CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2016 / 2017

As partes convenentes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS – SINCOMERCIÁRIOS,** (CNPJ/MF nº 58.194.499/0001-03), **representante dos empregados no comércio em geral, varejista e atacadista, inclusive de empresas enquadradas no regime Simples Nacional (microempresas e empresas de pequeno porte)**, com base territorial compreendendo as cidades de **SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, BERTIOGA, CUBATÃO, PRAIA GRANDE, MONGAGUÁ** e **ITANHAÉM**, com sede na Rua Itororó nº 79, 8º andar, Centro - CEP.11010-071 - Santos/SP, representado por seu presidente, Arnaldo Azevedo Biloti (CPF.MF. 433.282.298-68), assistido por seu advogado Jose Stalin Wojtowicz (OAB/SP 23.364), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 23, 24, 25, 26 e 29 de agosto de 2016 e, de outro lado, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA – SINCOMÉRCIO-BS** (CNPJ.MF. 58.251.794/0001-46), com sede na Av. Ana Costa nº 25 – Vila Mathias, Santos/SP, CEP.11060-001, representado por seu presidente Sr. Alberto Weberman (CPF.MF. 030.527.378-72, assistido por seu advogado Fernando Mendes Gouveia (OAB/SP 47.877), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em 21 de julho de 2016 em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1ª REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em 01.10.2016, mediante o reajuste global de 9,15 **% (nove inteiros e quinze centésimos)** por cento incidentes sobre os salários vigentes no período de 01.10.2015 a 30.09.2016.

§ 1º: O empregado admitido após a data base terá seu salário reajustado em conformidade com o caput desta cláusula, proporcionalmente, pela aplicação de 1/12 avos pelos meses trabalhados, considerando-se mês a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 2º: Em ocorrendo mudança da política salarial ora vigente ou alteração substancial do custo de vida, as partes se comprometem a proceder à revisão e a fixação de novos valores salariais.

2ª COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

Serão compensadas todas as antecipações legais ou espontâneas concedidas no período de 01.10.2015 a 30.09.2016, salvo as decorrentes de promoção, transferências, término de aprendizagem, implemento de idade e equiparação.

3ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO

Para as empresas em geral fica estabelecido um **Salário Profissional Normativo** mensal no valor de **R$ 1.405,00 (hum mil, quatrocentos e cinco e reais),** para as empresas que aderirem ao **REPIS**, fica estabelecido o seguinte salário profissional normativo de **R$ 1.360,00** (hum mil, trezentos e sessenta reais) para as Empresas de Pequeno Porte e de **R$ 1.246,00** (hum mil, duzentos e quarenta e seis reais) para as Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), desde que cumprida a jornada legal da categoria comerciária ou contratual.

§ Único: Esses valores serão reajustados em conformidade com a legislação salarial vigente, nas mesmas épocas e consoante os mesmos coeficientes, e, ainda, com os coeficientes ou

valores econômicos resultantes de negociações empreendidas pelas categorias envolvidas.

4ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO – EMPACOTADOR E OFFICE BOY

Fica estabelecido um salário profissional normativo mensal no valor de **R$ 961,00 (novecentos e sessenta e um reais)**, para empacotador e office boy, com idade entre 16 a 18 anos, desde que estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino, com jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais cumpridas de Segunda-feira a Sábado compatível com o horário escolar, sendo proibida a prestação de horas extraordinárias.

§ Único: O salário estipulado no caput não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

5ª GARANTIA DO COMISSIONISTA

O empregado que percebe comissão por vendas (comissionista puro) ou salário misto (salário fixo + comissão por vendas), fica assegurada uma **GARANTIA MÍNIMA**, equivalente ao valor do Salário Profissional Normativo (cláusula **3ª**) acrescido de **20%** (vinte por cento), desde que, o total das comissões pré-ajustadas somadas ao descanso semanal remunerado, no primeiro caso, e, o total da parte fixa somada aos valores das comissões pré-ajustadas mais o descanso semanal remunerado, no segundo caso, não atinja o citado valor, observado sempre a jornada normal ou contratual.

§ 1º: A garantia mínima prevista no "*caput*" desta cláusula, não se constitui, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa de salário misto.

§ 2º: Considera-se remuneração, para efeito de recolhimentos previdenciários e do FGTS, além do salário e comissão pré-ajustada, todas as parcelas percebidas em razão da contraprestação de serviços, nos termos do disposto no Art. 457 - § 1º da CLT que se incorporam ao salário.

6ª REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Considerando a publicação da Lei Complementar nº 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os sindicatos convenentes vêm manter a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado ao Microempreendedor Individual (MEI), a Microempresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP) da atividade de comércio varejista na região de representação dos subscritores deste instrumento, no âmbito de piso salarial a ser aplicado aos empregados a partir de 1º de outubro de 2016, que se regerá pelas normas a seguir especificadas:

§ 1º: Para efeito desta cláusula convencional especial, considera-se **microempreendedor individual (MEI)** o empresário individual que aufira em cada ano calendário receita bruta de até **R$ 60.000,00** (sessenta mil reais), **microempresa** (**ME**) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufira em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a **R$ 360.000,00** (trezentos e sessenta mil reais), enquanto que a **Empresa de Pequeno Porte** (**EPP**) a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufira em cada ano calendário receita bruta superior a **R$ 360.000,00** (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a **R$ 3.600.000,00** (três milhões e seiscentos reais).

§ 2º: No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercício da atividade.

§ 3°: 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 3ª da presente norma coletiva.

§ 4°: O estabelecimento interessado deverá individualmente formalizar sua adesão para obtenção da autorização para prática do regime especial de piso salarial, por meio de requerimento a ser encaminhado ao Sindicato Patronal, contendo as seguintes informações:

§ 5°: As empresas tem o prazo de até 31 de março de 2017 para solicitar a certidão ao SCVBS e as empresas constituídas após a data base terão 30 dias de prazo.

O enquadramento disposto no **§ 1°** desta cláusula somente será efetivado após expressa aprovação dos Sindicatos Convenentes e mediante as seguintes condições:
a) – O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção.

b) – Mediante solicitação da empresa, endereçada ao **SINCOMERCIO BS**, sito a Avenida Ana Costa, 25 – Vila Mathias – CEP 11060-001 – Santos/SP para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário.

c) – A prova documental do enquadramento será feita por declaração de responsabilidade, assinada pelo empresário individual ou Sócio e também pelo Contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site www.scvbs.com.br ou na sede do **SINCOMERCIO BS**, em que conste as seguintes declarações e informações:

c.1.) – Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade de comércio e identificação do sócio e do contabilista responsável;
c.2.) – Declaração de que a **RECEITA TOTAL** auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite **ENQUADRAR** a empresa na faixa do **§ 1°** desta cláusula no regime especial de piso salarial (**REPIS**).
c.3.) – Compromisso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta convenção, inclusive a cláusula 39ª, e de responsabilidade pela declaração.
c.4.) – Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.
c.5.) – Ciência e obrigatoriedade de pagamento e homologação dos valores das verbas rescisórias de acordo com a Lei e as cláusulas dessa Convenção Coletiva de Trabalho.
c.6) – Ciência e obrigatoriedade de pagamento da Contribuição Assistencial Convencional prevista na cláusula 40ª.

d) – As empresas somente poderão praticar os pisos especiais após ter aprovada a inclusão ou o pedido de renovação do **REPIS** junto aos sindicatos convenentes. Caso a empresa não se enquadre nas exigências do **REPIS**, a mesma deverá praticar o piso previsto na cláusula **3ª** deste instrumento, sem o benefício do **REPIS** inclusive com o pagamento das diferenças retroativas.

e) – Ocorrendo mudança de enquadramento durante o período de vigência, a empresa atualizará o valor de imediato.

f) – As empresas já enquadradas no **REPIS**, que hoje praticam o piso de **MEI, ME** e **EPP**, deverão adotar os novos valores constante da cláusula **3ª** e deverão providenciar novo enquadramento até **31 de março de 2017**, sob pena de desenquadramento do **REPIS** e consequente pagamento das diferenças retroativas a **01/10/2016**.

g) – Em atos homologatórios de rescisão e contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

7ª QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa ou operador de caixa terá direito à percepção de "quebra de caixa" no valor de **10%** (dez por cento) do valor do salário profissional normativo vigente, por mês, sendo condicionado o pagamento ao desconto pelo empregador.

§ Único: As conferências de Caixa, necessariamente deverão ser feitas na presença do operador, sob pena de não poder ser responsabilizado por divergências ou diferenças encontradas.

8ª CAIXA – ADICIONAL DE FUNÇÃO

Os trabalhadores que exercerem a função de caixa, mesmo que eventualmente, farão jus ao adicional salarial de **10%** (dez por cento) por mês em virtude de recebimento de contas de terceiros.

9ª HORAS EXTRAS

Fica assegurado o pagamento do adicional de **75%** (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extras que excederem a jornada normal de trabalho.

§ Único: Quando as horas extras forem igual ou eventualmente superior a 2 (duas), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

10ª ACÚMULO DE FUNÇÃO

O acúmulo de funções definidas no CBO assegura ao empregado o acréscimo de **10%** (dez por cento) do salário contratual.

11ª ADIANTAMENTO DE SALÁRIO –VALE

A empresa concederá a todos os empregados até o **dia 20**, adiantamento não inferior a **40%** (quarenta por cento) do salário nominal.

12ª ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.

A empresa fica obrigada a anotar na C.T.P.S. o cargo de comerciário e a função especifica exercida pelo empregado (Classificação Brasileira de Ocupação), observado o disposto nos artigos 29, 457 - § 1º e 458 da C.L.T..

§ Único: A falta dos registros, independentemente da penalidade administrativa do MTE, implicará em multa equivalente a **50%** (cinquenta por cento) do Salário Profissional Normativo, em favor do empregado.

13ª ASSENTOS PARA DESCANSO

A empresa disponibilizará aos empregados assentos para descanso durante a jornada de trabalho.

14ª ASSISTÊNCIA JURIDICA
A empresa prestará assistência jurídica ao empregado que no exercício de sua função praticar ato que o leve a responder a ação penal, na defesa do patrimônio da empresa.

15ª ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
Reconhecimento por parte da empresa, de atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato dos Empregados, ou empresas conveniadas com o Sindicato, observadas as disposições existentes em Portarias da Previdência Social.

16ª ATRASO JUSTIFICADO
Assegura-se a tolerância no atraso de até 30 (trinta) minutos no início da jornada, por mês, justificado por problemas de mobilidade urbana.

17ª AUXILIO CRECHE
Independentemente do número de filias, as empresas com mais de 30 (trinta) empregadas, com idade superior a 16 (dezesseis) anos que não mantiverem creche própria, ou mediante convenio supletivo nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, pagará às comerciarias com filhos naturais ou adotivos, até doze meses de idade, um auxilio creche, no valor de **R$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais)** por mês, independentemente de qualquer comprovação de despesa.

18ª AVISO PRÉVIO
Durante o prazo de vigência do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, ficam vedadas as alterações no contrato de trabalho, inclusive transferência do local de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.

§ Único: Ao empregado dispensado sem justa causa que, no cumprimento do aviso prévio, comprove ter obtido novo emprego, mediante declaração do novo empregador, será garantida a sua dispensa imediata, sem desconto e pagamento dos dias subsequentes.

19ºAVISO PRÉVIO-PROPORCIONALIDADE
Aplicação da proporcionalidade do aviso prévio para todos os efeitos observará o disposto na Lei nº 12.506 (DOU.13.10.2011) e Nota Técnica Nº 184/2012/CGRT/SRT do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

§ 1º: No caso do pedido de demissão fica o aviso prévio limitado em 30 (trinta) dias.

§ 2º: No caso de dispensa do trabalhador fica o aviso prévio trabalhado limitado a 30 (trinta) dias e o restante ser indenizados.

20ª CARNÊS
A empresa fica proibida de cobrar, de uma única vez, do empregado que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários as prestações dos carnês financiados, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, ao empregador, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.

21ª CARTA DE APRESENTAÇÃO
Exceto nos casos de dispensa por "justa causa" a empresa fornecerá, no ato da formalização da rescisão, uma Carta de Apresentação cujo teor deve referir-se ao comportamento ilibado do empregado durante a relação empregatícia.

22ª COMISSIONISTA - BALANÇOS
Fica assegurado ao empregado comissionista e de salário misto, quando do comparecimento obrigatório, para realização de balanço, dentro da sua jornada normal de trabalho, o pagamento da média horária das comissões em conformidade com a cláusula **23ª**.

§ Único: Na hipótese de eventual prorrogação da jornada, será assegurado o pagamento das horas extras, conforme disposto na cláusula **9ª**.

23ª COMISSIONISTA – CÁLCULO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA
A remuneração do empregado comissionista e de salário misto, para efeito de férias, 13º salários e verbas rescisórias, será apurada com base na média dos últimos 6 (seis) meses anteriores ao pagamento.

§ Único: Para o empregado com remuneração mista (fixo + variável), a presente cláusula aplicar-se-á somente sobre a parte variável.

24ª COMISSIONISTA – CÁLCULO DO AUXILIO DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO
O cálculo do pagamento dos primeiros **15** (quinze) dias, de responsabilidade da empresa, com referência ao empregado comissionista e de salário misto obedecerá ao disposto na cláusula **23ª**.

25ª COMISSIONISTA - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
Ao empregado comissionista ou que percebe salário misto, fica assegurado o Descanso Semanal Remunerado e Feriados, que será calculado, dividindo-se a remuneração do mês (excluída a parte do salário fixo daqueles que ganham salário misto) pelo número de dias trabalhados no respectivo mês, multiplicando-se o quociente pelo número de domingos e feriados.

26ª COMISSIONISTAS – FALTAS
Não poderá ser descontada a falta do empregado comissionista puro ou misto, na parte, relativo às comissões, ficando, entretanto, facultado o desconto do seu repouso semanal remunerado.

27ª COMISSIONISTA – HORAS EXTRAS
O comissionista ou de salário misto terá direito ao adicional de horas extras calculado sobre as horas que excederem a jornada normal de trabalho, exceto quando em atividade diferente para a qual foi contratado, quando fará jus as horas trabalhadas calculadas em conformidade com a clausula **23ª**, e as horas extras acrescido do adicional estipulado na clausula **9ª**.

§ Único: Para o empregado com remuneração mista (fixo + variável), a presente cláusula aplicar-se-á somente sobre a parte variável.

28ª COMISSIONISTA - IRREDUTIBILIDADE DA REMUNERAÇÃO
É vedado à empresa, sem anuência expressa do empregado, modificar para menos os percentuais de comissão, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, bem como os valores das gratificações, ajuda de custo e horas extraordinárias.

29ª COMISSIONISTA– TRANSFERÊNCIAS
Na transferência de local de trabalho, bem como na transferência de seções, definitiva ou provisória, fica a empresa obrigada a garantir a média das comissões em conformidade com a cláusula **23ª**, salvo se a pedido do empregado.

30ª COMISSIONISTA – REMUNERAÇÃO NO EXERCÍCIO DE OUTRO CARGO
O empregado comissionista ou que perceba salário misto que for incumbido de exercer outro serviço que não aqueles inerentes ao de sua função terá direito à remuneração deste trabalho, pela média horária em conformidade com a clausula **23ª**, se a prestação de serviço for em horário normal e, se em horário prorrogado, terá direito ao acréscimo estabelecido na clausula **9ª**.

31ª COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
Sempre para período de noventa dias, fica permitido a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, até o limite mensal de **35** (trinta e cinco horas), desde que, não excedida a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e o limite máximo de acréscimo de **2** (duas) horas diárias, e sua validade depende da formalização de anexo junto aos dois sindicatos, contendo o seguinte:
a) – nome, CNPJ, endereço e a relação contendo nome e número e série da CTPS dos empregados abrangidos pela compensação, com a indicação dos dias da semana, horários de trabalho e os intervalos para repouso e alimentação, bem como a data do início e do termino do prazo de vigência;
b) – no caso de menor, o trabalho fica restrito ao período diurno;
c) – as horas de trabalho excedentes ao pactuado serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto na cláusula **9ª**.
d) – na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, o empregado fará jus ao recebimento das horas extras não compensadas com o acréscimo do adicional previsto na cláusula **9ª**;
e) – a regra desta cláusula não se aplica ao trabalho nos domingos e feriados, sujeitando o infrator, no caso de descumprimento, além do pagamento das horas trabalhadas com os acréscimos previstos, também, ao pagamento da multa prevista na cláusula **68ª**.
f) – a compensação individual, como exceção à estipulação coletiva ora pactuada, somente será possível em caso de força maior devidamente comprovada, devendo a compensação realizar-se dentro da mesma semana.
g) – as empresas se comprometem mensalmente a pagar o adicional sobre as horas compensadas, tudo conforme o previsto no Enunciado nº 85 do TST.
h) – as empresas se comprometem na hora da renovação apresentar os comprovantes do acerto do período anterior e os comprovantes das contribuições devidas aos sindicatos quando solicitado.
i) – no caso de horas negativas no final do período de 90 (noventa) dias, ou na rescisão do contrato de trabalho as mesmas serão zeradas, sem desconto do empregado.

32ª COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
No ato das homologações de rescisões contratuais, será obrigatório a apresentação da última guia de recolhimento da Contribuição Sindical, ou outra que a venha substituir.

33ª COMPROVANTES DE PAGAMENTO
A empresa fica obrigada a fornecer ao empregado, todos os comprovantes de pagamento das remunerações, com a discriminação das importâncias pagas e descontadas, inclusive, com destaque da parcela do FGTS, além da identificação das duas partes interessadas.

34ª COMUNICAÇÃO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA
O empregador é obrigado a comunicar por escrito os fatos que ensejaram a dispensa por "justa causa", sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

§ Único: O documento deverá ser exibido quando da formalização da rescisão do contrato de trabalho perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da entidade sindical.

35ª COMUNICADOS CIPA
As empresas se comprometem a comunicar ao sindicato, as eleições da CIPA com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do pleito, informando o dia e horário da eleição e o nome dos inscritos, sendo facultado ao sindicato enviar um observador.

§ Único: As empresas se comprometem a comunicar ao Sindicato a chapa eleita no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a eleição.

36ª COMUNICADOS DO SINDICATO
A empresa afixará em quadro de avisos, comunicados do Sindicato dos Empregados aos seus representados, em local visível e de fácil acesso aos empregados, desde que tais avisos e comunicações não contenham propaganda política, expressões ofensivas ao empregador e autoridades constituídas.

37ª CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO
Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa salvo se exercente de cargo de confiança será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

38ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
É vedada a contratação a título experimental, de empregado que já exerceu a mesma função na empresa.

39ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
De cada empregado integrante da categoria profissional, a empresa descontará a contribuição assistencial correspondente a **4,5%** (quatro e meio por cento) da sua remuneração reajustada no mês de outubro/2016, limitado seu valor em **R$ 100,00** (cem reais), desde que, não haja oposição manifestada perante a entidade sindical até o dia **21/11/2016**, que deverá ser recolhida, impreterivelmente até o dia **10/12/2016**, exclusivamente na **CAIXA ECONOMICA FEDERAL, Agência/Código do Cedente 0345.003.88857064.4**, em Ficha de Compensação modelo padrão, em nome do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTOS**, que repassara automaticamente 20% (vinte por cento) do valor para a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

§ Primeiro: Aos empregados admitidos após a data base serão descontadas as mesmas taxas da contribuição assistencial prevista na presente cláusula, do salário do mês seguinte ao de sua admissão, exceto aos que já tenham contribuído em outra empresa, para a mesma categoria, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia **15** (quinze) do mês seguinte ao do desconto.

§ Segundo: O atraso no recolhimento sujeitará a empresa ao pagamento do valor do principal, mais juros de **1%** (um por cento) ao mês, além da multa de **10%** (dez por cento).

40ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL

Conforme aprovado pela Assembléia Geral extraordinária, realizada em 21/07/2016, todas as empresas varejistas estabelecidas na base territorial do Sindicato do Comércio Varejista da Baixada Santista, através de Ficha de Compensação Bancária, fornecida pela Entidade Patronal, a Contribuição Assistencial Convencional que visa o custeio das atividades assistenciais do Sindicato da Categoria Econômica Patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho no exercício 2016/2017.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2016/2017, será o seguinte:

Micro Empreendedor Individual – À vista R$ 100,00
Empresas sem empregados – À vista R$ 243,00 ou 2 parcelas de R$ 135,00
Micro Empresa – ME – À vista R$ 297,00 ou 2 parcelas de R$ 165,00
Empresa de Pequeno Porte – EPP – À vista R$ 414,00 ou 2 parcelas de R$ 230,00
Demais empresas com até 20 empregados À vista R$ 729,00 ou 6 parcelas de R$ 135,00
Demais empresas com mais de 20 empregados – À vista 1.080,00 ou 6 parcelas de R$ 200,00

a) O recolhimento da 1ª parcela ou pagamento à vista o vencimento será em 20/10/2016.
b) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2016/2017 serão efetuados por Ficha de Compensação, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, ate a data limite para pagamento.
c) Após a data limite de pagamento, pagável com o acréscimo de multa de 2% (dois inteiros por cento), seguido de 1% (um inteiro por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso.
d) As empresas constituídas após 01/10/2016, recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa a 2016/2017 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo da alínea anterior.
e) As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela Entidade Sindical Patronal recolherão a Contribuição Assistencial Convencional 2016/2017, referente a cada estabelecimento contribuinte.

41ª DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – ANTECIPAÇÃO
Ao empregado em gozo de auxílio doença ou acidente, por mais de 180 dias, será pago o 13º Salário Proporcional, a título de antecipação, desde que o solicite, sendo na época oportuna efetuada o respectivo desconto.

42ª DESCARREGAMENTO DE MERCADORIAS
É vedada a prática de descarregamento de mercadorias de caminhões por empregado comissionista e de salário misto, sob pena de pagamento da multa prevista na cláusula **68ª**.

43ª DESCONTO DE CHEQUES RECEBIDOS
A empresa não poderá descontar do seu empregado, os valores pagos com cheques que sejam devolvidos por insuficiência de fundos ou outro motivo, desde que sejam obedecidas as normas internas da empresa e os preceitos legais que regem e disciplinam a matéria (Art. 462 da C.L.T.).

44ª DIA DO COMERCIÁRIO
Em homenagem ao dia 30 de outubro, **Dia do Comerciário**, será concedida ao empregado do comércio, uma gratificação correspondente a **1/30** (um trinta avos) da sua remuneração mensal auferida no mesmo mês, que será pago juntamente com esta, ao empregado que contar com até de 180 (cento e oitenta dias) de trabalho e de **2/30** (dois trinta avos) aos empregados com mais de 180 (cento e oitenta dias).

45ª DIRIGENTES SINDICAIS – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS
Os empregados eleitos dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se até **10** (dez) dias por ano, sem prejuízo dos direitos do contrato de trabalho, quando participarem de atividades ou eventos que envolvam interesse dos trabalhadores, desde que mediante prévia solicitação, por escrito da entidade sindical profissional, com **48** (quarenta e oito) horas de antecedência.

46ª ESCALA MOVEL DE VALORES
As cláusulas econômicas da presente norma coletiva serão automaticamente reajustadas na forma da legislação salarial vigente e pelo mesmo índice.

47ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – ACIDENTE DO TRABALHO
Ao empregado que sofreu acidente do trabalho assegura-se, após a cessação do auxílio doença acidentário a estabilidade de **12** (doze) meses prevista no Art. 118 da Lei nº 8213/91.

48ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – AMAMENTAÇÃO
Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada até **45** (quarenta e cinco) dias após o termino da licença maternidade.

49ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA –DOENÇA
Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de **15** (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período

igual ao do afastamento até o limite máximo de **30** (trinta) dias, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

50ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – PRÉ APOSENTADORIA
Fica assegurada a garantia de emprego contra dispensa imotivada ao empregado que se encontre a **24** (vinte e quatro) meses de completar o tempo para aposentadoria e que mantenha Contrato de Trabalho com a mesma empresa, pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos.

51ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – RETORNO DAS FÉRIAS
Fica assegurado ao empregado no retorno das férias a estabilidade provisória de **30** (trinta) dias, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

52ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO
Fica assegurado ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, estabilidade provisória desde o alistamento até **30** (trinta) dias após a baixa sob pena de indenização pecuniária, salvo os casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão.

53ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA
A eventual conversão da estabilidade provisória em indenização substitutiva, não afasta o computo do período para todos os efeitos legais, tais como, salários, 13° Salário, Férias acrescida de 1/3 e FGTS.

54ª ESTUDANTE – ABONO DE FALTAS
Ao empregado estudante fica assegurado o abono de faltas por ocasião de exames escolares, vestibulares e ENEM quando comunicada a empresa com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, desde que eles coincidam com o horário de trabalho.

55ª ESTUDANTE - JORNADA DE TRABALHO
Fica vedada a mudança do horário de trabalho para a qual foi contratado, bem como o cumprimento de horas extras, quando coincidirem com o horário escolar ou acadêmico.

56ª FALTAS PARA FUNERAL
No caso de falecimento de sogro (a), genro ou nora, o empregado terá direito ao abono de **1** (um) dia de serviço, sem prejuízo dos seus salários, mediante comprovação do atestado de óbito.

57ª FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO
Assegura-se o direito à ausência remunerada de **10** (dez) dias por ano ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até **14** (catorze) anos de idade, ou inválidos ou incapazes, e em caso de internação que necessite de sua presença por prazo de até **15** (quinze) dias, mediante comprovação no prazo de **24** (vinte e quatro) horas.

58ª FÉRIAS

O instituto das férias obedecerá aos seguintes critérios:

a) – O início do gozo de férias deverá coincidir com o **1º** (primeiro) dia útil da semana, excetuando-se os casos de comum acordo.

b) – Será facultado ao empregado o direito de usufruir as férias vencidas por ocasião do seu casamento, além dos dias de gala, previsto na legislação, desde que solicite ao empregador com antecedência mínima de **30** (trinta) dias.

59ª FORMALIZAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na dispensa sem justa causa, independentemente do pagamento das parcelas rescisórias, a empresa no prazo de **12** (doze) dias procederá a formalização da liquidação contratual com entrega do TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho), comprovante de depósito da multa e chave de conectividade para saque do FGTS e a CD (Comunicação de Dispensa) para a percepção do Seguro Desemprego, sob pena de arcar com multa em favor do trabalhador de valor equivalente ao último salário por ele percebido.

§ 1º: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para recebimento das verbas rescisórias e/ou homologação fora do município onde trabalha.

§ 2º: A formalização ("homologação") da liquidação do Contrato de Trabalho deverá ser agendada junto ao Sindicato no prazo de 3 (três) dias úteis, contados da comunicação da dispensa ao empregado.

60ª JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

As partes convencionam que a modalidade especial de contrato de trabalho, de jornada parcial, com carga horária de trabalho correspondente a **110 horas/mês** e de jornada reduzida, com carga situada entre os parâmetros **110/180 horas/mês**, para ser válida, fica condicionada à formalização de acordo, aditivo a esta norma coletiva, assinado pelas partes acordantes (empresa e sindicato profissional), assegurando e explicitando, o seguinte:

a) – Contratação de prazo indeterminado;

b) – Anotação da condição especial de trabalho na CTPS;

c) – Direitos previstos na CLT, inclusive férias (Artº 130-CLT), FGTS, PIS e INSS;

d) – Remuneração mínima mensal de **R$ 961,00** (novecentos e sessenta e um reais) para **110** horas mensais, não podendo ser inferior ao Salário Mínimo Nacional no caso de elevação deste, e que servirá de base de cálculo para as demais jornadas especiais;

e) – Proibição de horas extras;

f) – Trabalho do menor restrito ao período diurno e/ou do estudante compatível com horário escolar comprovado;

g) – A totalidade das contratações não serão superiores a **20%** (vinte por cento) do quadro geral de empregados em regime de jornada integral (220 horas mês/44 horas semanais);

h) – Proibição de contratação para jornada inferior a **110 horas/mês** (25 horas/semanais);

i) – Obrigatoriedade de protocolização no sindicato profissional, a cada **90** (noventa) dias, de Planilha contendo nome, CNPJ, endereço da empresa e relação (nomes e números da CTPS) dos empregados envolvidos, indicação da data da contratação, bem como os respectivos horários de entrada/saída e intervalo;

j) – O descumprimento desta cláusula implicará na aplicação de multa no valor de **20%** (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo, por infração e por empregado, revertido em favor do (s) empregado (os), independentemente da penalização que for aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

61ª JORNADA NOTURNA
Quando o término da jornada ocorrer entre **meia noite** (zero hora) e **5** (cinco**) horas** da manhã, a empresa fornecerá aos seus trabalhadores transporte gratuito para retorno as suas residências, em face da inexistência ou deficiência do serviço de transporte público ou particular.

62ª IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
Na contratação de empregados, as empresas se obrigam a não praticar discriminação por motivo de idade, sexo, origem social, raça, estado civil ou situação familiar, tampouco exigir de seus trabalhadores desempenho de tarefas em condições que impliquem em atentado contra a dignidade da pessoa humana e do valor social.

63ª INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE
Fará jus ao adicional de insalubridade e ou periculosidade, o empregado exercente das funções especificas de mecânicos, funileiros, soldadores, pintores, lustradores, almoxarifes, em armazéns de usinas de sal, frigoríficos ou depósitos de produtos químicos ou explosivos, até comprovação pela empresa através de laudo técnico que descaracterize o referido pagamento.

64ª INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO
A empresa fica obrigada a, nos intervalos para refeição e repouso durante a jornada de trabalho, observar os limites previstos em lei sob pena de incorrerem na multa prevista na cláusula **68ª**, pôr descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula **9ª.**

65ª MANDATO SINDICAL - EXERCÍCIO EFETIVO – GARANTIAS
Fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas considerarem como de serviço efetivo o período de afastamento do empregado investido de mandato sindical, ainda que gratuitamente.

66ª MERCADORIAS DEVOLVIDAS
Aprovado o crédito e concretizada a venda, a empresa não poderá deduzir as comissões pagas ou devidas a seus empregados, quando ocorrerem casos de devolução ou retiradas de mercadorias, por falta de pagamento, uma vez que a liberação do crédito é de inteira responsabilidade da empresa.

67ª MÊS DE DEZEMBRO: DIAS, HORÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO.
a)- O horário de trabalho será das **8hs** às **22hs** nos dias úteis e, das **8hs** às **18hs**, nos dias 24 e 31 de Dezembro.
b)- O trabalho nos domingos obedecerá ao disposto na cláusula **77ª**, exceto a alínea **"f"**;
c)- As horas de trabalho que excederem a jornada normal (legal ou contratual) serão remuneradas em conformidade com a cláusula **9ª** (caput).
d)- Estão desobrigadas do pagamento e horas extras as empresas que adotarem escalas de revezamento entre seus funcionários, observada a jornada normal de trabalho e o horário até às **22hs**;
e)- Fica autorizada a compensação de horas de trabalho, **observado a cláusula 31ª** e
I- dispensa do acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não excedido o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo diário;

II- tratando-se de menores de 18 anos de idade, a compensação é condicionada à manifestação de vontade escrita do empregado, assistido pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;
III- as duas hipóteses são aplicáveis ao trabalho até às **22hs**.
f)- Para os empregados que se ativarem nos domingos ou em jornada prorrogada, as empresas se obrigam à concessão de intervalo de, no mínimo, **1** (uma) hora, para alimentação e descanso.
g)- O empregado que se ativar em jornada prorrogada, terá o direito à remuneração de **1** (um) lanche diário no valor no valor de **R$ 20,00 (vinte reais)**, desde que a prorrogação seja igual ou eventualmente superior a **2** (duas) horas.

68ª MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA PRESENTE NORMA COLETIVA
Fica estipulada a multa de **10%** (dez por cento) sobre o valor do Salário Profissional Normativo, por infringência a esta norma coletiva, por empregado, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

69ª PAGAMENTO DE SALÁRIOS
O pagamento do salário, 13º salário e férias, será efetuado dentro do prazo legal, em moeda corrente ou através de depósito em conta bancária, aberta para este fim em nome do empregado, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, neste último caso, será concedido um intervalo necessário para o saque dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário do intervalo de refeição.

70ª PLANO DE SAUDE - MANUTENÇÃO
Nos casos de afastamento do empregado, em face do princípio constitucional da dignidade humana, as empresas se comprometem manter em vigência o Plano de Saúde, nas mesmas condições já concedidas anteriormente.

71ª PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL
Para obtenção de tratamentos e/ ou benefícios da Previdência Social, a empresa fornecerá ao empregado, preenchidos, os formulários pertinentes, nos prazos seguintes:
a) – acidente do trabalho; de imediato;
b) – auxilio doença: 15 (quinze) dias;
c) – aposentadoria: 30 (trinta) dias:
d) – rescisão contratual: no ato da rescisão contratual.

§ Único: O descumprimento dos prazos implicará independentemente da incidência da multa pelo descumprimento da norma coletiva, na responsabilidade da empresa pelos prejuízos causados ao empregado pela não percepção dos benefícios previdenciários a que teria direito.

72ª QUEBRA DE MATERIAL
Não se permite às empresas 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.

73ª RELAÇÃO DOS TRABALHADORES
Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica o empregador obrigado a enviar cópia da RAIS ao sindicato da categoria profissional em até trinta dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

74ª SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL
A substituição de pessoal do quadro de funcionários não poderá resultar na diminuição da média salarial paga ao empregado.

75ª TAREFEIROS
O reajuste estabelecido na cláusula 1ª e seus parágrafos se aplicam ao empregado que percebe por tarefa ou produção, incidindo a porcentagem de reajustamento sobre as importâncias reajustadas observando-se a garantia mínima dos comissionistas e demais cláusulas da presente norma coletiva.

76ª TRABALHADOR COOPERADO E/OU TERCERIZADO – PROIBIÇÃO
É expressamente proibida a utilização de mão de obra através de cooperativas de trabalho ou de empresas terceirizadas nos serviços relacionados com as atividades fins da empresa.

77ª TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS
a) – A jornada de trabalho nos Domingos e Feriados, não poderá exceder de **8** (oito) horas, com o mínimo de **1**(uma) hora de intervalo de descanso;
b) – Cada empregado poderá trabalhar aos domingos de forma alternada, com descanso obrigatório nos demais domingos do mês;
c) – A remuneração do feriado trabalhado será em dobro, ficando autorizado o trabalho nos feriados municipais, no feriado estadual e nos feriados federais, exclusivamente para o período de vigência desta norma coletiva;
d) – Fica terminantemente proibido o trabalho dos empregados nos seguintes feriados federais: **25 de dezembro**, **1° de janeiro** e **1° de maio**;
e) – Nos dias **24** e **31 de dezembro** os empregados só poderão trabalhar até as **18** (dezoito) horas;
f) – As horas extraordinárias nos domingos e feriados não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, devendo essas horas excedentes da jornada normal de trabalho serem remuneradas em conformidade com a cláusula **9ª**;
g) – Será concedida a folga compensatória na semana, pelo trabalho nos domingos e feriados trabalhados. A folga será no período integral de **24** (vinte e quatro) horas, independentemente de jornada reduzida do Domingo e/ ou Feriado;
h) – De acordo com a legislação vigente, a empresa se obriga a cumprir a escala de 6 X 1;
i) – A folga semanal não pode ser substituída por feriados nacionais, estaduais ou municipais;
j) – As empresas deverão afixar as escalas de revezamento de folgas em local visível e com antecedência de 30 (trinta) dias;
l) – A empresa fornecerá vale-transporte, pelos domingos e feriados trabalhados;
m) – A empresa fornecerá vale-refeição ou dinheiro, no valor de **R$ 20,00 (vinte reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até **4** (quatro) horas, e **R$ 40,00 (quarenta reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho superior a **4** (quatro) horas, correspondente a domingos e feriados trabalhados. Fica assegurado que a empresa que mantiver restaurante próprio o direito de celebração de acordo coletivo em apartado, através do Sindicato;

n) – O inadimplemento desta cláusula ou condições sujeitará a empresa ao pagamento da multa de **20%** (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo vigente, por trabalhador, em favor deste, independentemente da penalidade que for imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
o) – Em dias de eleições o empregador assegura ao trabalhador o direito do exercício de voto na forma da lei sem prejuízo do salário.

78ª UNIFORMES
Quando o uso do uniforme for exigido pelas empresas, estas ficam obrigadas a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, no mínimo duas unidades de seis em seis meses.

§ único: Considera-se uniforme adotado pela empresa, tanto as peças exigidas, quanto aquelas que apenas sugeridas obedeçam a qualquer critério de padronização.

79ª VALE REFEIÇÃO
Assegura-se a concessão de Vale Refeição no valor de **R$ 22,00 (vinte e dois reais)** aos trabalhadores que prestam serviços externos.

80ª VALE TRANSPORTE
É assegurado ao empregado a concessão do Vale Transporte, nos termos do Decreto nº 95247/87, ficando obrigatório o fornecimento de contra recibo.

§ Único: Fica facultado às empresas pagarem o Vale Transporte em dinheiro, mediante emissão de recibos, ficando uma cópia com o empregado, devendo o valor ser pago antecipadamente até o último dia do mês anterior que anteceder a utilização do transporte.

81ª ALTERAÇÃO DA ORDEM NUMERICA DAS CLÁUSULAS – SISTEMA MEDIADOR (MTE)
Em razão da classificação do grupo ou subgrupo determinada pelo Sistema Mediador para registro de normas coletivas no Ministério do Trabalho e Emprego, as partes convenentes esclarecem que as cláusulas desta norma coletiva poderão sofrer alteração em sua ordem numérica, mas, não do seu teor ou conteúdo.

82ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA
A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de 12 (doze) meses, sendo o seu **início em 01/10/2016** e **término em 30/09/2017**.

Santos, 26 de outubro de 2016.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS

Arnaldo Azevedo Biloti
Presidente

Jose Stalin Wojtowicz
Advogado OAB/SP 23364

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA

Alberto Weberman
Presidente

Fernando Mendes Gouveia
Advogado OAB/SP 47877