CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2016/2017

As partes convenentes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS – SINCOMERCIÁRIOS** (CNPJ.MF. 58.194.499/0001-03), representante dos empregados no comercio em geral, varejista e atacadista, inclusive de empresas enquadradas no regime Simples Nacional (microempresas e empresas de pequeno porte), com base territorial compreendendo as cidades de **SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, BERTIOGA, CUBATÃO, PRAIA GRANDE, MONGAGUÁ** e **ITANHAÉM**, com sede à rua Itororó nº 79, 8º andar, Centro, Santos/SP, CEP.11010-071, representado por seu presidente, Arnaldo Azevedo Biloti (CPF.MF. 433.282.298-68), assistido por seu advogado Jose Stalin Wojtowicz (OAB/SP 23.364), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada nos dias 23, 24, 25, 26 e 29 de agosto de 2016 e, de outro lado, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CARNES FRESCAS DO ESTADO DE SÃO PAULO** (CNPJ.MF. 62.650.833/0001-55) e Registro Sindical – Processo nº 64/1941, com sede à Praça da República nº 180 – 6º andar – Centro – SP – CEP.01045-000, Assembleia Geral Extraordinária realizada em 07/07/2016, representado por seu presidente Manuel Henrique Farias Ramos (CPF/MF. 216.631.578-04), assistido por sua advogada Fabiana de Lima Farias Ramos dos Santos (OAB/SP 166.862), em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1ª REAJUSTE DE SALARIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos em 01.10.2016, 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.

Parágrafo único: Em ocorrendo mudança da política salarial ora vigente ou alteração substancial do custo de vida, as partes se comprometem a proceder à revisão e a fixação de novos valores salariais.

2ª COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

Serão compensadas todas as antecipações legais ou espontâneas concedidas no período de 01.10.2015 a 30.09.2016, 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 no valor de **R$ 1.405,00 (hum mil, quatrocentos e cinco e reais)** para as empresas em geral, **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, observada a jornada legal comerciária.

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.

com os coeficientes ou valores econômicos resultantes de negociações empreendidas pelas categorias envolvidas.

4ª SALÁRIO PROFISSIONAL ADMISSIONAL – AJUDANTE DE AÇOUGUEIRO
Por período exclusivamente de 6 (seis) meses, o empregado admitido para a função de ajudante de açougueiro perceberá o salário profissional mensal de **R$ 1.115,00** (Um mil, cento e quinze reais), não podendo ser inferior a salário mínimo nacional no caso de elevação deste.

5ª ACUMULO DE FUNÇÃO
O acúmulo de funções definidas no CBO assegura ao empregado o acréscimo de **10%** (dez por cento) do salário contratual.

6ª 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.

7ª 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 convênio de terceiros.

8ª HORAS EXTRAS
Fica assegurado o pagamento do adicional de **75%** (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extras que excederem a jornada normal de trabalho.

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

9ª 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.

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 e a função especifica exercida pelo empregado (Classificação Brasileira de Ocupação), observado o disposto nos artigos 29, 457 - § 1º e 458 da C.L.T..

Parágrafo Único: A falta dos registros, independentemente da penalidade administrativa do MTE, implicará em multa equivalente a **50%** (cinquenta por cento) do Salário Profissional Normativo, em favor do empregado.

12ª ASSISTÊNCIA JURIDICA
A empresa prestará assistência jurídica ao empregado que no exercício de sua função praticar ato que o leve a responder a ação penal, na defesa do patrimônio da empresa.

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

14ª PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL
Para a obtenção de tratamentos e/ ou benefícios da Previdência Social, a empresa fornecerá ao empregado, preenchidos, os formulários pertinentes, nos prazos seguintes:

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

Parágrafo Único: O descumprimento dos prazos implicará independentemente da incidência da multa pelo descumprimento da norma coletiva, na responsabilidade da empresa pelos prejuízos causados ao empregado pela não percepção dos benefícios previdenciários a que teria direito.

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

16ª AUXILIO CRECHE
Independentemente do número de filias, 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 comerciarias com filhos naturais ou adotivos, até doze meses de idade, um auxilio creche, no valor de **186,00 (cento e oitenta e seis reais)** por mês.

17ª AUXILIO FUNERAL
No falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente ao Salário Profissional Normativo para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo Único: As empresas que mantenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas ficam dispensadas da concessão da indenização prevista.

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.

§ 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.

19ªAVISO 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.

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 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.

23ª COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
Sempre para período de noventa dias, fica permitido a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, até o limite mensal de **35** (trinta e cinco horas), desde que, não excedida a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e o limite máximo de acréscimo de **2** (duas) horas diárias, e sua validade depende da formalização de anexo junto aos dois sindicatos, contendo o seguinte:

a)- nome, CNPJ, endereço e a relação contendo nome e número e série da CTPS dos empregados abrangidos pela compensação, com a indicação dos dias da semana, horários de trabalho e os intervalos para repouso e alimentação, bem como a data do início e do 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 8ª.
d)- na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, o empregado fará jus ao recebimento das horas extras não compensadas com o acréscimo do adicional previsto na cláusula 8ª;
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 66ª.
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.

24ª COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
No ato das homologações de rescisões contratuais, será obrigatório a apresentação da última guia de recolhimento da Contribuição Sindical, ou outra que a venha substituir.

25ª 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.

26ª 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.

27ª 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.

28ª CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

29ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

De cada empregado integrante da categoria profissional, a empresa descontará a contribuição assistencial correspondente a **4,5%** (quatro e meio por cento) da sua remuneração reajustada no mês de outubro/2016, limitado seu valor em **R$ 100,00** (cem reais), desde que, não haja oposição manifestada perante a entidade sindical até o dia **21/11/2016**, que deverá ser recolhida, impreterivelmente até o dia **10/12/2016**, exclusivamente na **CAIXA ECONOMICA FEDERAL, Agência/Código do Cedente 0345.003.88857064.4**, em Ficha de Compensação modelo padrão, em nome do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTOS**, que repassara automaticamente 20% (vinte por cento) do valor para a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados admitidos após a data base serão descontadas as mesmas taxas da contribuição assistencial prevista na presente cláusula, do salário do mês seguinte ao de sua admissão, exceto aos que já tenham contribuído em outra empresa, para a mesma categoria, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia **15** (quinze) do mês seguinte ao do desconto.

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

30ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Consoante deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 07/07/2016, a Contribuição Assistencial devida ao Sindicato representante da categoria econômica

ou patronal será paga por todas as empresas integrantes da categoria até o dia 22 de dezembro de 2016, a saber:

MICROEMPRESA (ME)	R$ 240,00
EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP)	R$ 340,00
DEMAIS EMPRESAS	R$ 640,00

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

31ª 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.

32ª 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.).

33ª 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).

34ª 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.

35ª ESCALA MOVEL DE VALORES

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

36ª 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.

37ª ESTABILIDADE PROVISÓRIA - EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA
Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de **15** (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de **30** (trinta) dias, não podendo esta estabilidade ser substituída pelo aviso prévio.

38ª 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.

39ª 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.

40ª 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.

41ª 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.

42ª ESTUDANTE – ABONO DE FALTAS
Ao empregado estudante fica assegurado o abono de faltas por ocasião de exames escolares, vestibulares e ENEM quando comunicada a empresa com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, desde que eles coincidam com o horário de trabalho.

43ª 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.

44ª 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, 13° Salário, Férias acrescida de 1/3 e FGTS.

45ª 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.

46ª 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.

47ª FÉRIAS
O instituto das férias obedecerá aos seguintes critérios:

a)- O início do gozo de férias deverá coincidir com o **1°** (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 3 (três) dias de gala, previsto na legislação, desde que solicite ao empregador com antecedência mínima de **30** (trinta) dias.

48ª 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 (Art° 130-CLT), FGTS, PIS e INSS;
d) Remuneração mínima mensal de **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 calculo para as demais jornadas especiais;
e) Proibição de horas extras;
f) Trabalho do menor restrito ao período diurno e/ou do estudante compatível com horário escolar comprovado;
g) A totalidade das contratações não serão superiores a **20%** (vinte por cento) do quadro geral de empregados em regime de jornada integral (220 horas mês/44 horas semanais);

h) Proibição de contratações para jornadas inferiores a **110 horas/mês** (25 horas/semanais);
i) Obrigatoriedade de protocolização no sindicato profissional, a cada **90** (noventa) dias, de Planilha contendo nome, CNPJ, endereço da empresa e relação (nomes e números da CTPS) dos empregados envolvidos, indicação da data da contratação, bem como os respectivos horários de entrada/saída e intervalo;
j) O descumprimento desta cláusula implicará na aplicação de multa no valor de **20%** (vinte por cento) do Salário Profissional Normativo, por infração e por empregado, revertido em favor do (s) empregado (os), independentemente da penalização que for aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

49ª JORNADA NOTURNA
Quando o término da jornada ocorrer entre **meia noite** (0 hora) e **5** (cinco**) horas** da manhã, a empresa fornecerá aos seus trabalhadores transporte gratuito para retorno as suas residências, em face da inexistência ou deficiência do serviço de transporte publico ou particular.

50ª 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.

51ª INSALUBRIDADE
Pelo exercício de tarefas em câmaras frigoríficas ou sob condições similares, sob temperatura inferior a 10 (dez) graus centígrados, o empregado fará jus ao adicional de insalubridade em grau médio.

52ª 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 69ª, pôr descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na cláusula 8ª.

53ª MANDATO SINDICAL - EXERCÍCIO EFETIVO – GARANTIAS
Fica estabelecida a obrigatoriedade de as 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.

54ª MANUTENÇÃO – PLANO DE SAUDE
Nos casos de afastamento do empregado, em face do principio constitucional da dignidade humana, as empresas se comprometem manter em vigência o Plano de Saúde, nas mesmas condições já concedidas anteriormente.

55ª 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.

56ª 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.

57ª 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.

58ª RELAÇÃO DOS TRABALHADORES
Para fins estatísticos e de analise 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.

59ª SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL
A substituição de pessoal do quadro de funcionários não poderá resultar na diminuição da média salarial paga ao empregado.

60ª 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.

61ª 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 8ª;

g)- Será concedida a folga compensatória na semana, pelo trabalho nos domingos e feriados trabalhados. A folga será no período integral de **24** (vinte e quatro) horas, independentemente de jornada reduzida do Domingo e/ ou Feriado;

h) – 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.

62ª MÊS DE DEZEMBRO: DIAS, HORÁRIOS E CONDIÇÕES DE TRABALHO.

a)- O horário de trabalho será das **8hs** às **22hs** nos dias úteis e, das **8hs** às **18hs**, nos dias 24 e 31 de Dezembro.

b)- O trabalho nos domingos obedecerá ao disposto na cláusula 64ª, exceto a alínea "f;

c)- As horas de trabalho que excederem a jornada normal (legal ou contratual) serão remuneradas em conformidade com a cláusula 8ª.

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 23 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 anos de idade, a compensação é condicionada à manifestação de vontade escrita do empregado, assistido pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

III- As duas hipóteses são aplicáveis ao trabalho até às **22hs**.

f)- Para os empregados que se ativarem nos domingos ou em jornada prorrogada, as empresas se obrigam à concessão de intervalo de, no mínimo, **1** (uma) hora, para alimentação e descanso.

g)- O empregado que se ativar em jornada prorrogada, terá o direito à remuneração de **1** (um) lanche diário no valor de **R$ 20,00 (vinte reais)**, desde que a prorrogação seja igual ou superior a **2** (duas) horas.

63ª UNIFORMES

Quando o uniforme for exigido, as empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente no mínimo 3 (três) unidades por semestre, que os empregados deverão manter em condições de uso e conservação.

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

64ª 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.

65ª 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.

66ª MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA
Pelo descumprimento desta norma coletiva fica estipulada a multa de **10%** (dez por cento) do valor do Salário Profissional Normativo, por cláusula e por empregado, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

67ª 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**.

68ª 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 convenentes esclarecem que as cláusulas desta norma coletiva poderão sofrer alteração em sua ordem numérica, mas, não do seu teor ou conteúdo.

Santos, 26 de outubro de 2016.

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CARNES FRESCA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Manuel Henrique Farias Ramos dos Santos
Presidente

Fabiana de Lima Farias Ramos
Advogada

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS

Arnaldo Azevedo Biloti
Presidente

Jose Stalin Wojtowicz
Advogado