

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2025/2026

As partes convenientes, 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, Washington Vicente da Fonseca (CPF.MF. 134.011.828-97), assistido por seu advogado Jose Stalin Wojtowicz (OAB/SP. 23364), autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária, de associados e não associados, realizada nos dias 18, 19, 20, 21 e 22 de agosto de 2025, 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 20/06/25, 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 SALÁRIOS

Os salários fixos ou parte fixa de salários mistos serão corrigidos a partir de **01.10.2025**, mediante o reajuste global de **6% (seis por cento)** incidente sobre os salários vigentes no período **de 01/10/2024 a 30/09/2025**.

§ 1º: As empresas que já fecharam a folha de pagamento antes da assinatura desta convenção coletiva de trabalho devem efetuar o pagamento da diferença salarial no mês subsequente.

§ 2º: Para o empregado dispensado em setembro e outubro (até data da assinatura desta convenção coletiva de trabalho, a empresa terá 60 dias para pagar as eventuais diferenças do reajuste salarial, descontada as antecipações.

§ 3º: 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.

2ª COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

Serão compensadas todas as antecipações legais, convencionais ou espontâneas concedidas no período de 01/10/2024 a 30/09/2025, 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\$ 2.261,80 (dois mil, duzentos e sessenta e um reais e oitenta centavos)** para as **EMPRESAS EM GERAL**, **R\$ 2.189,29 (dois mil, cento e oitenta e nove reais e vinte e nove centavos)** para as **EMPRESAS DE PEQUENO PORTE** e de **R\$ 2.006,61 (dois mil e seis reais e sessenta e um centavos)** para as **MICROEMPRESAS**, desde que cumprida a jornada legal da categoria comerciária ou contratual.

§ Único: Esses valores serão reajustados em conformidade com a legislação salarial vigente, nas mesmas épocas e consoante os mesmos coeficientes, e, ainda, com os coeficientes ou valores econômicos resultantes de negociações empreendidas pelas categorias envolvidas.

4ª SALÁRIO PROFISSIONAL 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\$ 1.797,90 (Um mil, setecentos e noventa e sete reais e noventa centavos)**, 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.

§ 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, realizando tarefas como correspondente bancário, não pertinentes a atividade comercial do estabelecimento.

8ª HORAS EXTRAS

Fica assegurado o pagamento do adicional de **60% (sessenta 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 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 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 66ª, 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 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.

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 AUXILIO CRECHE

Em cada estabelecimento, independentemente do número de filiais, as empresas com mais de **30** (trinta) empregadas com idade superior a **16** (dezesesseis) 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\$ 299,82 (Duzentos e noventa e nove reais e oitenta 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.

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.

§ 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 exercer 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.

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 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 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 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.

23ª COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Sempre para período de **1** (um) ano, 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 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 **210** (duzentos e dez) dias, ou na rescisão do contrato de trabalho as mesmas serão zeradas, sem desconto do

empregado.

24ª COMPROVAÇÃO DE RECOLHIMENTO DE 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.

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.

§ 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 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.

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 (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) do piso salarial, limitado a **R\$ 145,00** (cento e quarenta e cinco reais), desde que, não haja oposição do trabalhador,

devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 15 de dezembro de 2025, exclusivamente no **BANCO BRADESCO, Agência/Código do Cedente 0045-0 – CONTA CORRENTE 00336574-3**, 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: O valor da contribuição será no mínimo de 5% (cinco por cento), ainda que o pagamento seja proporcional.

§ 2º: Aos empregados admitidos após a data base, os valores previstos na presente cláusula serão descontados do salário do mês seguinte ao de sua admissão, sendo possível exercer a oposição em até 10 (dez) dias corridos após a data de sua admissão.

§ 3º: A oposição do empregado, mediante carta de próprio punho, em 2 (duas) vias, deverá ser entregue pessoalmente na sede ou subsedes do sindicato dos empregados no comércio, obrigatoriamente com apresentação de documento de identificação legal, em até 10 (dez) dias corridos após a data de assinatura da presente convenção. O protocolo deverá ser entregue à empresa ou seus escritórios contábeis no prazo de 5 (cinco) dias, sendo nulo qualquer outra forma.

§ 4º: Fica vedado o envio da oposição por meios digitais, como: e-mail, WhatsApp ou postagem nos correios com ou sem AR, como também notificação notarial, dando assim oportunidade aos trabalhadores conhecerem os principais objetivos e funções do sindicato, além dos serviços e benefícios a ele oferecido.

§ 5º: 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.

§ 6º O desconto está em conformidade com a decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal (ARE 1018459) – Tema 935.

§ 7º: A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência dessa norma coletiva, devendo a empresa realizar o desconto e recolhimento da contribuição assistencial.

§ 8º: 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).

§ 9º – Fica expressamente vedada às empresas, por si ou pelos seus prepostos, gerentes, chefes e representantes, qualquer forma de incentivo, interferência ou manifestação, direta ou indireta, fornecimento de quaisquer meio de transporte por parte das empresas (salvo veículos utilizados por empregados em decorrência do seu contrato de trabalho) visando influenciar ou induzir seus empregados à apresentação de oposição ao desconto de contribuições ao seu Sindicato Profissional, ajustado nessa cláusula, sob pena de caracterização de conduta antissindical e aplicação de multa, a favor do Sindicato Profissional, no valor constante à cláusula 68ª da CCT, por empregado manifestante.

§ 10º – O Sindicato Laboral e as empresas, comprometem-se a esgotar todas as medidas conciliatórias possíveis, buscando solução amigável nas eventuais divergências, dificuldades ou conflitos quando da aplicação do § 8º, antes da aplicação de multa e ou eventuais recursos ou denúncias junto aos órgãos públicos e à Justiça Competente, convocando-se, obrigatoriamente, o Sindicato Laboral, através de ofício.

30ª CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Consoante deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 20 de junho de 2025, a Contribuição Assistencial devida ao Sindicato representante da categoria econômica ou patronal será paga por todas as empresas integrantes da categoria no dia 28/02/2026, no valor de **R\$ 400,00** (quatrocentos reais).

§ 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 de 2025, Dia do Comerciário, será concedida uma gratificação correspondente a **1/30** (um, trinta avos) da remuneração do mês de outubro/2025, 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. Sempre paga na folha do mês de outubro.

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 auxílio 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, 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.

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, 13º 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 **12** (doze) 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 **1º** (1º) 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 AUTORIZAÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE OUTROS TIPOS DE JORNADA:

A contratação de outros tipos de jornada, sob pena de nulidade, dependerá exclusivamente de autorização das entidades convenientes, sob a modalidade de cláusula adesiva específica.

§ Único - As empresas interessadas na adoção de qualquer das modalidades deverão obter CERTIDÃO específica que autorizará, após verificação do cumprimento integral da CCT pelo SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SANTOS, a prática da jornada. A solicitação deverá ser dirigida ao SINDICATO LABORAL (CARNES FRESCAS).

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 público 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

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 66ª**, por descumprimento da presente cláusula e pagarem, ainda, o adicional previsto na **cláusula 8ª**.

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

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 ainda que gratuitamente.

54ª MANUTENÇÃO – PLANO DE SAÚDE

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.

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 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 66ª.

§ 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, acordo legal 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\$ 60,00 (sessenta 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.

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 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 substituí-lo, 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.

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-fim da empresa.

61ª TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Na forma da Lei nº 605/1949 e artigo 6º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000 e legislação posterior, bem como na legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos, para as empresas do comércio varejista, devendo a gestão ou adoção da escala ser de responsabilidade total das empresas signatárias e mediante as seguintes disposições:

- 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)** Segundo o art. 5º, inciso I da Constituição Federal, que estabelece expressamente que homens e mulheres são iguais perante a Lei, cada empregado, poderá trabalhar nos domingos de:

- b1)** Trabalho em domingos alternados (1x1), ou seja, a cada domingo trabalhado segue outro domingo de descanso;
- b2)** Adoção do sistema 2x1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro domingo de descanso;
- b3)** Adoção do sistema 2x2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se dois domingos de descanso;
- 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\$ 32,30 (trinta e dois reais e trinta centavos)** por trabalhador ativado em jornada de trabalho de até **4** (quatro) horas, e **R\$ 64,60 (sessenta e quatro reais e sessenta 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 fornecer alimentação em refeitório próprio, ficará isento do pagamento do vale refeição. Proibido o fornecimento de “marmita”.
- 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.

62ª 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 61ª**;
- c) As horas de trabalho que excederem a jornada normal (legal ou contratual) serão remuneradas em conformidade com a **cláusula 8ª** (*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\$ 32,27** (trinta reais e dois reais e vinte e sete centavos) desde que a prorrogação seja igual ou eventualmente superior a **2** (duas) horas.

63ª UNIFORMES / EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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.

§ 1º: Considera-se uniforme adotado pela empresa, tanto as peças exigidas, quanto aquelas que apenas sugeridas obedeçam a qualquer critério de padronização.

§ 2º: As empresas obrigam-se a fornecer os E.P.I. de acordo com cada função e substituí-los sempre que estes não cumprir sua finalidade.

64ª VALE REFEIÇÃO

Assegura-se a concessão de Vale Refeição no valor de **R\$ 35,32** (trinta e cinco reais e trinta e dois centavos) 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.

§ 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 PRESENTE NORMA COLETIVA - CARATER PENAL

No descumprimento de qualquer das cláusulas desta norma coletiva incidirá multa, por infração, a cada ocorrência (exemplo: para cada dia/mês/domingo/feriado em que determinada regra convencional não foi respeitada) e por empregado envolvido, equivalente a 40% (quarenta por cento) do Salário Profissional Normativo, sendo (a) 25% (vinte e cinco por cento) em favor do trabalhador e (b) 15% (quinze por cento) em favor sindicato laboral.

§ Único – Nos casos em que a solução acerca do descumprimento da norma coletiva dê-se extrajudicialmente, por mediação do Sindicato profissional, a multa será reduzida para 35% (trinta e cinco por cento) do Salário Profissional Normativo, sendo (a) 25% (vinte e cinco por cento) em favor do trabalhador e (b) 10% (dez por cento) em favor da entidade laboral.

67ª CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

Tendo em vista autorização coletiva aprovada em assembleia geral extraordinária dos integrantes da categoria profissional, de empregados associados, realizada nos dias 18, 19, 20, 21 e 22 de agosto de 2025 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 2.026, para crédito do sindicato profissional.

68ª DESCONTO MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Conforme autorizado em assembléia e de acordo com o Art. 545 da CLT, a empresa fica obrigada a realizar descontos em folha de pagamento os valores correspondentes as mensalidades associativa ao Sindicato, desde que devidamente autorizados pelo empregado.

§ Único: O recolhimento das mensalidades descontadas em folha poderá ser feito ou através de boleto bancário expedido pelo sindicato de empregados ou através da chave PIX email: secretaria@comerciarior.com.br, encaminhando para a entidade sindical o comprovante para a efetiva baixa.

69ª AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAR FILHO NEURODIVERGENTE

Será concedido um abono de 01 (uma) hora semanal na jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, para o comerciário que possuir filho ou menor sob sua responsabilidade legal que seja portador de qualquer necessidade especial, a fim de que possa acompanhar e participar do tratamento e terapias necessárias à saúde criança. Para ter direito ao abono, a mãe deverá apresentar à empresa documentação comprobatória da respectiva condição.

70ª CONDUTA ANTISSINDICAL

Ficam vedadas todas e quaisquer ações que constituam interferência direta ou indireta no livre exercício do direito de opção do empregado de contribuir, participar ou filiar-se ao sindicato laboral.

§ Único: A não observância desta cláusula implicará na incidência das multas previstas na cláusula 68ª desta Convenção Coletiva, além de indenização para ressarcimento de danos morais.

71ª CADASTRO-ENQUADRAMENTO SINDICAL - As empresas que se ativam no comércio varejista de carnes frescas, se obrigam a efetuar o cadastro da atividade principal em conformidade com o Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o artigo 577 da CLT, além de efetuar o registro dos empregados dentro da base territorial em que laboram, sob pena de incidirem na multa prevista na cláusula 66ª e outras medidas destinadas ao correto enquadramento sindical.

72ª VIGÊNCIA DA NORMA COLETIVA

A vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** é de **12** (doze) meses, com início em **01/10/2025** e término em **30/09/2026**.

73ª 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, em relação a minuta deste acordo elaborado pelas partes, mas não do seu teor ou conteúdo.

Santos, 04 de novembro de 2025.

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

Manuel Henrique Farias Ramos
Presidente

Fabiana de Lima Farias R.dos Santos
Advogada

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SANTOS

Washington Vicente da Fonseca
Presidente

Jose Stalin Wojtwicz
Advogado