

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010**

Entre as partes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTOS**, inscrito no **CNPJ/MF sob nº 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 na Rua Iitoró, nº 79 – 8º andar - Centro – Cep.: 11010-071, em Santos, Estado de São Paulo, com inscrição do **MTE sob nº SD00510**, representado por seu presidente Arnaldo Azevedo Biloti, **CPF/MF nº 433.282.298-68**, e de outro lado o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA**, entidade sindical sem fins lucrativos, inscrita no **CNPJ/MF sob nº 58.251.794/0001-46**, com base territorial compreendendo as cidades de SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, CUBATÃO, PRAIA GRANDE, MONGAGUÁ, ITANHAÉM, BERTIOGA e PERUÍBE, com sede na Avenida Dona Ana Costa, nº 25 – Vila Mathias – Cep.: 11060-001, em Santos, Estado de São Paulo, com inscrição no **MTE sob nº SD08022**, representado por seu presidente Alberto Weberman, inscrito no **CPF/MF nº 030.527.378-72**, em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** mediante as cláusulas seguintes:

### **1ª REAJUSTE DE SALÁRIOS**

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em **01.10.2009** mediante o reajuste global de 7% (sete por cento), incidentes sobre os salários vigentes no período de **01.10.2008 a 30.09.2009**.

**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/2008 a Setembro/2009, 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\$ 753,00 (setecentos e cinquenta e três reais)** e para as empresas que aderirem ao **REPIS**, fica estabelecido o seguinte salário profissional normativo de **R\$ 744,00 (Setecentos e quarenta e quatro reais)** para as **Empresa de Pequeno Porte** e de **R\$ 683,00 (seiscentos e oitenta e três 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\$ 467,00 (quatrocentos e sessenta e sete 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.

### **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/ 2009-2010;
- 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 01/10/2009 até 30/09/2010, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 3ª (terceira).

#### 6ª GARANTIA DO COMISSIONISTA

Ao empregado que percebe comissão por vendas (comissionista puro) e aquele que percebe 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 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.

#### 9ª 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.

**10ª 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.

**11ª 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.

**12ª ASSENTOS PARA DESCANSO**

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

**13ª 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.

**14ª 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.

**15ª 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.

**16ª 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.

**17ª 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.

**18ª CARTA DE APRESENTAÇÃO**

Aos empregados demitidos sem justa causa será fornecida, no ato da formalização da rescisão, uma Carta de Apresentação cujo teor deve referir-se ao comportamento ilibado do empregado durante a relação empregatícia.

**19ª 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 20ª.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de eventual prorrogação da jornada, será assegurado o pagamento das horas extras, conforme disposto na cláusula 8ª.

#### **20ª 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.

#### **21ª 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 20ª.

#### **22ª 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.

#### **23ª 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 20ª, e as horas extras acrescido do adicional estipulado na cláusula 8ª.

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

#### **24ª 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.

#### **25ª 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 20ª, salvo se a pedido do empregado.

#### **26ª 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 8ª.
- 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 7ª;
- 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 58ª.
- 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

#### **27ª 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.

#### **28ª 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.

#### **29ª 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, excetuada as hipóteses de recusa do empregado em assinar o documento ou abandono de emprego.

**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.

#### **30ª 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.

#### **31ª 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.

#### **32ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

#### **33ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

De cada empregado, sindicalizado ou não, a empresa descontará a contribuição assistencial correspondente a 4,5% (quatro e meio por cento) da sua remuneração já reajustada que perceber nos mês de outubro/2009, 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 mensal dos salários que deverá ser recolhido, impreterivelmente, até o dia 15/12/2009, 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**, o qual repassa 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).

#### **34ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Consoante deliberação da Assembléia Geral Extraordinária realizada em 09.10.2008, a contribuição assistencial devida ao Sindicato representante da categoria econômica ou patronal, será paga por todas as empresas integrantes da categoria, a saber:

**Micro Empresa – R\$ 95,00**

**Empresa de Pequeno Porte – R\$ 180,00 e as**

**Demais Empresas – R\$ 380,00**

**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).

#### **35ª 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 efetuado o respectivo desconto.

#### **36ª 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 58ª.

#### **37ª DESCONTO DE CHEQUES RECEBIDOS**

A empresa não poderá descontar do seu empregado, os valores pagos com cheques que sejam devolvidos

M,

gi

 d

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.).

#### **38ª 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).

#### **39ª 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.

#### **40ª ESCALA MOVEL DE VALORES**

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

#### **41ª 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.

#### **42ª 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.

#### **43ª 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.

#### **44ª 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.

#### **45ª 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.

#### **46ª 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.

#### **47ª 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.

#### **48ª 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.

#### **49ª 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 a presença da mãe por prazo de até 15 (quinze) dias, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **50ª 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.

#### **51ª 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\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais), não podendo ser inferior ao salário mínimo 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, à 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.

#### **52ª 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 será computada como jornada extraordinária as variações no registro de entrada e saída, serão tolerados em 15 (quinze) minutos, tanto na entrada, quanto na saída.

#### **53ª 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.

#### **54ª 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.

#### **55ª 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 58ª por descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula 8ª.

#### **56ª 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.

#### **57ª 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.

#### **58ª MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA PRESENTE NORMA COLETIVA**

Fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do salário profissional normativo, por infração a esta norma coletiva, por empregado, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

**59ª 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.

**60ª – 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 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.

**61ª 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.

**62ª SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL**

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

**63ª 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.

**64ª 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.

**65ª 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 8ª;
- 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\$ 11,00 (onze reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até 4 (quatro) horas, e **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho superior a 4 (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.

**66ª 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 65ª, 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 8ª (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) – Os empregados que se ativarem em jornada prorrogada, terão o direito à remuneração de um lanche diário no valor de R\$ 10,00 (dez reais), desde que a prorrogação seja igual ou superior a 2 (duas) horas.

#### 67ª 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.

#### 68ª UNIFORMES

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

#### 69ª 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.

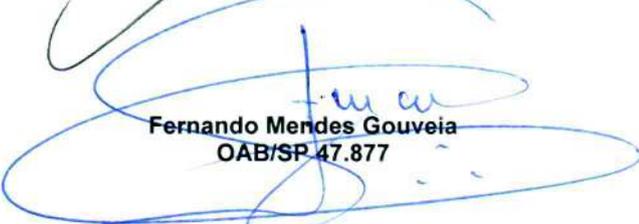
#### 70ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA

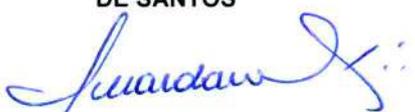
A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de **12 (doze)** meses, sendo o seu início em **01/10/2009** e término em **30/09/2010**.

Santos, 20 de outubro de 2009.

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DA BAIXA DA SANTISTA SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTOS

  
 Alberto Weberman  
 Presidente  
 CPF/MF nº 030.527.378-72

  
 Fernando Mendes Gouveia  
 OAB/SP 47.877

  
 Arnaldo Azevedo Biloti  
 Presidente  
 CPF/MF nº 433.282.298-68

  
 José Stalin Wójtewicz  
 OAB/SP 23.364