

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2011/2012
SEC BAIXADA SANTISTA – SINCOVAGA/SP

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTOS**, CNPJ **58.194.499/0001-03**, com base territorial compreendendo as cidades de SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJA, CUBATÃO, PRAIA GRANDE, MONGAGUÁ, ITANHAEM e BERTIOGA, com sede à Rua Itororó, 79 – 8º andar – Santos/SP, representado por seu presidente Arnaldo Azevedo Biloti, CPF/MF **433.282.298-68**, e de outro o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ **49.087.273/0001-04**, com sede a Rua 24 de Maio, 35 – 13º - 1313 – Centro – São Paulo, representado por seu presidente Álvaro Luiz Bruzadin Furtado CPF/MF **045.467.768-53**, autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária de 24/08/2011, realizada em sua sede social, em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** para o comércio varejista de gêneros alimentícios nos municípios de: CUBATÃO, PRAIA GRANDE, MONGAGUA, ITANHAEM E BERTIOGA mediante as cláusulas seguintes:

1ª REAJUSTE DE SALÁRIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em **01.10.2011** mediante o reajuste global de **10%** (dez por cento), incidentes sobre os salários vigentes no período de **01.10.2010 a 30.09.2011**.

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

Parágrafo 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 Outubro/2010 a Setembro/2011, 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\$ 919,00 (novecentos e dezenove reais)**; para as empresas que aderirem ao **REPIS**, fica estabelecido o seguinte salário profissional normativo de **R\$ 890,00 (oitocentos e noventa reais)** para as **Empresas de Pequeno Porte** e de **R\$ 815,00 (oitocentos e quinze reais)** para as **Microempresas**, desde que, cumprida a jornada normal ou contratual.

Parágrafo 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\$ 582,00** (quinhentos e oitenta e dois reais), não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional no caso de elevação deste, 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.

5ª REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecida às microempresas (ME's) e empresas de pequeno porte EPP's), assim conceituadas na Lei Complementar nº 123/06, que instituiu o SIMPLES NACIONAL, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo 1º: Considera-se **microempresa (ME)**, para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que em cada ano-calendário aufera receita bruta (faturamento) igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais), enquanto que a **empresa de pequeno porte (EPP)** é aquela com faturamento superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

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

- a) - Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, onde consta CNPJ, endereço, CNAE; Capital Social registrado na JUCESP; endereço completo; identificação dos sócios da empresa e do contabilista responsável;
- b) - Declaração sob as penas da lei de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite a empresa se manter como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Salarial - REPIS/ 2011-2012;
- c) - Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 3º: - A entidade patronal deverá encaminhar ao sindicato profissional correspondente, cópia da solicitação, acompanhada de cópias dos documentos mencionados nas alíneas "a", "b" e "c".

Parágrafo 4º: Desde que constatada a regularidade de situação das empresas solicitantes, ambas as entidades - profissional e patronal - deverão, em conjunto, fornecer o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo de 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 07 (sete) dias úteis.

Parágrafo 5º: - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, em conformidade com a cláusula 3ª (terceira).

Parágrafo 6º: - Ocorrendo mudança de enquadramento durante o período de vigência a empresa atualizará o valor do piso de imediato.

Parágrafo 7º: - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de 01/10/2011 até 30/09/2012, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3ª (terceira).

6ª GARANTIA DO COMISSIONISTA

O empregado que percebe comissão por vendas (comissionista puro) ou salário misto (salário fixo + comissão por vendas), fica assegurado 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.

Parágrafo 1º: A garantia mínima prevista no "caput" desta cláusula, não se constituindo, sob qualquer hipótese, em salário fixo ou parte fixa de salário misto, terá sua vigência somente no curso do prazo desta norma coletiva, portanto, extinguindo-se os seus efeitos no termo final estipulado.

Parágrafo 2º: Consideram-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 - parágrafo 1º da CLT que se incorporam ao salário.

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.

Parágrafo 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.

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

10ª 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.

11ª ANOTAÇÕES NA C.T.P.S.

A empresa fica obrigada a anotar na C.T.P.S. o cargo ou função específica exercido pelo empregado, observado o disposto nos artigos 29, 457 - parágrafo 1º e 458 da C.L.T.

Parágrafo 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.

12ª ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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.

13ª ASSENTOS PARA DESCANSO

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

14ª PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL

Para a 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) – auxílio doença: 15 (quinze) dias;
- c) – aposentadoria: 30 (trinta) dias;
- d) – rescisão contratual: no ato da rescisão contratual.

Parágrafo 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.

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 AUXÍLIO CRECHE

Quando a empresa tiver mais de 30 (trinta) empregadas, com idade superior a 16 (dezesesseis) anos e não mantiver creche própria, ou mediante convenio supletivo nos termos do parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, pagará às comerciárias com filhos naturais ou adotivos, até doze meses de idade, um auxílio creche, no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) por mês.

17ª 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.

Parágrafo Único: Ao empregado dispensado sem justa causa e 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.

18ª AVISO PRÉVIO – ESPECIAL

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de contrato na empresa, dispensado sem justa causa, o aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

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

19ª 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.

20ª 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.

21ª 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 22ª.

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

22ª COMISSIONISTA E DE SALÁRIO MISTO - CÁLCULO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA

A remuneração do empregado comissionista e de salário misto, para efeito de férias, 13º salários, horas extras, verbas rescisórias, será apurada com base na média dos últimos 06 (seis) meses anteriores ao pagamento.

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

23ª COMISSIONISTA – CÁLCULO DO AUXÍLIO 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 22ª.

24ª 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.

25ª COMISSIONISTA E DE SALÁRIO MISTO – 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 cláusula 22ª, e as horas extras acrescido do adicional estipulado na cláusula 9ª.

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

26ª COMISSONISTA - 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.

27ª COMISSONISTA – 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 22ª, salvo se a pedido do empregado.

28ª COMISSONISTA – 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 cláusula 22ª, se a prestação de serviço for em horário normal e, se em horário prorrogado, terá direito ao acréscimo estabelecido na cláusula 9ª.

29ª 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.

30ª COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, sempre para período de 90 (noventa) dias, fica dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, até o limite máximo de 35 (trinta e cinco) horas mensais, desde que não excedida a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, condicionados para sua validade, a formalização de anexo com a assinatura dos dois sindicatos, contendo o seguinte:

- a) – nome, C.N.P.J., endereço e a relação contendo nome e número e série da C.T.P.S. 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 término 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 62ª.
- 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 na hora da renovação apresentar os comprovantes do acerto do período anterior e os comprovantes das contribuições devidas aos sindicatos quando solicitado

31ª 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.

32ª 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.

Parágrafo 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.

33ª 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 conttenham propaganda política, expressões ofensivas ao empregador e autoridades constituídas.

34ª 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.

35ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

36ª 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/2011, limitado seu valor em R\$ 100,00 (cem reais), desde que, não haja oposição manifestada perante a entidade sindical até quinze dias antes do pagamento do salário de novembro que deverá ser recolhida, impreterivelmente até o dia **12/12/2011**, 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**.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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).

37ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Consoante deliberação da Assembléia Geral Extraordinária realizada em 24.08.2011, a contribuição assistencial devida ao Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios, do Estado de São Paulo, representante da categoria econômica ou patronal, será paga por todas as empresas integrantes da categoria, a saber:

Micro Empresa – R\$ 150,00

Empresa de Pequeno Porte – R\$ 240,00 e as

Demais Empresas – R\$ 440,00

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

38ª 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.

39ª 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 62ª.

40ª 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 obedecidos as normas internas da empresa e os preceitos legais que regem e disciplinam a matéria (Art. 462 da C.L.T.).

41ª 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).

42ª DIRIGENTES SINDICAIS – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados eleitos dirigentes sindicais e não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se até 03 (três) dias por ano, sem prejuízo dos direitos do contrato de trabalho, quando participarem de assembleias, congressos, reuniões, seminários e outros 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 do evento.

43ª ESCALA MOVEL DE VALORES

As cláusulas econômicas da presente norma coletiva serão automaticamente reajustadas na forma da legislação salarial vigente e pelo mesmo índice.

44ª 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.

45ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE 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.

46ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – AMAMENTAÇÃO

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada até 45 (quarenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

47ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA – EMPREGADO EM VIA DE 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.

48ª 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.

49ª 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 ou acordo.

50ª ESTUDANTE - JORNADA DE TRABALHO

Fica vedada a mudança do horário de trabalho para a qual foi contratado, inclusive hora extra, quando coincidirem com o horário escolar ou acadêmico.

51ª FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante fica assegurado o abono de faltas por ocasião dos exames escolares ou vestibulares, quando comunicada previamente a empresa e desde que eles coincidam com o horário de trabalho.

52ª FALTAS PARA FUNERAL

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

53ª FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 8 (oito) 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 48 (quarenta e oito) horas.

54ª FÉRIAS

O instituto das férias obedecerá aos seguintes critérios:

- a) – O início do gozo de férias deverá coincidir com o 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.

55ª 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 (25 horas/semanais) e de jornada reduzida, com carga situada entre os parâmetros 110/220 horas mês (25/44 horas/semanais), 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), FGTS, PIS e INSS;
- d) Remuneração mínima mensal de R\$ 582,00 (quinhentos e oitenta e dois 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 contratações para jornadas inferiores 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.

56ª JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO-TÉRMINO)

Os minutos referidos no Art. 58, § 1º, da CLT (alterado pela Lei nº 10243/01), que estabelece que não seja computada como jornada extraordinária as variações no registro de entrada e saída, serão tolerados em 15 (quinze) minutos, tanto na entrada, quanto na saída.

57ª 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.

58ª INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Fará jus ao adicional de insalubridade e ou periculosidade, o empregado exercente das funções específicas de mecânicos, funileiros, soldadores, pintores, lustradores, almoxarifes, em armazéns de usinas de sal, frigoríficos ou depósitos de produtos químicos ou explosivos, desde que comprovado por laudo oficial do MTE.

59ª 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 62ª, por descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula 9ª.

60ª 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, cargo de diretoria, ainda que gratuitamente, na forma do art. 521, parágrafo único da CLT.

61ª 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.

62ª 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.

63ª PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento do salário, 13º salário e férias, será obrigatoriamente efetuado, 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.

64ª – 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 à 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.

Parágrafo Único: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para recebimento das verbas rescisórias fora da base territorial do sindicato.

65ª 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.

66ª SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL

A substituição de pessoal do quadro de funcionários não poderá resultar da diminuição da média salarial paga ao empregado.

67ª 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.

68ª TRABALHADOR COOPERADO

Fica expressamente proibido a utilização de mão de obra através de cooperativas de trabalho nos serviços relacionados com as atividades fins da empresa.

69ª 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 01(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 e no feriado estadual e nos feriados federais;
- d) – Fica terminantemente proibido o trabalho dos empregados nos seguintes feriados federais: 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio, e em dia de eleições;
- e) – Nos dias 24 de dezembro e 31 de janeiro 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 ser 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) – A empresa fornecerá vale-transporte, pelos domingos e feriados trabalhados;
- i) – A empresa fornecerá vale-refeição ou dinheiro, no valor de **R\$ 12,00 (doze reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até 4 (quatro) horas, e **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho superior a 04 (quatro) horas, correspondente ao domingo e feriado trabalhado. Fica assegurado que a empresa que mantiver restaurante próprio o direito de celebração de acordo coletivo em apartado, através do Sindicato;
- j) – O inadimplemento desta cláusula ou condições sujeitará a empresa ao pagamento de 20% (vinte por cento) de multa do Salário Profissional Normativo vigente, por trabalhador, em favor deste, independentemente da penalidade que for imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

70ª 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 69ª, exceto a alínea "f" acima;
- c) As horas de trabalho que excederem a jornada normal (legal ou contratual) serão remuneradas em conformidade com a cláusula 9ª (caput) acima.
- 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 o seguinte:
- 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 um lanche diário no valor de R\$ 12,00 (doze reais), desde que a prorrogação seja igual ou superior a 2 (duas) horas.

71ª TRABALHO NOTURNO

Quando o término da jornada ocorrer entre as 24 (vinte e quatro) horas às 5 (cinco) horas 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.

72ª UNIFORMES

Quando o uso do uniforme for exigido pelas empresas, estas ficam obrigadas a fornecê-lo gratuitamente aos empregados.

73ª 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.

Parágrafo Único: Ficam facultadas as 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.

74ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA


A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de **12 (doze)** meses, sendo o seu início em **01/10/2011** e término em **30/09/2012**.

Santos, 27 de outubro de 2011

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE
GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO
PAULO


Álvaro Luiz Bruzadin Furtado
Presidente
CPF nº 045.467.768-53

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
DE SANTOS


Arnaldo Azevedo Biloti
Presidente
CPF/MF nº 433.282.298-68


José Stalin Wojtowicz
OAB/SP 23.364