

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2018 / 2019

As partes convenientes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS – SINCOMERCIÁRIOS**, (CNPJ/MF nº 58.194.499/0001-03), representante dos empregados no comércio em geral, varejista e atacadista, inclusive EPP, ME, MEI, EI e EIRELI, com base territorial compreendendo as cidades de **SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, BERTIOGA, CUBATÃO, PRAIA GRANDE, MONGAGUÁ e ITANHAÉM**, com sede na Rua Iltororó nº 79, 7º andar, Centro - CEP.11010-071 - Santos/SP, representado por seu presidente, Arnaldo Azevedo Biloti (CPF.MF. 433.282.298-68), assistido por seu advogado Jose Stalin Wojtowicz (OAB/SP 23.364), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária Itinerante, de associados e não associados, realizada nos dias 20, 21 e 22 de Agosto de 2.018 e, de outro lado, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA - SINCOMÉRCIO-BS** (CNPJ.MF. 58.251.794/0001-46), com sede na Av. Ana Costa nº 25 - Vila Mathias, Santos/SP, CEP.11060-001, representado por seu presidente Sr. Omar Abdul Assaf (CPF.MF. 800.838.388-72), assistido por seu advogado Fernando Mendes Gouveia (OAB/SP 47.877), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em 24 de agosto de 2018, em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1ª REAJUSTE DE SALÁRIOS - Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em **01.10.2018**, mediante o reajuste global de **4,73%** (quatro inteiros e setenta e três centésimos por cento) incidente sobre os salários vigentes no período de **01.10.2017 a 30.09.2018**.

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

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.

Parágrafo 3º. As diferenças remuneratórias correspondentes aos meses de Outubro, Novembro e Dezembro, 13º Salário e Dia do Comerciante serão pagas juntamente com a folha de pagamento de Janeiro de 2019.

2ª COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS - Serão compensadas todas as antecipações legais ou espontâneas concedidas no período de 01.10.2017 a 30.09.2018, salvo as decorrentes de promoção, transferências, término de aprendizagem, implemento de idade e equiparação.

3ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO - Fica estabelecido um **Salário Profissional Normativo mensal** para as **empresas em geral** no valor de **R\$ 1.500,90** (Hum mil e quinhentos reais e noventa centavos); para as empresas que aderirem ao **REPIS** fica estabelecido o seguinte Salário Profissional Normativo de **R\$ 1.452,80** (Hum mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais e oitenta centavos) **para as Empresas de Pequeno Porte (EPP); e de R\$ 1.331,00** (Hum mil, trezentos e trinta e um reais) para as **Microempresas (ME), Microempreendedor Individual (MEI) e Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI)**, desde que cumprida a jornada legal da categoria comercial 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.

Benefícios Educacionais

Conheça as instituições que possuem convênio com o SincomércioBS e os descontos oferecidos.

Para saber mais entre em contato pelo tel.: (13) 2101-2800

E-mail: comercial@scvbs.com.br

sincomerciobaixada.com.br

4ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO - EMPACOTADOR E OFFICE BOY - Fica estabelecido um salário profissional normativo mensal no valor de **R\$ 1.026,60** (Hum mil e vinte seis reais e sessenta centavos), 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.

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

5ª GARANTIA DO COMISSIONISTA - O empregado que percebe comissão por vendas (comissionista puro) ou salário misto (salário fixo + comissão por vendas), fica assegurada uma **GARANTIA MÍNIMA**, equivalente ao valor do Salário Profissional Normativo (cláusula 3ª) acrescido de **20%** (vinte por cento), desde que, o total das comissões pré-ajustadas somadas ao descanso semanal remunerado, no primeiro caso, e, o total da parte fixa somada aos valores das comissões pré-ajustadas mais o descanso semanal remunerado, no segundo caso, não atinja o citado valor, observado sempre a jornada normal ou contratual.

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

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 - § 1º da CLT que se incorporam ao salário.

6ª REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS

Considerando a publicação da Lei Complementar nº 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os sindicatos convenientes 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 2018, que se regerá pelas normas a seguir especificadas:

§ 1º: Para efeito desta cláusula convencional especial, considera-se **Microempreendedor individual (MEI)** o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até **R\$ 81.000,00** (oitenta e um mil reais), **microempresa (ME)** a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera 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 aufera em cada ano calendário receita bruta superior a **R\$ 360.000,00** (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a **R\$ 4.800.000,00** (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 3ª 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, contendo as seguintes informações:

§ 5º: As empresas têm o prazo de até 31 de março de 2019 para solicitar a certidão ao SCVBS e as empresas constituídas após a data base terão 30 dias de prazo.

O enquadramento disposto no **§ 1º** desta cláusula somente será efetivado após expressa aprovação dos Sindicatos Convenientes e mediante as seguintes condições:

Contribuição Assistencial Convencional Patronal

Seu pagamento garante a sua empresa **ACESSO ÀS ORIENTAÇÕES JURÍDICAS** prestadas por nossos advogados para a correta aplicação dessa CCT e demais leis trabalhistas, bem como o uso das cláusulas adesivas.

Obtenha a segurança jurídica necessária para implantar as novas leis trabalhistas no seu comércio

- a) – O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção.
- b) – Mediante solicitação da empresa, endereçada ao **SINCOMERCIO BS**, sito a Avenida Ana Costa, 25 – Vila Mathias – CEP 11060-001 – Santos/SP para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário.
- c) – A prova documental do enquadramento será feita por declaração de responsabilidade, assinada pelo empresário individual ou Sócio e também pelo Contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site www.scvbs.com.br ou na sede do **SINCOMERCIO BS**, em que conste as seguintes declarações e informações:
- c.1.) – Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, endereço completo, atividade de comércio e identificação do sócio e do contabilista responsável;
- c.2.) – Declaração de que a **RECEITA TOTAL** auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite **ENQUADRAR** a empresa na faixa do § 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 39ª, e de responsabilidade pela declaração.
- c.4.) – Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.
- c.5.) – Ciência e obrigatoriedade de pagamento e homologação dos valores das verbas rescisórias de acordo com a Lei e as cláusulas dessa Convenção Coletiva de Trabalho.
- c.6.) – Ciência e obrigatoriedade de pagamento da Contribuição Assistencial Convencional prevista na cláusula 40ª.
- d) – As empresas somente poderão praticar os pisos especiais após ter aprovada a inclusão ou o pedido de renovação do **REPIS** junto aos sindicatos convenientes. 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, EPP, e EIRELI**, deverão adotar os novos valores constante da cláusula 3ª e deverão providenciar novo enquadramento até **31 de março de 2019**, sob pena de desenquadramento do **REPIS** e consequente pagamento das diferenças retroativas a **01/10/2018**.
- g) – Em atos homologatórios de rescisão e contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**.

7ª QUEBRA DE CAIXA - O empregado que exercer a função de caixa ou operador de caixa terá direito à percepção de "quebra de caixa" no valor de 10% (dez por cento) do valor do salário profissional normativo vigente, por mês, sendo condicionado o pagamento ao desconto pelo empregador.

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 igual ou eventualmente superior a 2 (duas), a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

10ª ACÚMULO DE FUNÇÃO - O acúmulo de funções definidas no CBO assegura ao empregado o acréscimo de 10% (dez por cento) do salário contratual.

11ª ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE - A empresa concederá a todos os empregados até o **dia 20**, adiantamento não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário nominal.

12ª ANOTAÇÕES NA C.T.P.S. - A empresa fica obrigada a anotar na C.T.P.S. o cargo de comerciário e a função específica exercida pelo empregado (Classificação Brasileira de Ocupação), observado o disposto nos artigos 29, 457 - § 1º e 458 da CLT.

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.

13ª ASSENTOS PARA DESCANSO - A empresa disponibilizará aos empregados assentos para descanso durante a jornada de trabalho.

14ª 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.

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

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

17ª AUXÍLIO 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 convenio supletivo nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, pagará às comerciárias com filhos naturais ou adotivos, até doze meses de idade, um auxílio creche, no valor de **R\$ 198,70** (cento e noventa e oito reais e setenta centavos) por mês, independentemente de qualquer comprovação de despesa.

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

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.

19ª 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.

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

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

Adquira o seu **Certificado Digital**

O SincomércioBS garante o seu certificado, fácil, rápido e com um ótimo preço.

Para saber mais, entre em contato pelo
tel.: (13) 2101-2868 ou acesse sincomerciobaixada.com.br



Sincomércio
BAIXADA SANTISTA

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

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

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

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

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

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

24ª COMISSIONISTA - CÁLCULO DO AUXILIO DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO

O cálculo do pagamento dos primeiros 15 (quinze) dias, de responsabilidade da empresa, com referência ao empregado comissionista e de salário misto, obedecerá ao disposto na **cláusula 23ª**.

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

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

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

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

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

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

31ª COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - Sempre para período de 120 (cento e vinte) 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 aditivo a esta norma coletiva junto aos dois sindicatos, mediante expedição de certificado, 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 68ª**;
- f) – a compensação individual, como exceção à estipulação coletiva ora pactuada, somente será possível em caso de força maior devidamente comprovada, devendo a compensação realizar-se dentro da mesma semana.
- g) – as empresas se comprometem mensalmente a pagar o adicional sobre as horas compensadas, tudo conforme o previsto no Enunciado nº 85 do TST.
- h) – as empresas se comprometem na hora da renovação apresentar os comprovantes do acerto do período anterior e os comprovantes das contribuições devidas aos sindicatos quando solicitado.
- i) – no caso de horas negativas no final do período de 120 (cento e vinte) dias, ou na rescisão do contrato de trabalho as mesmas serão zeradas, sem desconto do empregado.

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

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




Medicina Ocupacional SincomércioBS

O Departamento de Saúde e Medicina Ocupacional do SincomércioBS presta toda a assessoria para implantação do programa em sua empresa.

O atendimento é realizado no primeiro andar da sede do SincomércioBS das 8 horas ao meio dia e das 13 horas às 17 horas.

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

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.

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

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

36ª DIVULGAÇÃO DO SINDICATO - As empresas, desde que comunicadas previamente, no prazo mínimo de quinze (15) dias, se comprometem a disponibilizar espaço dentro de suas dependências para que façam sindicalização e associação, através da informação de prestação de serviços e benefícios oferecidos aos empregados da categoria.

Parágrafo primeiro: Fica desde já acertado, que a ação do sindicato não prejudicará a rotina do estabelecimento.

Parágrafo segundo: - A empresa afixará em quadro de avisos, comunicados do Sindicato em local visível e de fácil acesso aos empregados, desde que os avisos e comunicações não contenham propaganda política, expressões ofensivas ao empregador e autoridades constituídas.

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

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

39ª CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO SINDICAL - De cada empregado integrante da categoria profissional, associado ou não associado do sindicato, beneficiado pelas cláusulas e condições estabelecidas nesta norma coletiva de trabalho, a empresa descontará a contribuição de custeio destinada a manutenção da atividade sindical, de representação, assistência e prestação de bens e serviços, no valor correspondente a **5%** (cinco por cento) da respectiva remuneração, desde que, não haja oposição do trabalhador, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 15 de Fevereiro de 2.019, exclusivamente na **BANCO BRADESCO, Agência/Código do Cedente 2001-0 – CONTA CORRENTE 0026274-9**, em Ficha de Compensação modelo padrão, em nome do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTOS**, que repassará automaticamente 20% (vinte por cento) do valor para a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

Parágrafo 1º: Aos empregados admitidos após a data base, os valores previstos na presente cláusula serão descontados do salário do mês seguinte ao de sua admissão.

Parágrafo 2º: A oposição do empregado, mediante carta de próprio punho, deverá ser apresentada no Sindicato no prazo de 15 (quinze) dias anteriores ao desconto do salário, mediante recibo para comprovação à empresa no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo 3º: Qualquer ato infringente desta cláusula tem presunção de prática antissindical autorizando o sindicato conveniente e bem assim o Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho a adotar as providências legais contra a empresa.

Parágrafo 4º: O desconto está em conformidade com R. Decisão da 38ª VT/TRT2 (ACP - Proc. 01043001020065020038), TAC 573/2015 - PAJ 1162.2011.02.000/0 do MPT/2 e de julgado do Supremo Tribunal Federal (RE-730462, em Repercussão Geral).

Parágrafo 5º: O atraso no recolhimento sujeitará a empresa ao pagamento do valor do principal, atualizado pelo índice IPCA-E, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, além da incidência da multa de 10% (dez por cento).

40ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL – Conforme aprovado pela Assembleia Geral extraordinária, realizada em 24/08/2018, 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 2018/2019.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2018/2019, será o seguinte:

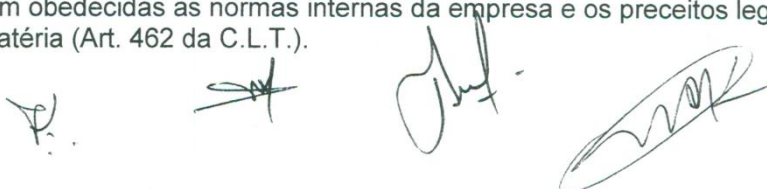
Micro Empreendedor Individual – À vista R\$ 105,00
Empresas sem empregados – À vista R\$ 255,00 ou 2 parcelas de R\$ 140,00
Micro Empresa – ME – À vista R\$ 310,00 ou 2 parcelas de R\$ 170,00
Empresa de Pequeno Porte – EPP – À vista R\$ 435,00 ou 2 parcelas de R\$ 240,00
Demais empresas com até 20 empregados À vista R\$ 765,00 ou 2 parcelas de R\$ 425,00
Demais empresas com mais de 20 empregados – À vista 1.135,00 ou 2 parcelas de R\$ 630,00

- a) O recolhimento da 1ª parcela ou pagamento à vista o vencimento será em 30/10/2018.
- b) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2018/2019 serão efetuados por Ficha de Compensação, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, até 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 01/10/2018, recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa a 2018/2019 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 2018/2019, referente a cada estabelecimento contribuinte.

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

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

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



44ª DIA DO COMERCIÁRIO - Em homenagem ao dia 30 de outubro, **Dia do Comerciário**, será concedida uma gratificação correspondente a 1/30 (um, trinta avos) da remuneração do mês de outubro ao empregado do comércio com até 180 (cento e oitenta) dias de trabalho, e de 2/30 (dois, trinta avos) se com mais de 180 (cento e oitenta) dias, em valor correspondente a remuneração nesse mês, que será paga juntamente com esta, desde que o empregado seja contribuinte do sindicato da categoria profissional em conformidade com a cláusula 39ª.

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

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

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

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

49ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - DOENÇA - Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

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

51ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - RETORNO DAS FÉRIAS - Fica assegurado ao empregado no retorno das férias, uma estabilidade provisória proporcional ao período de usufruição, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

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

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

54ª ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS - Ao empregado estudante fica assegurado o abono de faltas por ocasião de exames escolares, vestibulares e ENEM quando comunicada a



Locações de Salas e Auditórios

O SincomércioBS dispõe de Salas para locações, ideal para aulas, demonstrações de novos produtos, treinamentos e reuniões de negócios. O espaço possui salas de diversas dimensões e auditório totalmente equipados, com cadeiras acolchoadas, ar-condicionado, projetor, flip-chart e internet Wi-Fi.

Consulte valores e datas disponíveis por meio do telefone (13) 2101-2868.



empresa com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, desde que eles coincidam com o horário de trabalho.

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

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

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

58ª FÉRIAS - O instituto das férias obedecerá aos seguintes critérios:

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

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

59ª FORMALIZAÇÃO DA LIQUIDAÇÃO CONTRATUAL ("HOMOLOGAÇÃO") - Na extinção do contrato de trabalho, de iniciativa de qualquer das partes, com vigência superior a um ano, independentemente do pagamento das parcelas rescisórias no prazo legal, a empresa no prazo de 15 (quinze) dias procederá obrigatoriamente a formalização da liquidação contratual no Sindicato profissional, sob pena de ineficácia do documento rescisório e de arcar com multa em favor do trabalhador de valor equivalente ao último salário por ele percebido.

Parágrafo 1º: O procedimento deverá ser agendado no Sindicato no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados do último dia trabalhado.

Parágrafo 2º: As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados quando a assistência sindical não se verificar no município trabalhado.

60ª JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO - As partes convencionam que a modalidade especial de contrato de trabalho, de jornada parcial, com carga horária de trabalho correspondente a **110 horas/mês** e de jornada reduzida, com carga situada entre os parâmetros **110/180 horas/mês**, para ser válida, fica condicionada à formalização de acordo, aditivo a esta norma coletiva, assinado pelas partes acordantes (empresa, sindicato profissional e sindicato patronal), assegurando e explicitando, o seguinte:

a) - Contratação de prazo indeterminado;

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

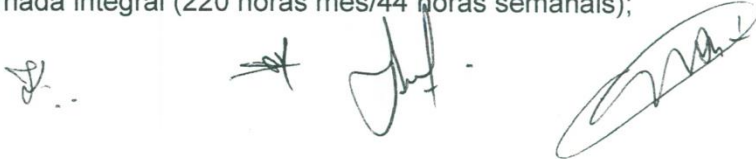
c) - Direitos previstos na CLT, inclusive férias (Art. 130-CLT), FGTS, PIS e INSS;

d) - Remuneração mínima mensal de **R\$ 1.026,60** (Hum mil e vinte e seis reais e sessenta centavos) 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 será superiores a **20%** (vinte por cento) do quadro geral de empregados em regime de jornada integral (220 horas mês/44 horas semanais);



- h) – Proibição de contratação para jornada inferior a **110 horas/mês** (25 horas/semanais);
- i) – Obrigatoriedade de protocolização no sindicato profissional, a cada **120** (cento e vinte) dias, de Planilha contendo nome, CNPJ, endereço da empresa e relação (nomes e números da CTPS) dos empregados envolvidos, indicação da data da contratação, bem como os respectivos horários de entrada/saída e intervalo;
- j) – O descumprimento desta cláusula implicará na aplicação de multa no valor de 20% (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo, por infração e por empregado, revertido em favor do (s) empregado (os), independentemente da penalização que for aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

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

64ª INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO - Nas jornadas de trabalho superiores a seis (6) horas, a empresa obrigatoriamente concederá um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, salvo acordo coletivo de trabalho, de, no máximo 2 (duas) horas, sob pena de incorrerem na multa prevista na **cláusula 68ª**, por descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na **cláusula 9ª**.

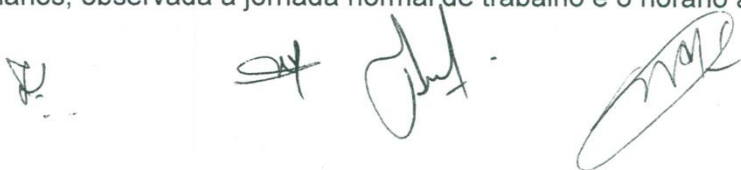
Parágrafo Único – Nas jornadas inferiores a 6 (seis) horas, o intervalo será de 15 (quinze) minutos, sob as mesmas cominações.

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

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

67ª MÊS DE DEZEMBRO: DIAS, HORÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO.

- a)- O horário de trabalho será até às 22hs nos dias úteis e, às 18hs, nos dias 24 e 31 de Dezembro.
- b)- O trabalho nos domingos obedecerá ao disposto na **cláusula 77ª**;
- c)- As horas de trabalho que excederem a jornada normal (legal ou contratual) serão remuneradas em conformidade com a **cláusula 9ª** (caput).
- d)- Estão desobrigadas do pagamento e horas extras as empresas que adotarem escalas de revezamento entre seus funcionários, observada a jornada normal de trabalho e o horário até às 22hs;



e)- Fica autorizada a compensação de horas de trabalho, observado a **cláusula 31ª** e

I- dispensa do acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não excedido o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo diário;

II- tratando-se de menores de 18 (dezoito) 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 (1) lanche diário no valor no valor de **R\$ 21,40** (vinte um reais e quarenta centavos), desde que a prorrogação seja igual ou eventualmente superior a 2 duas) horas.

68ª MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA PRESENTE NORMA COLETIVA - CARATER PENAL - No descumprimento de qualquer das cláusulas desta norma coletiva incidirá multa por infração e por empregado: **(a)** de 10% (dez por cento) do Salário Profissional Normativo em favor do trabalhador e, **(b)** de 15% (quinze por cento) do Salário Profissional Normativo quanto às cláusulas 17, 32, 35, 36, 39, 44, 45, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 67, 70, 73, 77, 78 e 81, para o Sindicato.

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

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

71ª PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL - Para obtenção de tratamentos e/ ou benefícios da Previdência Social, a empresa fornecerá ao empregado, preenchidos, os formulários pertinentes, nos prazos seguintes:

- a) – acidente do trabalho; de imediato;
- b) – auxilio doença: 15 (quinze) dias;
- c) – aposentadoria: 30 (trinta) dias;
- d) – rescisão contratual: no ato da rescisão contratual.

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.

72ª QUEBRA DE MATERIAL - Não se permite às empresas o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

73ª RELAÇÃO DOS TRABALHADORES - Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica o empregador obrigado a enviar cópia da RAIS ao sindicato da

categoria profissional em até trinta dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

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

77ª TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

- a) - A jornada de trabalho é facultativa nos Domingos e Feriados e não poderá exceder de 8 (oito) horas, com o mínimo de 1 (uma) hora de intervalo de descanso;
- b) - Cada empregado poderá trabalhar nos domingos de forma 2x1, ou seja, dois domingos seguidos trabalhados por um domingo folgado;
- c) - Fica autorizado o trabalho nos feriados municipais, federais e feriado estadual, com a remuneração acrescida de 100% (cem por cento), exceto o feriado de 1º de Maio que será remunerado com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento);
- d) - Fica terminantemente proibido o trabalho dos empregados nos feriados federais: 25 de Dezembro e 1º de Janeiro;
- 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 no domingo, devendo ser integral, de 24 (vinte e quatro) horas, independentemente da jornada ser reduzida;
- h) - De acordo com a legislação vigente (Lei nº 12.790/2013), a empresa se obriga a cumprir a escala de 6 x 1, ou seja, 6 dias de trabalho por um dia de descanso;
- 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;
- k) - A empresa fornecerá vale-transporte, pelos domingos e feriados trabalhados;
- l) - A empresa fornecerá vale-refeição ou dinheiro, no valor de **R\$ 21,40** (vinte um reais e quarenta centavos) por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até 4 (quatro) horas, e **R\$ 42,80** (quarenta e dois reais e oitenta centavos) 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;
- m) - O inadimplemento desta cláusula ou condições sujeitará a empresa ao pagamento da multa de 20% (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo vigente, por infração e por trabalhador, em favor deste, independentemente da penalidade que for imposta pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- n) - Em dias de eleições o empregador assegurará ao trabalhador o direito do exercício de voto na forma da lei sem prejuízo do salário.

Regime Especial de Piso Salarial (REPIS)

Está previsto na Convenção Coletiva de Trabalho para dar tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), definidas pela Lei Complementar nº 123/06, que instituiu o Simples Nacional.

Em caso de dúvidas entre em contato pelo e-mail:
contribuicao@scvbs.com.br ou
 pelo telefone (13) 2101-2834.



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

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

79ª VALE REFEIÇÃO - Assegura-se a concessão de Vale Refeição no valor de **R\$ 23,50** (vinte e três reais e cinquenta centavos) aos trabalhadores que prestam serviços externos.

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

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.

81ª CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL – Tendo em vista autorização coletiva aprovada em assembleia geral extraordinária dos integrantes da categoria profissional, de empregados associados e não associados, realizada nos dias 20, 21 e 22 de Agosto de 2018, a empresa descontará a contribuição sindical, na forma da lei (Arts. 545, 579, 580-I, 582, 583 e 602 da CLT), na folha de pagamento dos empregados no mês de março e recolhimento no mês de abril, de 2019, para crédito do sindicato profissional.

82ª CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL – Tendo em vista autorização coletiva aprovada em assembleia extraordinária geral de empresas, associadas ou não associadas, realizada no dia 24 de agosto de 2018 e a Convenção Coletiva de Trabalho de 2018/2019, a contribuição sindical patronal é devida por todos os integrantes da categoria econômica.

83ª 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.

84ª OUTROS DISPOSITIVOS - Condições de trabalho e correspondentes remunerações, diversas das estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, serão objeto de negociação e formalização de Acordo Coletivo entre a empresa e empregados interessados, com a assistência de ambos os sindicatos convenientes que expedirão certificado para sua validade.

85ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA - A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de 12 (doze) meses, com início em 01/10/2018 e término em 30/09/2019 ou até a celebração de nova norma coletiva de trabalho.

Santos, 21 de dezembro de 2018.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS


Arnaldo Azevedo Bilotti
Presidente


Jose Stalin Wojtowicz
Adv. OAB/SP. 23364

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA


Omar Abdul Assaf
Presidente


Fernando Mendes Gouveia
Adv. OAB/SP. 47877