do início do contrato de trabalhado, apenas de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 17h00, na sede e subsedes de Santo Amaro e São Miguel do Sindicato. Os endereços da sede e subsedes estão disponibilizados no site do Sindicato dos Comerciários: www.comerciarios.org.br.

§7º - O empregado só poderá efetuar a oposição ao desconto da contribuição assistencial apenas no prazo fixado no § 6º desta cláusula, cuja oposição prevalecerá para a vigência desta norma coletiva. Após a oposição na forma prevista nesta cláusula, o empregado deverá entregar na 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.
§8º - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, o empregador deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX com AR ou protocolo contra recibo na sede do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, no prazo de até o encerramento da instrução processual. Em caso de condenação da empresa na devolução desses valores, o sindicato profissional deverá ressarci-la na cota correspondente ao crédito do sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

9ª - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: Os integrantes das categorias econômicas, atacadistas ou varejistas, quer sejam associados ou não, deverão recolher aos sindicatos representativos das respectivas categorias econômicas uma contribuição patronal e uma contribuição confederativa nos valores máximos, conforme a seguinte tabela:

MEs OPTANTES DO RDS (*) DE ZERO ATÉ 5 EMPREGADOS	**R$ 390,00**
DEMAIS MICROEMPRESAS	**R$ 484,00**
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	**R$ 968,00**
DEMAIS EMPRESAS	**R$ 2.043,00**
(*) RDS = Regime Diferencial de Salários, previsto na Cláusula SALÁRIOS DE ADMISSÃO abaixo. **OBS: MICROEMPRESAS: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 360.000,00** **EMPRESAS DE PEQUENO PORTE: EMPRESAS COM FATURAMENTO ANUAL DE ATÉ R$ 4.800.000,00.**	

§1º - O recolhimento deverá ser efetuado exclusivamente em bancos, até o dia 10 de novembro de 2019 para a contribuição patronal e até 30 de junho de 2020 para a contribuição confederativa, através de boleto bancário que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal correspondente.
§2º - Dos valores recolhidos nos termos desta cláusula, 20% (vinte por cento) será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo.
§3º - Nos municípios não abrangidos por sindicatos representativos das categorias econômicas, a contribuição será integralmente recolhida a favor da Federação do Comércio do Estado de São Paulo.
§4º - O recolhimento das contribuições efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, mais 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.
§5º - As empresas que recolherem a contribuição patronal prevista no caput e mais a contribuição sindical ou associativa (inclusive as ME´s e EPP´s), nos seus prazos regulamentares, ficam isentas da contribuição confederativa acima estipulada e do pagamento do reembolso de despesas previsto no parágrafo abaixo.
§6º - Para manutenção dos serviços prestados pelas entidades patronais e como forma de justiça para com as empresas contribuintes foi determinado, em assembleia geral, que as empresas que não estiverem em dia com suas contribuições ficam sujeitas ao pagamento de reembolso de despesas, quando da solicitação de cada serviço prestado, tais como o fornecimento de atestados, declarações ou certificados, notadamente os previstos nas cláusulas nominadas SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS, JORNADAS DE TRABALHO, TRABALHO AOS DOMINGOS, TRABALHO EM FERIADOS e TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO dessa convenção coletiva, de acordo com a seguinte tabela:

TABELA DE REEMBOLSO DE DESPESAS		
Microempresas	-	R$ 494,00
Empresas de Pequeno Porte	-	R$ 988,00
Demais empresas	-	R$ 2.100,00

10ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

11 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

12 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE: Fica assegurado o emprego à gestante, desde a

confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.
Parágrafo Único - A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, integrando esse ao contrato de trabalho para todos os efeitos.

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

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

15 – MULTA: Fica estipulada multa no valor de R$ 153,00, a partir de 01 de outubro de 2019, por empregado e por infração, pelo descumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, com exceção daquelas que contenham penalidade específica.

16 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei nº 605/49.

17 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de R$ 78,00, a partir de 01 de outubro de 2019.
§1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.
§2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra-de-caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

18 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO: Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigorar a partir de 01/10/2019, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 horas semanais de trabalho:

§ 1º - Empresas com 10 (dez) ou mais empregados:

a) Empregados em geral	R$ 1.440,00
b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R$ 1.160,00
c) Comissionistas puros	R$ 1.725,00

§ 2º - Como forma de incentivo para o progresso e crescimento das empresas e de geração de empregos, fica estabelecido o RDS - Regime Diferencial de Salários para as empresas com menos de 10 (dez) empregados, que poderão, observadas todas as disposições a respeito, em especial o § 7º abaixo, praticar os seguintes salários de admissão:

a) Empregados em geral	R$ 1.313,00
b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R$ 1.130,00
c) Comissionistas puros	R$ 1.568,00

§ 3º - Aos valores fixados nesta cláusula não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.
§ 4º - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa no dia 30/09/2019.
§ 5º - Qualquer salário de admissão acima, desde que cumprida integralmente a jornada legal de 44 horas semanais de trabalho, não poderá ser inferior a um salário mínimo nacional.
§ 6º - O descumprimento desta cláusula sujeitará o infrator a uma multa correspondente a R$ 635,00, a qual será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional e 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados.
§ 7º - Para praticar o **RDS - Regime Diferencial de Salários**, previsto no § 2º acima (Empresas com menos de 10 (dez) empregados), a empresa deverá requerer e obter, junto ao sindicato patronal respectivo, a expedição de certificado que comprove essa situação, sob pena de aplicação dos salários previstos no § 1º acima. O certificado expedido pela entidade patronal será enviado, mediante relação e contra recibo, para o controle do Sindicato dos Comerciários de São Paulo e deverá ser arquivado pela

empresa para exibição em eventuais ações e fiscalizações trabalhistas e nas homologações de rescisões trabalhistas.

19 – GARANTIA DO COMISSIONISTA: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia da remuneração mínima prevista na cláusula anterior, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho.

20 – NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: As garantias previstas nas cláusulas "INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA" e "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", bem como os prêmios e abonos concedidos na presente convenção, não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas "REAJUSTAMENTO" e "REAJUSTAMENTO DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE OUTUBRO DE 2018 ATÉ 30 DE SETEMBRO DE 2019".

21 – INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES NO CÁLCULO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS: O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 3 (três) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.
Parágrafo único: Para a integração das comissões no cálculo do 13º salário será adotada a média comissional dos últimos 3 (três) meses, podendo a diferença do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga ou descontada até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

22 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional legal de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.
Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 2 (duas), somente nos termos do artigo 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

23 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 3 (três) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis.

24 – CHEQUES DEVOLVIDOS: Os empregados que receberem cheques de clientes e que não atendam as normas e requisitos administrativos da empresa, ficarão sujeitos ao desconto dos valores correspondentes em seus salários, se esses cheques forem devolvidos pelos bancos sacados.

25 - REGULAMENTAÇÕES GERAIS PARA O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Em observância à Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, publicada no DOU de 14 de outubro de 2011, ficam definidas as seguintes regras para a concessão do aviso prévio proporcional:
a) O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011;
b) O empregado demitido sem justa causa fará jus ao acréscimo de 3 (três) dias para cada ano completo de serviço prestado na mesma empresa, até o limite máximo de 90 (noventa) dias, conforme exemplo a seguir:

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS COMPLETOS)	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (DIAS)
0	30
1	33
2	36
E ASSIM	SUCESSIVAMENTE.....
18	84
19	87
20	90

c) recaindo o término do aviso prévio proporcional, ou sua projeção no caso de aviso prévio indenizado, nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado dispensado à indenização prevista na Lei 7.238/84.
d) recaindo o término do aviso prévio proporcional, ou sua projeção no caso de aviso prévio indenizado, após a data base, 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.

26 – PRAZO DE FECHAMENTO E PAGAMENTO DAS COMISSÕES: As comissões apuradas sobre vendas, cujo fechamento não poderá ocorrer antes do dia 23 (vinte e três), deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do fechamento do mês a que corresponderem.

27 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade legal estabelecida pela Lei nº 2.761/1956 e entendimento da Súmula nº 15 do TST, salvo os atendimentos emergenciais, também serão reconhecidos os atestados e as declarações de médicos ou odontólogos habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos ou odontólogos dos órgãos da saúde federal, estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.
§1º - A apresentação da declaração ou atestado, ensejando o seu reconhecimento, deve obedecer ao prazo limite de 3 dias da data de sua emissão.
§ 2º - Em caso de afastamento do empregado além do 15º dia, consecutivo ou não, pelo mesmo motivo, fica ele obrigado a apresentar imediatamente à empresa o atestado médico, a fim de que ela cumpra os prazos previstos do E Social.
§ 3º - Para cumprimento do acima disposto, a empresa manterá essas informações em seu quadro de avisos, no contrato de trabalho ou no Regulamento Interno.

28 – REMUNERAÇÃO DOS PRIMEIROS QUINZE DIAS DE AFASTAMENTO POR DOENÇA: A remuneração dos primeiros quinze dias de afastamento por doença dos comissionistas, será calculada pela média das comissões auferidas nos 3 (três) últimos meses imediatamente anteriores ao mês em que deva ser efetuado o pagamento.

29 - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO APOSENTADO: Fica assegurado o emprego aos empregados em vias de aposentadoria proporcional (para quem possui o direito a este tipo de benefício) ou para aposentadoria integral (para quem não possui o direito da aposentadoria proporcional), nos termos das normas em vigor na data base, no período anterior à concessão do benefício previdenciário, como segue:
§1º - Para os empregados sujeitos a aposentadoria integral (por não possuírem direito à aposentadoria proporcional), ficam acrescentados 5 (cinco) anos nos tempos de contribuição constantes da seguinte tabela:

	IDADE MÍNIMA	TEMPO NA EMPRESA (ACIMA DE)	ESTABILIDADE
PARA HOMENS			
28 anos	51 anos	15 anos	2 anos
29 anos	52 anos	10 anos	1 ano
29 anos e 6 meses	52 anos e 6 meses	5 anos	6 meses
PARA MULHERES			
23 anos	46 anos	15 anos	2 anos
24 anos	47 anos	10 anos	1 ano
24 anos e 6 meses	47 anos e 6 meses	5 anos	6 meses

§2º - Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, ou documento que venha substituí-lo, 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 como mencionado no caput deste artigo.
§3º - 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, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.
§4º - O empregado que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.
§5º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor na data base, as mesmas deverão ser adaptadas ou os signatários deverão manter nova negociação.

30 – DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro, será concedida ao empregado do comércio um prêmio em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial,

correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro/2019, já reajustada, a ser paga juntamente com essa remuneração, conforme proporção abaixo.
a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
b) de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
c) acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.
Parágrafo único: Mediante pedido formal do empregado e concordância da empresa, um dos dois dias previstos na letra "c" acima poderá ser substituído por folga ao trabalho, ao longo da vigência da presente convenção, ou acrescido ao final de suas férias.

31 - DAS FÉRIAS: Mediante comum acordo entre empresa e empregado as férias poderão ser concedidas e gozadas em até 3 (três) períodos de, no mínimo, 10 (dez) dias corridos cada um.
§ 1º – Início das férias: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado e também não poderá se iniciar em dias já compensados.
§ 2º - Estabilidade após o retorno de férias: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias usufruídos de férias, contados a partir do 1º dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 (trinta) dias no ano, sendo facultado à empresa o pagamento de indenização da garantia relativo ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

32 – FÉRIAS (NATAL E ANO NOVO): Na hipótese de férias no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dia de segunda à sexta feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

33 – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas se obrigam ao pagamento do adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que requerido por ocasião do aviso de férias.

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

35 – 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.

36 – ABONO DE FALTAS À MÃE COMERCIÁRIA: A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para atender enfermidade de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, poderá justificar sua ausência por declaração médica de acompanhamento e/ou atestado médico do filho, conforme previsão da cláusula "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", tendo suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente convenção.
§1º - O direito previsto no caput somente será extensivo ao pai comerciário, se o mesmo comprovar sua condição de único responsável.
§2º - Caso mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.
§3º - Fica também abonada a ausência da mãe ou, se for o caso, do pai, quando convocados para comparecer em reunião escolar de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos/incapazes, até 2 (duas) vezes ao ano, podendo a ausência ser compensada conforme previsto na cláusula nominada **"COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)",** mediante comunicação prévia à empresa e comprovação da participação na reunião por meio de declaração da escola.

37 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais ou de vestibular/ENEM, que coincidam com o horário de trabalho, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

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

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

40 – 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 do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos, até 60 (sessenta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.
Parágrafo Único: Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.
41 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO: As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados.

42 – 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.

43 – AUXÍLIO-FUNERAL: Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao valor do salário de admissão previsto na alínea "a" do parágrafo primeiro da cláusula "SALÁRIOS DE ADMISSÃO", para auxiliar nas despesas com o funeral.

44 – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO: Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do empregado, desde que por ele autorizados por escrito, serão válidos de pleno direito.
Parágrafo Único: 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, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos empregados, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

45 - TRABALHOS AOS DOMINGOS: Fica autorizada a prestação de serviços facultativos dos comerciários abrangidos no âmbito da representação das entidades, em dias de domingos, desde que obedecidas as seguintes disposições:
§1º – O trabalho em dias de domingos será facultativo, condicionado à vontade do trabalhador em laborar nesses dias, vedada a convocação compulsória por parte da empresa.
§2º – Poderão ser adotadas as seguintes escalas de trabalho aos domingos:
a) *trabalho em domingos alternados - sistema 1x1* – (um por um) -, ou seja, a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso;
b) *trabalho aos domingos pelo sistema 2x1 (dois por um)*, ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, fazendo jus ao comerciário que cumprir tal jornada a até mais 2 (dois) dias anuais de folga, de acordo com o inciso II abaixo;
I - As folgas adicionais do sistema 2x1 deverão ser concedidas e gozadas em até 30 (trinta) dias antes da data do término desta norma coletiva;
II - As folgas adicionais para o sistema 2x1 se dará na seguinte proporção:
a) de 10 a 26 domingos trabalhados ..... 1 folga
b) acima de 26 domingos trabalhados ..... 2 folgas
§3º – O descanso compensatório, em qualquer escala, deverá ser concedido, no máximo, em até 6 (seis) dias após o domingo trabalhado.
§4º – A jornada para os domingos é a contratual, sendo que, em caso de ser ultrapassada esta jornada, as eventuais horas extras trabalhadas, no máximo de 02 (duas), serão acrescidas do adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal, não podendo ser incorporadas em eventual Banco de Horas mantido pela empresa.
§5º – As empresas concederão vale transporte, antecipada e gratuitamente, aos empregados que trabalharem aos domingos.
§6º – Fica estabelecida a concessão do vale refeição, ou indenização pela alimentação, em dinheiro, aos empregados que trabalharem aos domingos no valor de R$ 35,00.
§7º – As empresas que fornecem refeição aos empregados, nos termos do PAT, poderão continuar a fornecer refeição aos seus funcionários, vedado o fornecimento de marmitex.
§8º – Fica estabelecida a multa de R$ 139,00 por empregado, pelo descumprimento de quaisquer das disposições dessa cláusula, revertida em prol da parte prejudicada.
§9º - Para abertura aos domingos a empresa deverá requerer e obter, junto ao sindicato patronal respectivo, a expedição de certificado que comprove o cumprimento de todas disposições legais e dessa convenção coletiva. O certificado expedido pela entidade patronal será enviado, mediante relação e contra recibo, para o controle do Sindicato dos Comerciários de São Paulo e deverá ser arquivado pela empresa para exibição em eventuais ações e fiscalizações trabalhistas e de órgãos municipais.
§10º - Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis, sob pena de não poder ajustar, nos termos dessa cláusula, o trabalho aos domingos com seus empregados.

46 - TRABALHOS EM FERIADOS: Na forma da legislação federal, estadual e municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos feriados com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:
a) Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, calculando-se a remuneração do repouso semanal dos comissionistas na forma disposta na cláusula específica dessa Convenção Coletiva;
b) Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados em sistema de banco de horas;
c) As empresas concederão vale transporte, antecipada e gratuitamente, aos empregados que trabalharem nos feriados;
d) As empresas que fornecem refeição aos empregados, nos termos do PAT, ficam obrigadas a fornecê-la sem custos aos que trabalharem nesses dias, vedado o fornecimento de marmitex. Na hipótese de não oferecerem refeição, fornecerão vale-refeição no valor de R$ 43,00 ou pagarão indenização, pela alimentação, desse valor em dinheiro, sem qualquer desconto posterior;
e) O acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal ensejará hora extra remunerada com adicional de 100% (cem por cento);
f) A recusa ao trabalho em feriados não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sanção ao empregado;
g) Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores ao ora estabelecidos, sendo indispensável a assistência conjunta das entidades sindicais convenentes mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados;
h) O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento; e
i) O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R$ 93,00 por empregado.
j) Para abertura aos feriados, neles incluso o primeiro de maio, a empresa deverá requerer e obter, junto ao sindicato patronal respectivo, a expedição de certificado que comprove o cumprimento de todas disposições legais e dessa convenção coletiva. O certificado expedido pela entidade patronal será enviado, mediante relação e contra recibo, para o controle do Sindicato dos Comerciários de São Paulo e deverá ser arquivado pela empresa para exibição em eventuais fiscalizações e ações trabalhistas e de órgãos municipais.
k) Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis, sob pena de não poder ajustar, nos termos dessa cláusula, o trabalho aos feriados com seus empregados.

47 - TRABALHO NO DIA PRIMEIRO DE MAIO: Fica estipulado o pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas, limitada a jornada nesse dia a 6 (seis) horas, de acordo com as demais condições abaixo:
I – proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.
II - as empresas fornecerão vale-refeição no valor de R$ 27,00 ou pagarão indenização pela alimentação, esse valor em dinheiro, vedado qualquer desconto posterior.
III - vale transporte gratuito;
IV - o descumprimento de qualquer disposição dessa cláusula ensejara para a empresa infratora multa de R$ 491,00 por empregado.

48 - TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO: Para os empregados que trabalharem nesses dias durante a vigência desta Convenção, será concedido, como prêmio, uma folga a cada 3 (três) feriados trabalhados, a serem gozados ao final de seu período de férias. Essas folgas poderão, a pedido do empregado e concordância da empresa, ser transformadas em pecúnia, a título de indenização, o mesmo ocorrendo em caso de rescisão contratual, quando serão indenizadas juntamente com as demais verbas rescisórias.
Parágrafo único - Este benefício não se incorpora ao período de férias para efeito de cálculo do terço adicional, abono de férias e demais incidências, nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT.

49 – GARANTIA AO PORTADOR DO VÍRUS HIV: Ao empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) será garantido o emprego, desde a comprovação dessa condição, mediante atestado e laudo médico, até o seu afastamento pelo INSS.
Parágrafo único: Durante o período de garantia provisória desta cláusula, o empregado nessas condições não poderá ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de pedido de demissão, encerramento da empresa, mútuo consentimento entre empregado e empresa ou por justa causa.

50 – ISONOMIA SALARIAL: A empresa se obriga a tratar seus empregados com justiça, consideração, respeito profissional e pessoal, não discriminando nenhum candidato em razão de cor, sexo, idade, religião, raça, nacionalidade ou tendência política.

51 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO: Nos termos da Lei 9.958 de 12/01/2000, fica eleita a Câmara

Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio de São Paulo – CINTEC SÃO PAULO – com sede na Rua Barão de Itapetininga 297, 2º andar, Centro, para conciliar os conflitos trabalhistas individuais surgidos entre as empresas e os empregados representados pelos sindicatos convenentes.
Parágrafo Único – Fica instituída taxa retributiva, a ser fixada de comum acordo entre as entidades sindicais participantes dessa Convenção, que será paga exclusivamente pela empresa e destinada ao ressarcimento das despesas básicas despendidas para manutenção e desenvolvimento da CINTEC.

52 – HOMOLOGAÇÃO - ATO DE ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO CONTRATUAL: As empresas aderentes ao **RDS - Regime Diferencial de Salários**, nos termos do §2º da cláusula nominada **"SALÁRIOS DE ADMISSÃO"**, deverão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade do instrumento rescisório, submeter as rescisões contratuais de seus empregados ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo que, em face da regularidade do pagamento das verbas rescisórias especificadas, emitirá o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, mediante o pagamento, pela empresa, de uma taxa retributiva pelo serviço, a ser fixada pela entidade laboral.
§ 1º - No ato do procedimento previsto no caput, as empresas aderentes ao **RDS - Regime Diferencial de Salários**, deverão exibir o Certificado a que se refere o §7º da cláusula nominada **"SALÁRIOS DE ADMISSÃO"** comprovando sua adequação às normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho e demais exigências legais previstas na CLT.
§ 2º - Eventuais multas apuradas pela falta de adequação da empresa às normas desta Convenção Coletiva deverão ser discriminadas e pagas no ato da assistência da rescisão contratual.
§ 3º - A regularidade do pagamento das verbas rescisórias em eventual questionamento decorrente de atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será comprovada por meio do Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto nesta cláusula.
§ 4º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito, a data, local e hora da realização do ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho.
§ 5º - Em caso do não comparecimento do empregado, o sindicato laboral deverá fornecer ao empregador documento comprobatório do comparecimento da empresa, desde que comprovado que o comerciário foi avisado da data, hora e local especificados para a prática do ato previsto no caput.
§ 6º - Nas rescisões por justa causa o sindicato da categoria profissional limitar-se-á ao ato de consignar sua assistência nos pagamentos efetuados.
§ 7º - Qualquer que seja a forma de dissolução contratual, o Termo de Assistência na Rescisão do Contrato de Trabalho terá eficácia liberatória geral das verbas consignadas e justificadas as ressalvas anotadas.
§ 8º - O procedimento estabelecido nesta cláusula poderá ter a participação do respectivo sindicato patronal, mediante a celebração de convênio a ser assinado por ambas as representações.
§ 9º - O disposto nesta cláusula será obrigatório a partir de 22/12/2018, tempo necessário para que as empresas tomem conhecimento da obrigação.

53 – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que, na medida de suas possibilidades e critério de administração, desejarem negociar com seus empregados a participação nos lucros ou resultados, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, deverão valer-se da assessoria de suas respectivas entidades sindicais.

54 – ACORDOS COLETIVOS: Os sindicatos acordantes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo as respectivas categorias econômicas e laborais, obrigam-se a celebração conjunta, sob pena de nulidade, de acordos coletivos envolvendo empresas representadas pelas entidades patronais.
§1º - Nos termos do disposto no art. 617 da CLT as empresas interessadas deverão dar ciência formal ao respectivo sindicato patronal, através do e-mail juridico@sincomavi.org.br com cópia para sincomavi@sincomavi.org.br, para que este assuma a direção dos entendimentos, ou, sob renúncia, solicitar sua liberação para negociar os termos isoladamente com o sindicato laboral.
§2º - Em seguida a entidade patronal comunicará ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo a intenção da empresa em entabular negociações, isoladamente ou assistida pelo sindicato patronal, solicitando agendamento para a primeira reunião através do e-mail juridico@comerciarios.org.br com cópia para acordocoletivo@comerciarios.org.br.

55 - JORNADAS DE TRABALHO : Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/13 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que deverá ser concedido, no máximo, após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.
§1º - Além da jornada normal acima, as empresas poderão, através da celebração de TERMO DE ADESÃO às condições dos incisos I ao IV abaixo, ao qual desde já se obrigam as respectivas entidades

patronal e profissional, contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, observado o que segue:

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;

b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

d) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

II - JORNADA REDUZIDA - Considera-se jornada reduzida aquela cuja duração seja superior a 30 (trinta) horas e inferior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, obedecidos os seguintes requisitos:

a) horário contratual;

b) o salário do empregado contratado para jornada reduzida será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

d) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

III - JORNADA ESPECIAL 12X36 - Jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga ou descanso, observado o seguinte:

a) as 12 (doze) horas de efetivação no trabalho serão consideradas como horas normais, não sofrendo incidência de adicional extraordinário.

b) também não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

d) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

IV - SEMANA ESPANHOLA - Fica autorizada a adoção do sistema de compensação de horário denominado "SEMANA ESPANHOLA", que alterna jornada de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e de 40 (quarenta) horas em outra, de modo que a compensação de jornada de uma semana ocorra na semana seguinte, perfazendo a média de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 323, da SDI-I, do TST.

a) Não serão consideradas como extras as horas laboradas além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, pois o excesso é compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa modalidade de jornada.

b) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;

c) é vedado, nos termos da lei, descontar as faltas do empregado ao serviço do período de gozo das férias;

d) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

§2º - A solicitação para celebração de TERMO DE ADESÃO para as jornadas especiais acima será encaminhada online à respectiva entidade patronal que emitirá o respectivo ATESTADO DE ADESÃO, no qual deverá constar que a empresa assume a obrigação de cumprir integralmente as disposições dessa Convenção Coletiva de Trabalho, notadamente o disposto nas cláusulas referentes às contribuições patronais e laborais, para exibição em eventuais fiscalizações ou ações trabalhistas. Os atestados emitidos serão remetidos semanalmente, em forma de relação, ao sindicato laboral.

56 - TRABALHO INTERMITENTE : Nos termos dos artigos 611-A, VIII; 443 e 452-A, todos da CLT, e observadas as condições abaixo, fica autorizada a adoção do regime de trabalho intermitente através da celebração de prévio acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo também obrigatória, sob pena de nulidade, a assistência da respectiva entidade patronal.

§ 1º - Ao final de cada período mensal de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento da remuneração a que tem direito;

§ 2º - O valor da remuneração do empregado contratado para esta modalidade de trabalho deverá corresponder ao do salário-hora do paradigma exercente da mesma função ou, inexistindo este, ao do

salário-hora apurado nos termos das cláusulas nominadas "PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL" e "GARANTIA DO COMISSIONISTA", conforme o caso, desta Convenção Coletiva.
§ 3º - A solicitação prévia para celebração de acordo coletivo prevendo a hipótese será encaminhada online à respectiva entidade patronal que, em conjunto com a entidade laboral, analisará sua admissibilidade.

57 – CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: Em respeito ao comerciário e para sua melhor capacitação e aperfeiçoamento profissional, o SINCOMAVI disponibilizará, na vigência da presente Convenção, duas vagas gratuitas nos cursos por ele ministrados. O preenchimento dessa vaga será feito por indicação do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo.

58 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Ao empregado afastado por motivo de doença fica concedida garantia de emprego ou salário por período de 30 dias, contados a partir da alta previdenciária, podendo essa garantia ser transformada em indenização, nesse caso, integrando esse período ao contrato de trabalho para todos os fins e efeitos.

59 - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO: Fica facultado às empresas o pagamento em dinheiro do vale transporte, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer incidência do INSS, nos termos da decisão do STF - Supremo Tribunal Federal no RE nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010. As empresas que optarem por essa modalidade de benefício deverão fornecê-lo de forma antecipada para seus empregados.
§ 1º - Os valores pagos a esse título, dado seu caráter de indenização da modalidade comum de vale transporte, não se incorporam ao salário para os reflexos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, reajustes salariais e etc.
§ 2º - As empresas poderão descontar de seus empregados até 6% (seis por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, limitados até o valor efetivamente gasto pelo empregado no deslocamento de sua residência até o trabalho e vice-versa.
§ 3º - Baseado nos termos legais e na declaração do empregado sobre o uso do benefício, é direito da empresa fiscalizar sua correta utilização para o fim que se destina, sendo que a declaração falsa ou o seu uso indevido constitui falta grave, passível de sanções administrativas e/ou legais, tais como abatimento no benefício do mês seguinte ao uso indevido, advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

60 - CONTROLE ALTERNATIVO DAS JORNADAS DE TRABALHO : Nos termos da legislação, as empresas ficam autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle das jornadas de trabalho que melhor atendam suas necessidades, desde que atendam as seguintes condições:
§ 1º - Deve estar no local de trabalho, permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar a obtenção por qualquer meio, pelo empregado, do registro das marcações realizadas.
§ 2º - Os sistemas não podem e não devem admitir restrições ou marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.
§ 3º - A empresa adotante do sistema alternativo fica desobrigada de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto e disponibilizará mensalmente cópia do registro de ponto, de forma individual, para todos os seus empregados.

61 - TROCA DO DIA DO FERIADO : Obedecidos os princípios legais e mediante acordo entre empresa e empregado, de validade coincidente com a presente Convenção Coletiva, fica acordado que os feriados fixados em lei federal, estadual ou municipal que recaírem em terça, quarta ou quinta-feira, poderão ser gozados na segunda ou sexta feira correspondente. Mesmo que adotada essa opção, as empresas deverão observar o disposto nas cláusulas TRABALHO EM FERIADOS, TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO e TRABALHO EM FERIADOS – PRÊMIO.

62 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO : Com observância da legislação em vigor, fica permitido aos empregados, de forma individual e de comum acordo com as empresas, pactuarem a faculdade de praticar um intervalo ininterrupto para alimentação e descanso entre 30 (trinta) minutos e 2(duas) horas, para as jornadas diárias que excedam a 6 (seis) horas, desde que as empresas tenham refeitório ou propiciem condições para o empregado se alimentar fora do ambiente do trabalho em tempo hábil.
Parágrafo Único - A alteração do intervalo ocorrerá durante a vigência da presente Convenção e será compensada, sem prejuízo ou acréscimo do salário, na jornada de trabalho diário.

63 - PRINCIPIOS DA NEGOCIAÇÃO : As cláusulas da presente Convenção Coletiva foram estabelecidas baseadas nos princípios da livre negociação e da prevalência do negociado sobre o legislado, previstos no Art. 611-A da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, assumindo todos os envolvidos (entidades sindicais, empresas e empregados) o compromisso de cumprir e respeitar todas as normas legais a respeito, inclusive futuras interpretações judiciais a respeito.

64 - FORNECIMENTO DE CAFÉ: Sem prejuízo das condições mais benéficas já praticadas, recomenda-se às empresas fornecer, gratuitamente, café da manhã (composto de no mínimo, café, leite, pão, manteiga ou margarina) a todos os seus empregados, dentro dos 15 minutos iniciais da jornada de trabalho.

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

66 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

67 - VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência a partir de 01 de outubro de 2019 até 30 de setembro de 2020.

São Paulo, 09 de março de 2020

Ricardo Patah
Presidente

Marcos Afonso de Oliveira
Diretor Jurídico

Dr. Robson Eduardo Andrade Rios
OAB SP nº 86.361

Todos os acima pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO

Reinaldo Pedro Correa
Presidente

Dr. Dawison Pires de Oliveira
OAB SP nº 93.304

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, MAQUINISMOS, FERRAGENS, TINTAS, LOUÇAS E VIDROS DA GRANDE SÃO PAULO

Cláudio Elias Conz
Presidente

Dr. Roberto Mateus Ordine
OAB SP nº 26.528

Pelo SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO