

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2013/2014

As partes convenentes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS** (CNPJ.MF. 58.194.499/0001-03), representante dos empregados no comercio 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 à rua Iitororó nº 79, 8º andar, Centro, Santos/SP, CEP.11010-071, 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 em 19/09/2013 e, de outro lado, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA** (CNPJ.MF. 49.087.273/0001-04), com sede à Rua 24 de Maio nº 35, 13º andar, conjuntos 1312/1315, Centro, São Paulo/Capital, CEP.01041-001, representado por seu presidente Sr. Alvaro Luiz Bruzadin Furtado (CPF.MF. 045.467.768-53), assistido por seu advogado Mauricio Dias de Andrade Furtado (OAB/SP 220.947), autorizado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 14/08/2013, 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 SALARIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em **01.10.2013** mediante o reajuste global de **8,5%** (oito e meio por cento), incidentes sobre os salários vigentes no período de **01.10.2012 a 30.09.2013**.

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 01.10.2012 a 30.09.2013, 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\$ 1.078,00** (hum mil e setenta e oito reais); para as empresas que aderirem ao **REPIS**, fica estabelecido o seguinte salário profissional normativo de **R\$ 1.044,00** (hum mil e quarenta e quatro reais) para as Empresas de Pequeno Porte e de **R\$ 956,00** (novecentos e cinquenta e seis 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\$ 683,00** (seiscentos e oitenta e três 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 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.

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.

6ª 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\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), enquanto que a **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** é aquela com faturamento 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).

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/ 2013/2014**;
- 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 imputado 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 01/10/2013 até 30/09/2014, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3ª (terceira).

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 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.



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 AUXILIO CRECHE

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 parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, pagará às comerciarias com filhos naturais ou adotivos, até doze meses de idade, um auxílio creche, no valor de R\$ 142,00 (cento e quarenta e dois 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 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 – 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.

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 6 (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 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 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 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.

26ª 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.

27ª 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.

28ª 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 22ª, salvo se a pedido do empregado.

29ª COMMISSIONISTA – 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.

30ª 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.

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 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 65ª.
- 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.

32ª COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

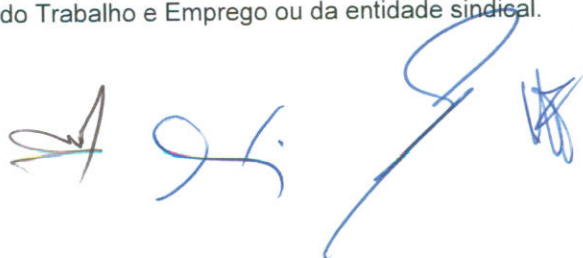
No ato das homologações de rescisões contratuais, será obrigatório a apresentação da última guia de recolhimento da Contribuição Sindical, ou outra que a venha substituir.

33ª 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.

34ª 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.

35ª 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.

36ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

37ª 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/2013, limitado seu valor em **R\$ 100,00** (cem reais), desde que, não haja oposição manifestada perante a entidade sindical até o dia 02/12/2013, que deverá ser recolhida, impreterivelmente até o dia 12/12/2013, 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).

38ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Consoante deliberação das respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas, a Contribuição Assistencial devida aos Sindicatos representantes das categorias econômicas ou patronais será paga por todas as empresas integrantes da categoria até o dia 16/12/2013, a saber:

Microempresa (ME):	R\$ 175,00
Empresa de Pequeno Porte (EPP):	R\$ 270,00
Demais Empresas:	R\$ 500,00

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).

39ª 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.

40ª 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 65ª.

41ª 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.).

42ª 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).

43ª 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.

44ª ESCALA MOVEL DE VALORES

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

45ª 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.

46ª 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, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

47ª 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.

48ª 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.

49ª 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.

50ª 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.

51ª 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.

52ª 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.

53ª 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.

54ª 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.

55ª FÉRIAS

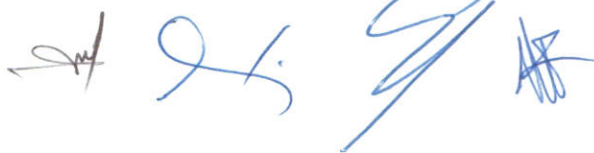
O instituto das férias obedecerá aos seguintes critérios:

- 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.

56ª 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-CLT), FGTS, PIS e INSS;
- d) Remuneração mínima mensal de **R\$ 683,00** (seiscentos e oitenta e três 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.

57ª JORNADA NOTURNA

Quando o término da jornada ocorrer entre **meia noite** (0 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.

58ª 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.

59ª 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.

60ª INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Fará jus ao adicional de insalubridade e ou periculosidade, o empregado exercente das funções específicas de repositores, montadores, mecânicos, funileiros, soldadores, pintores, lustradores, almoxarifes, em armazéns, frigoríficos ou depósitos de produtos químicos ou explosivos, até comprovação pela empresa através de laudo técnico que descaracterize o referido pagamento.

61ª 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 65ª, pôr descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula 9ª.

62ª MANDATO SINDICAL - EXERCÍCIO EFETIVO – GARANTIAS

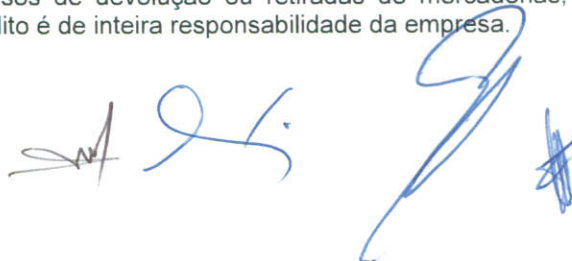
Fica estabelecida a obrigatoriedade das empresas considerarem como de serviço efetivo o período de afastamento do empregado investido de mandato sindical, cargo de diretoria, ainda que gratuitamente, na forma do art. 521, parágrafo único da CLT.

63ª MANUTENÇÃO – PLANO DE SAUDE

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.

64ª 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.



65ª 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.

66ª 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.

67ª 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 do município onde trabalha.

68ª 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.

69ª 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.

70ª SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL

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

71ª 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.

72ª TRABALHADOR COOPERADO E/OU TERCEIRIZADO – 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.

73ª 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, 1º de janeiro e 1º 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)- A empresa fornecerá vale-transporte, pelos domingos e feriados trabalhados;
- i)- A empresa fornecerá vale-refeição ou dinheiro, no valor de **R\$ 15,00** (quinze reais) por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até **4** (quatro) horas, e **R\$ 29,00** (vinte e nove 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;
- j)- 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.
- k)- Em dias de eleições o empregador assegura ao trabalhador o direito do exercício de voto na forma da lei sem prejuízo do salário.

74ª 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 73ª, 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).
- 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 **1** (um) lanche diário no valor de **R\$ 15,00** (quinze reais), desde que a prorrogação seja igual ou superior a **2** (duas) horas.

75ª 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.

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

76ª VALE REFEIÇÃO

Assegura-se a concessão de Vale Refeição no valor de **R\$ 17,00** (dezesete reais) aos trabalhadores que prestam serviços externos.

77ª 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: 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.

78ª 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 convenientes esclarecem que as cláusulas desta norma coletiva poderão sofrer alteração em sua ordem numérica, mas, não do seu teor ou conteúdo.

79ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA

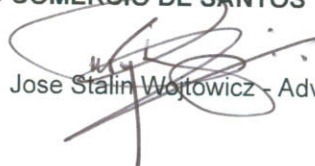
A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de 12 (doze) meses, sendo o seu início em **01/10/2013** e término em **30/09/2014**.

Santos, 19 de Novembro de 2013.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS

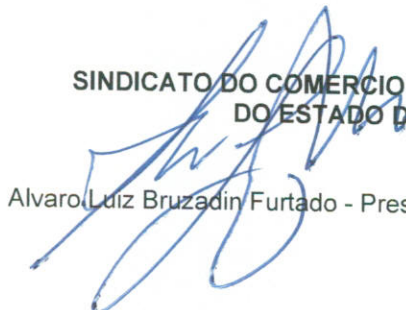


Arnaldo Azevedo Biloti – Presidente

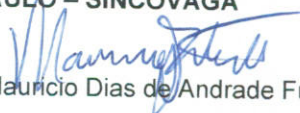


Jose Stalin Wortowicz – Adv.

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOVAGA



Alvaro Luiz Bruzadin Furtado - Presidente



Maurício Dias de Andrade Furtado – Adv.