

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2022 / 2023

As partes convenientes, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS – SINCOMERCIÁRIOS**, (CNPJ/MF nº 58.194.499/0001-03), representante da categoria profissional 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 Itororó nº 79, 7º andar, Centro - CEP.11010-071 - Santos/SP, representado por seu presidente, Washington Vicente da Fonseca (CPF.MF. 134.011.828-97), assistido por seu advogado Jose Stalin Wojtowicz (OAB/SP 23.364), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária, de associados e não associados, realizada nos dias 08,09, 10 e 11 de agosto de 2022 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 Omar Abdul Assaf (CPF.MF. 800.838.388-72), assistido por sua advogada Nathália Machado Sant’Ana Oliveira (OAB/SP. 295.525), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em 30 de agosto de 2022, em conformidade com o disposto nos artigos 611 e seguintes da 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 a partir de **01.10.2022**, mediante o reajuste global de 7,19% (sete virgula dezenove por cento) incidente sobre os salários vigentes no período de 01/10/2021 a 30/09/2022.

§ 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.

§ 2º: O reajuste será corrigido pelo salário de 01/01/2022, conforme Parágrafo 4º da CCT 2021/2022.

2ª COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS - Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período de 01/10/2021 a 30/09/2022, 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\$ 1.905,62 (um mil, novecentos e cinco reais e sessenta e dois centavos)**; para as empresas que aderirem ao **REPIS** fica estabelecido o seguinte Salário Profissional Normativo de **R\$ 1.844,56 (um mil, oitocentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos)**, para a **Empresas de Pequeno Porte (EPP)**; e de **R\$ 1.689,92 (um mil, seiscentos e oitenta e nove reais e noventa e dois centavos)**; para as **Microempresas (ME), Microempreendedor Individual (MEI) e Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI)**, desde que cumprida a jornada legal da categoria comerciária ou contratual.

§ **Primeiro**: 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.

§ Segundo: Fica estabelecido, para as empresas em geral, um **Piso de Ingresso Normativo mensal**, no valor de **R\$ 1.480,36 (um mil, quatrocentos e oitenta reais e trinta e seis centavos)**, pelo prazo de **90** (noventa) dias; Empresas com até 10 (dez) funcionários, ficam limitadas a 01 (uma) contratação; Empresas com até 20 (vinte) funcionários, ficam limitadas a 2 (duas) contratações e empresas com mais de 20 (vinte) funcionários poderão contratar até 10 (dez) por cento do quadro funcional.

4ª SALÁRIO PROFISSIONAL NORMATIVO - EMPACOTADOR E OFFICE BOY -

Fica estabelecido um salário profissional normativo mensal no valor de **R\$ 1.303,43** (um mil, trezentos e tres reais e quarenta e três 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 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.

§ 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.

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

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

6ª REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS – Considerando a Lei Complementar nº 123/2006 que instituiu o **SIMPLES NACIONAL**, os sindicatos convenientes vem 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 2022, 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** (quatro milhões e oitocentos mil 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 de 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 praticada e o fixado na **cláusula 3ª** da presente norma coletiva.

§ 4º - O estabelecimento interessado deverá individualmente formalizar sua adesão para obtenção da autorização para a 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 maio de 2023 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:

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 - Santos - CEP.11060-001, 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 **SINCOMÉRCIO 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 de § 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 de diferenças salariais.

c.5.)- Ciência e obrigatoriedade de pagamento e homologação dos valores das verbas rescisórias de acordo com a Lei e as cláusulas desta 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 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 constantes da **cláusula 3ª** e deverão providenciar novo enquadramento até **31 de maio de 2023**, sob pena de

desenquadramento do **REPIS** e consequente pagamento das diferenças retroativas a **01/10/2022**.

g) – Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça 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.

§ 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, farão jus ao adicional salarial de 10% (dez por cento), por mês, em virtude de recebimento de contas de terceiros, realizando tarefas como correspondente bancário, não pertinentes a atividade comercial do estabelecimento.

9ª HORAS EXTRAS - Fica assegurado o pagamento do adicional de **65%** (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extras que excederem a jornada normal de trabalho.

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

10ª ACÚMULO DE FUNÇÃO - O acúmulo de funções definidas na Classificação Brasileira de Ocupação (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 CTPS, o cargo de comerciário e a função específica exercida pelo empregado ao teor da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), observado o disposto nos artigos 29, 457 - § 1º e 458 da CLT.

§ Único: A falta dos registros, independentemente da penalidade administrativa do MTE, implicará em multa conforme cláusula 68ª, em favor do empregado.

13ª ASSENTOS PARA DESCANSO - A empresa disponibilizará assentos para descanso do(s) empregado(s) durante a jornada de trabalho.

14ª ASSISTÊNCIA JURÍDICA - A empresa prestará assistência jurídica ao empregado que, no exercício de sua função, praticar ato na defesa do patrimônio da empresa que o leve a responder a ação penal.

15ª ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Reconhecimento por parte da empresa, de atestados médicos e odontológicos passados por facultativos do Sindicato dos Empregados ou de empresas com ele conveniadas, inclusive para amamentação e saúde do(s) filho(s) biológico(s) ou adotado(s), consoante previsão legal (CLT), normas da Previdência Social e do Ministério da Saúde.

§ Único – Para um melhor controle de administração, fica estipulado o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a entrega dos devidos atestados, ainda que por terceiros em caso de impossibilidade do(a) interessado(a).

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 AUXILIO CRECHE – Em cada estabelecimento, 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 convenio supletivo nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, pagarão mensalmente às comerciárias com filhos naturais ou adotivos de até **12** (doze) meses de idade, um auxílio creche, no valor de R\$ 252,32 (Duzentos e cinquenta e dois reais e trinta e dois centavos), dispensada a comprovação de despesa.

§ Único – Na eventualidade da empresa já oferecer benefício equiparado, é permitido ao trabalhador a opção pelo benefício mediante termo de adesão.

18ª AVISO PRÉVIO - Durante o prazo de vigência do aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo 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 pela 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.

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.

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

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

20ª PRESTAÇÕES/OUTROS - 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 de compras financiadas, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos, facultando-se, entretanto, ao empregador, descontar somente a parcela que vencer no período do aviso prévio.

§ único: Para funcionários que retornam de afastamento previdenciário, por período superior a 30 (trinta) dias, os valores acumulados referentes ao Plano de Saúde serão descontados em parcelas não superiores a 15% (quinze por cento) da sua remuneração.

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**.

§ 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.

§ 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 COMISSIONISTA – FALTAS - Não poderá ser descontada a falta do empregado comissionista puro ou misto, na parte, relativa 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**.

§ 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, definitiva ou provisória, de local de trabalho, setor ou seções, 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 de salário misto que for incumbido de exercer outra(s) tarefa(s) que não aquelas 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 **210** (duzentos e dez) dias, fica permitido a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, até o limite mensal de **60** (sessenta), 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 **210** (duzentos e dez) 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 Assistencial (custeio) 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.

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.

§ 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 a realização das eleições da CIPA com antecedência mínima de **30** (trinta) dias do pleito, informando o dia, local, horário da eleição e o nome dos inscritos, sendo facultado ao sindicato enviar um observador.

§ 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 com antecedência de até **15** (quinze) dias, se comprometem a disponibilizar espaço dentro de suas dependências para a realização, com a finalidade de filiação ou associação, divulgação das atividades sindicais de representação, prestação de serviços e benefícios oferecidos aos empregados integrantes da categoria.

§ 1º: Fica desde já acertado, que a ação do sindicato não prejudicará a rotina do estabelecimento.

§ 2º: A empresa afixará quadro de avisos destinados aos comunicados do Sindicato, em local visível e de fácil acesso aos empregados, desde que não contenham propaganda política, expressões ofensivas a empregadora e às 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 para aquele, 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 ASSISTENCIAL (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, limitado a **R\$ 125,00** (cento e vinte e cinco reais), desde que, não haja oposição do trabalhador, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 15 de dezembro de 2022, exclusivamente no **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 repassara automaticamente **20%** (vinte por cento) do valor para a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

§ 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.

§ 2º: A oposição do empregado, mediante carta de próprio punho, em 2 (duas) vias devere ser entregue pessoalmente na sede ou subseções do sindicato dos empregados no comércio, obrigatoriamente com apresentação de documento de identificação legal, até o dia **16 de novembro de 2022**. O protocolo deverá ser entregue à empresa no prazo de **5** (cinco) dias, sendo nulo qualquer outra forma.

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

§ 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), proferida nos autos do RE citado, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não constitui a autoridade da coisa julgada.

§ 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 30/08/2022, 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 em decorrência das negociações coletivas de trabalho no exercício de 2022/2023.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2022/2023, será o seguinte:

Microempreendedor Individual – R\$ 130,00
Empresas sem empregados – R\$ 315,00
Microempresa – ME – R\$ 385,00
Empresa de Pequeno Porte – EPP – R\$ 550,00
Empresas de Grande Porte com até 20 empregados – R\$ 950,00
Empresas de Grande Porte de 21 a 100 empregados – R\$ 1.420,00
Empresas de Grande Porte com mais de 100 empregados - R\$ 2.250,00

a) – O recolhimento da 1ª parcela ou pagamento à vista o vencimento será em 30/10/2022.

b) – Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2022/2023 serão efetuados por Ficha de Compensação, podendo ser quitadas em qualquer instituição financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite de pagamento.

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

d) – As empresas constituídas após 01/10/2022, recolherão a Contribuição

Assistencial Convencional relativa a 2022/2023 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 – 2022/2023, 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 de 2022, Dia do Comerciário, será concedida uma gratificação correspondente a **1/30** (um, trinta avos) da remuneração do mês de outubro/2022, 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.

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 8.213/91.

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

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, estabilidade provisória proporcional ao período de fruição, não podendo ser substituída pelo aviso prévio.

§ 1º: O Período da fruição das férias deverá ser comunicado com 30 (trinta) dias de antecedência e o pagamento efetuado com 2 (dois) dias do início do gozo.

§ 2º: Sempre que a concessão ou o pagamento ocorrerem fora dos prazos do artigo 134 e seguintes da CLT, a remuneração será paga em dobro incluindo o terço constitucional.

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 empresa com antecedência mínima de **15** (quinze) dias e 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 **11** (onze) 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 ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO (“HOMOLOGAÇÃO”) - Na extinção do contrato de trabalho a partir do 25º mês de vínculo, sem justo motivo por iniciativa do empregador, independentemente do pagamento das parcelas rescisórias no prazo legal de 10 (dez) dias corridos, a empresa, no prazo de 15 (quinze) dias, procederá obrigatoriamente a formalização da liquidação contratual e entrega da documentação necessária para saque do FGTS e o protocolo da comunicação do Seguro Desemprego no Sindicato profissional, sob pena de nulidade do documento rescisório e de arcar com multa em favor do trabalhador, conforme cláusula **68ª**.

§ 1º: Para a extinção dos contratos por justa causa, a homologação deverá ser realizada obrigatoriamente após doze meses de contrato, de acordo com o § 3º.

§ 2º: Fica facultado às empresas solicitar a homologação tanto por pedido de demissão do trabalhador quanto àquelas inferiores a vinte e cinco meses de vínculo, por meio de agendamento, ficando sujeita ao pagamento de taxa retributiva no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada assistência prestada.

§ 3º: O procedimento deverá ser agendado no Sindicato no prazo de **10** (dez) dias corridos, contados do último dia trabalhado.

§ 4º: 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\$ 1.303,43** (um mil, trezentos e tres reais e quarenta e três 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 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 contratação para jornada inferior a **110 horas/mês** (22 horas/semanais);
- i) – Obrigatoriedade de protocolização no sindicato profissional, a cada 180 (cento e oitenta) 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 conforme cláusula 68ª, 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 6 (seis) 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.

§ 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 de as 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 E CONDIÇÕES DE TRABALHO.

a) O horário de trabalho será até 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) 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;

e) 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.

f) O empregado que se ativar em jornada prorrogada, terá o direito à remuneração de **1** (um) lanche diário no valor no valor de **R\$ 27,15 (vinte e sete reais e quinze centavos)** desde que a prorrogação seja igual ou eventualmente superior a **2** (duas) horas.

68ª MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA - CARATER PENAL - No descumprimento de qualquer das cláusulas desta norma coletiva incidirá multa, por infração e por empregado: **(a)** 40% (quarenta por cento) Salário Profissional Normativo em favor do trabalhador, **(b)** de 15% (quinze por cento) do valor total da liquidação da execução, em se tratando de ação coletiva ou individual plúrima, para o sindicato laboral e **(c)** 10% (dez por cento) quando se tratar de solução extrajudicial.

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)** – auxílio doença: **15** (quinze) dias; **c)** – aposentadoria: **30** (trinta) dias; **d)** – rescisão contratual: no ato da rescisão contratual.

§ 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 proceder 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 Relação dos Trabalhadores constantes do Arquivo SEFIP-RE ou qualquer outro que venha a substituir-lhe, ao sindicato da categoria profissional mediante solicitação com indicação do período de abrangência.

§ Único: O documento será tratado de forma sigilosa, conforme determina a Lei Geral de Proteção e Dados.

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 §s 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 **2 x 1**, ou seja, dois domingos seguidos trabalhados por **1** (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 **1** (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\$ 27,15** (vinte e sete reais e quinze centavos) por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até **4** (quatro) horas, e **R\$ 54,32** (cinquenta e quatro reais e trinta e dois 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 conforme cláusula 68ª em favor do trabalhador, 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.

78ª VALE REFEIÇÃO - Assegura-se a concessão de Vale Refeição no valor de **R\$ 29,82** (vinte e nove reais e oitenta e dois centavos) aos trabalhadores que prestam serviços externos.

79ª UNIFORMES - Quando o uso do uniforme for exigido pelas empresas, estas ficam obrigadas a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, no mínimo **2** (duas) unidades de **6** (seis) em **6** (seis) meses.

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

80ª VALE TRANSPORTE - É assegurado ao empregado a concessão do Vale Transporte, nos termos do Decreto no 95.247/87, ficando obrigatório o fornecimento contra recibo.

§ 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 08, 09, 10, 11, 15, 16, 17 e 18 de agosto de 2022 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 2.023, 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 30 de agosto de 2022 e a Convenção Coletiva de Trabalho de 2022/2023, a contribuição sindical patronal é devida por todos os integrantes da categoria econômica.

83ª 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.

84ª ALTERAÇÃO DA ORDEM NUMERICA DAS CLÁUSULAS – SISTEMA MEDIADOR (MTE) - Em razão da classificação do grupo ou subgrupo determinados 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.

85ª VIGÊNCIA - A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de **12** (doze) meses, com início em **01/10/2022** e término em **30/09/2023** ou até a celebração de nova norma coletiva de trabalho, observado o limite de 2 (dois) anos, inclusive quanto às cláusulas 39ª, 40ª e 44ª .

Santos, 20 de outubro de 2022.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS

Washington Vicente da Fonseca
Presidente

Jose Stalin Wojtowicz
Adv. OAB/SP 23.364

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DA BAIXADA SANTISTA

Omar Abdul Assaf
Presidente

Nathalia Machado Sant´Ana Oliveira
Adv. OAB/SP 295.525