Convenção Coletiva de Trabalho
2016/2017

Por este instrumento e na maior forma de direito, de um lado, como representante da categoria econômica, SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA, entidade sindical sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ/MF nº 58.251.794/0001-46, com sede na Avenida Dona Ana Costa, nº 25 – Vila Mathias – CEP.: 11060-001, na cidade de Santos, Estado de São Paulo, com inscrição no MTE sob nº SD08022, neste ato representado por seu Diretor Presidente Alberto Weberman, inscrito no CPF/MF nº 030.527.378-72, e do outro lado como representante da categoria profissional autorizado em Assembleia de 21/07/2016, SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE REGISTRO, com base territorial compreendendo a cidade de Peruíbe, entidade sindical de primeiro grau, detentora da carta sindical nº 24000.002008/92 e CNPJ/MF 57.741.860/0001-01, com sede na Rua Esmeralda, nº 35 – Centro – Cep.: 11900-000, na cidade Registro, Estado de São Paulo, com inscrição no MTE sob nº SR08815, neste ato representado por sua Diretora Presidente Rosemeire Lara dos Santos Novaes, inscrita no CPF/MF nº 097.855.618-60, autorizado em Assembléia no dia 16/10/2016, 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 SALARIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em 01.10.2016 mediante o reajuste global de **9.15%**(nove inteiros e quinze centésimos por cento), incidentes sobre os salários vigentes no período de 01.10.2015 a 30.09.2016, e os pisos serão equiparados aos praticados na região metropolitana da Baixada Santista.

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/2015 a Setembro/2016, salvo as decorrentes de promoção, transferências, término de aprendizagem, implemento de idade e equiparação.

3ª - SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO

Para as empresas em geral fica estabelecido um salário profissional normativo mensal no valor de **R$ 1.405,00**(hum mil, quatrocentos e cinco reais) e para as empresas que aderirem ao REPIS, fica estabelecido o seguinte salário profissional normativo de **R$ 1.360,00**(hum mil, trezentos e sessenta reais)para as Empresas de Pequeno Porte e de **R$ 1.246,00**(hum mil, duzentos e quarenta e seis reais) para as Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI), desde que, cumprida a jornada legal 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$ 961,00**(novecentos e sessenta e um 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 6 (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.
Parágrafo Único: O salário estipulado no caput não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

5ª REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – MEDIANTE ADESÃO

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

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

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

§ 3º: A contratação de empregados de forma irregular (sem a detenção da Certidão de Adesão) sujeitará a empresa infratora ao pagamento de diferenças salariais entre o valor praticado e o fixado na cláusula 3º da presente norma coletiva.

§ 4º: O estabelecimento interessado deverá individualmente, formalizar sua adesão para obtenção da autorização para prática do regime especial de piso salarial, por meio de requerimento a ser encaminhado, ao Sindicato Patronal, sendo que o enquadramento disposto no parágrafo 1º somente será efetivado após expressa aprovação dos Sindicatos Convenentes e mediante as seguintes condições:

a)- O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção.;

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

c)- A prova documental do enquadramento será feita por declaração de responsabilidade, assinada pelo empresário individual ou Sócio e também pelo Contabilista responsável pela

empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site www.scvbs.com.br ou na sede do **SINCOMERCIO BS**, em que conste as seguintes declarações e informações:

c.1.) – Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade de comércio e identificação do sócio e do contabilista responsável;

c.2.) – Declaração de que a **RECEITA TOTAL** auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite **ENQUADRAR** a empresa na faixa do **§ 1º** desta cláusula no regime especial de piso salarial (**REPIS**).

c.3.) – Compromisso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas desta convenção, inclusive a cláusula 38ª, e de responsabilidade pela declaração.

c.4.) – Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.

c.5.) – Ciência e obrigatoriedade de pagamento e homologação dos valores das verbas rescisórias de acordo com a Lei e as cláusulas dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

c.6) – Ciência e obrigatoriedade de pagamento da Contribuição Assistencial Convencional prevista na cláusula 39ª.

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

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

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

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

§ 5º: As empresas tem o prazo até 31/03/2017 para solicitar a certidão ao SCVBS e as empresas constituídas após a data base terão 30 dias de prazo.

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 legal 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: Considera-se remuneração, para efeito de recolhimentos previdenciários e do FGTS, além do salário e comissão pré-ajustada, todas as parcelas percebidas em razão da contraprestação de serviços, nos termos do disposto no Art. 457 - 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 iguais ou 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 de comerciário ou função específica exercido pelo empregado (Classificação Brasileira de Ocupação), 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:.
– acidente do trabalho: de imediato;
– auxílio doença: 15 (quinze) dias;
– aposentadoria: 30 (trinta) dias;
– 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

Independentemente do número de filiais,as empresas com mais de 30 (trinta) empregadas, com idade superior a 16 (dezesseis) anos que não mantiverem creche própria, ou mediante convênio supletivo nos termos do parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, pagarão às comerciárias com filhos naturais ou adotivos, até doze meses de idade, um auxílio creche, no valor de R$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais) por mês, independentemente de qualquer comprovação de despesa.

17ª - AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de vigência do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo de reversão ao cargo efetivo por exercer 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 – PROPORCIONALIDADE

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

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

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

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 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 dosalário 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 serão calculadas em conformidade com a clausula 22ª, e as horas extras acrescido do adicional estipulado na clausula 9ª.

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

26ª - 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.

27ª - 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.

28ª - COMISSIONISTA – REMUNERAÇÃO NO EXERCÍCIO DE OUTRO CARGO

O empregado comissionista ou que perceba salário misto que for incumbido de exercer outro serviço que não aqueles inerentes ao de sua função terá o direito a 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 - 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 trinta e cinco horas, desde que, não excedida a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e o limite máximo de acréscimo de duas horas diárias, e sua validade depende da formalização de anexo junto aos 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 termino do prazo de vigência;
b) – no caso de menor, o trabalho fica restrito ao período diurno;
c) – as horas de trabalho excedentes ao pactuado serão remuneradas com o acréscimo do adicional previsto na cláusula 9ª.
d) – na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, o empregado fará jus ao recebimento das horas extras não compensadas com o acréscimo do adicional previsto na cláusula 9ª;
e) – a regra desta cláusula não se aplica ao trabalho nos domingos e feriados, sujeitando o infrator, no caso de descumprimento, além do pagamento das horas trabalhadas com os acréscimos previstos, também, ao pagamento da multa prevista na cláusula 63ª.
f) – a compensação individual, como exceção à estipulação coletiva ora pactuada, somente será possível em caso de força maior devidamente comprovada, devendo a compensação realizar-se dentro da mesma semana.
g) – as empresas se comprometem mensalmente a pagar o adicional sobre as horas compensadas, tudo conforme o previsto no Enunciado nº 85 do TST.
h) – as empresas se comprometem na hora da renovação apresentar os comprovantes do acerto do período anterior e os comprovantes das contribuições devidas aos sindicatos quando solicitado.
i) – no caso de horas negativas no final do período de 90 (noventa) dias, ou na rescisão do contrato de trabalho, as mesmas serão zeradas, sem desconto do empregado.

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 - COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

No ato das homologações de rescisões contratuais, será obrigatória 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, 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.

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 contenham 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 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

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento de cada empregado integrante da categoria profissional, beneficiários da presente convenção coletiva de trabalho, a título de contribuição assistencial mensal, o percentual de 1,5% (um virgula cinco por cento) da sua remuneração mensal já reajustada que perceber a partir do mês de outubro /2016, limitado seu valor em R$ 75,00 (setenta e cinco reais), que deverá ser recolhida exclusivamente na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, Agência/Código do Cedente nº 2205/370068-2, em Ficha de Compensação modelo padrão, em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE REGISTRO, o qual repassa automaticamente 20% (vinte por cento) do valor para a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO.

Parágrafo Primeiro – A contribuição referida no "caput" será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de guia ou boleto onde, obrigatoriamente, deverá informar o percentual adotado.

Parágrafo Segundo – A contribuição de que se trata esta cláusula será descontada mensalmente, a partir do mês de outubro de 2016, exceto nos meses em que ocorrerem o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao desconto, exclusivamente na CAIXA ECONOMICA FEDERAL, Agência/Código do Cedente nº 2205/370068-2, em Ficha de Compensação modelo padrão, em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE REGISTRO.

Parágrafo Terceiro – A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato da categoria profissional, sob pena de arcar a empresa com pagamento dobrado do valor à Fecomerciários.

Parágrafo Quarto – A contribuição mencionada deverá ser recolhida em guia ou boleto bancário. O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) ao sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) à Fecomerciários.

Parágrafo Quinto – As empresas, quando notificadas, deverão apresentar no prazo máximo de

5 (cinco) dias as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas, pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo Sexto – O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo Sétimo – O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 10% (dez por cento).

Parágrafo Oitavo – A multa estabelecida no parágrafo anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros.

Parágrafo Nono – A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com as deliberações tomadas na Assembléia Geral realizada pela entidade representativa da categoria profissional que autoriza a celebração da presente norma coletiva, sendo de sua inteira responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo Décimo – O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do comerciário, beneficiário da presente convenção coletiva de trabalho, integrante da categoria profissional. A oposição se for de vontade do empregado do comércio, será manifestada por escrito, de próprio punho, com a apresentação de documento de identidade, com fotografia. A oposição será manifestada pelo comerciário na sede ou sub-sede(s) do sindicato da categoria profissional em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho. A manifestação pessoal do comerciário no sindicato da categoria profissional tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados. O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista desta cláusula e seus parágrafos, deverá entregar à empresa, até 1 (um) dia útil após a sua oposição, cópia do protocolo fornecido pelo sindicato da categoria profissional, para que a empresa não efetue os descontos convencionados.

37ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL

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

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

Micro Empreendedor Individual – À vista R$ 100,00
Empresas sem empregados – À vista R$ 243,00 ou 2 parcelas de R$ 135,00
Micro Empresa – ME – À vista R$ 297,00 ou 2 parcelas de R$ 165,00
Empresa de Pequeno Porte – EPP – À vista R$ 414,00 ou 2 parcelas de R$ 230,00

Demais empresas com até 20 empregados À vista R$ 729,00 ou 6 parcelas de R$ 135,00
Demais empresas com mais de 20 empregados – À vista 1.080,00 ou 6 parcelas de R$ 200,00

a) O recolhimento da 1ª parcela ou pagamento à vista o vencimento será em 20/10/2016.
b) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2016/2017 serão efetuados por Ficha de Compensação, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, ate a data limite para pagamento.

c) Após a data limite de pagamento, pagável com o acréscimo de multa de 2% (dois inteiros por cento), seguido de 1% (um inteiro por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso.

d) As empresas constituídas após 01/10/2016, recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa a 2016/2017 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo da alínea anterior.

e) As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela Entidade Sindical Patronal recolherão a Contribuição Assistencial Convencional 2016/2017, referente a cada estabelecimento contribuinte.

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 63ª.

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 CLT)

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 10 (dez) 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 - 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.

45ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado que sofreu acidente do trabalho assegura-se, após a cessação do auxilio doença acidentário a estabilidade de 12 (doze) meses, prevista no Art. 118 da Lei nº 8213/91.

46ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – AMAMENTAÇÃO

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

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 extras, 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, ENEM e vestibulares, quando comunicada previamente a empresa, com antecedência de 15 (quinze) dias 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 10 (dez) dias por ano ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (catorze) anos de idade, ou inválidos ou incapazes, e em caso de internação que necessite de sua presença por prazo de até 15 (quinze) dias, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

24 ?

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 e de jornada reduzida, com carga situada entre os parâmetros 110/180 horas mês, para ser válida, fica condicionada à formalização de acordo, aditivo a esta norma coletiva, assinado pelas partes acordantes (empresa e sindicato profissional), assegurando e explicitando, o seguinte:

a) Contratação de prazo indeterminado;
b) Anotação da condição especial de trabalho na CTPS;
c) Direitos previstos na CLT, inclusive férias (Artº 130), FGTS, PIS e INSS;
d) Remuneração mínima mensal R$ 961,00(novecentos e sessenta e um reais) para 110 horas mensais, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional no caso de elevação deste, e que servirá de base de cálculo para as demais jornadas especiais;
e) Proibição de horas extras;
f) Trabalho do menor restrito ao período diurno e/ou do estudante compatível com horário escolar comprovado;
g) A totalidade das contratações não serão superiores a 20% (vinte por cento) do quadro geral de empregados em regime de jornada integral (220 horas mês/44 horas semanais);
h) Proibição de 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.

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

Os minutos referidos no Art. 58, § 1º, da CLT (alterado pela Lei nº 10.243/01), 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.

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 especificas de mecânicos, funileiros, soldadores, pintores, lustradores, almoxarifes, em armazéns de usinas de sal, frigoríficos ou depósitos de produtos químicos ou explosivos, até comprovação pela empresa através de laudo técnico que descaracterize o referido pagamento.

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 63ª, pôr descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula 9ª.

60ª – ACUMULO DE FUNÇÃO

Fará jus ao adicional de função de 10% (dez por cento), o empregado que acumular mais de uma função.

61ª - 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

62ª - 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.

63ª - 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.

64ª - 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 ohorário bancário, excluindo-se o horário do intervalo de refeição.

65ª - FORMALIZAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

66ª - 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 comprovado do empregado.

67ª - SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL

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

68ª – 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.

69ª - TRABALHADOR COOPERADO E/OU TERCEIRIZADO - PROIBIÇÃO

Fica 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.

70ª 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) – De acordo com a legislação vigente, a empresa se obriga a cumprir a escala de 6 X 1;

i) – A folga semanal não pode ser substituída por feriados nacionais, estaduais ou municipais;

j) – As empresas deverão afixar as escalas de revezamento de folgas em local visível e com antecedência de 30 (trinta) dias;

l) – A empresa fornecerá vale-transporte, pelos domingos e feriados trabalhados;

m) – A empresa fornecerá vale-refeição ou dinheiro, no valor de **R$ 20,00 (vinte reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até **4** (quatro) horas, e**R$ 40,00 (quarenta reais)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho superior a **4** (quatro) horas,

correspondente a domingos e feriados trabalhados. Fica assegurado que a empresa que mantiver restaurante próprio o direito de celebração de acordo coletivo em apartado, através do Sindicato;

n) – O inadimplemento desta cláusula ou condições sujeitará a empresa ao pagamento da multa de **20%** (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo vigente, por trabalhador, em favor deste, independentemente da penalidade que for imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

o) – Em dias de eleições o empregador assegura ao trabalhador o direito do exercício de voto na forma da lei sem prejuízo do salário.

71ª - MÊS DE DEZEMBRO: DIAS, HORÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO.

a) O horário de trabalho será das 8h às 22h nos dias úteis e das 8h às 18h nos dias 24 e 31 de Dezembro.
b) O trabalho nos domingos obedecerá ao disposto na cláusula 70ª, 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$ 20,00(vinte reais), desde que a prorrogação seja igual ou superior a 2 (duas) horas.

72ª - 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.

73ª – 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.

74ª - 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.

75ª VALE REFEIÇÃO

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

76ª COMISSIONISTA – FALTAS

Não poderá ser descontada a falta do empregado comissionista puro ou misto, na parte, relativa as comissões, ficando, entretanto, facultado o desconto do seu repouso semanal remunerado.

77ª ALTERAÇÃO DA ORDEM NUMERICA DAS CLAUSULAS–SISTEMA MEDIADOR (MTE)

Em razão da classificação do grupo ou subgrupo determinada pelo Sistema Mediador para registro de normas coletivas no Ministério do Trabalho e Emprego, as partes convenentes esclarecem que as cláusulas desta norma coletiva poderão sofrer alteração em sua ordem numérica, mas, não do seu teor ou conteúdo.

78ª PLANO DE SAÚDE – MANUTENÇÃO

Nos casos de afastamento do empregado, em face do princípio constitucional da dignidade humana, as empresas se comprometem a manter em vigência o Plano de Saúde contratado, nas mesmas condições concedidas anteriormente.

79ª ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os empregados no comércio na base territorial do município de Peruíbe.

80ª – VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA

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

Santos, 03 de Novembro de 2016.

Sindicato do Comércio Varejista
da Baixada Santista
Alberto Weberman
Presidente
CPF nº 030.527.378-72

Sindicato dos Empregados
no Comércio de Registro
Rosemeire Lara dos Santos Novaes
Presidente
CPF nº 097.855.618-60

Dr. Fernando Mendes Gouveia
OAB/SP 47.877

Dra. Fernanda Florêncio
OAB/SP 167.529