



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CRICIÚMA E REGIÃO -SC

Av. Getúlio Vargas, 485 - Ed. Bologna - 5º Andar
Fone: (48) 3433-3804 - Fax: (48) 3433-3327 - Cx. Postal, 212
CRICIÚMA - Santa Catarina - CEP 88801-500
E-mail: seccri@engeplus.com.br - www.seccri.com.br

Of. CCT. nº 05/13

Criciúma, 01 de abril de 2013.

Senhor Presidente:

Estamos encaminhando a V. S^a. a pauta de reivindicação, visando a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho, para vigorar entre 01/05/2013 a 30/04/2014.

Na expectativa de que possamos dar início às negociações, dentro do menor espaço de tempo possível, firmamo-nos,

Atenciosamente.


Gelson Gonçalves
Presidente

Ilmo. Sr.
Fabiano Lopes Ferreira
DD. Presidente do Sindicato Nacional dos Administradores de Consórcio.
São Paulo - SP.

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO, VISANDO A NEGOCIAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COM O SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIO, PARA O PERÍODO DE 01/05/2013 A 30/04/2014.

01 – REAJUSTE SALARIAL:

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pela aplicação do INPC-IBGE, acumulados no período de 12 (doze) meses, imediatamente anteriores a data-base, a partir da vigência deste instrumento normativo.

02 – AUMENTO REAL DE SALÁRIOS:

Sobre os salários reajustados, na forma da cláusula primeira, será aplicado o índice de aumento real de 5% (cinco por cento).

03 – SALÁRIO NORMATIVO – PISO SALARIAL:

Fica estabelecido o Salário Normativo (Piso Salarial) para a categoria profissional no valor correspondente a 2 (dois) salários mínimos nacional, abrangendo a todos os trabalhadores, independente de tempo de serviço e idade.

04 – SALÁRIO NORMATIVO DO COMISSIONISTA:

Aos empregados que percebem por comissão ou salário misto, fica assegurado o salário normativo no valor equivalente a 3 (três) salários mínimos nacional, desde que contem com mais de seis meses de trabalho na empresa.

05 – QUEBRA DE CAIXA:

Os empregados que exercem a função de caixa ou assemelhado serão remunerados com o prêmio mensal de 20% (vinte por cento) sobre o valor do Salário Normativo, a título de quebra de caixa.

06 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO:

As empresas pagarão aos seus empregados, mensalmente, a título de gratificação de função, o valor equivalente a 5% (cinco por cento), a incidir sobre o salário normativo estabelecido para a categoria profissional.

07 – HORAS EXTRAS:

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

08 – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:

A remuneração das horas extras dos comissionistas tomará por base o valor das comissões auferidas durante o mês, dividido pelo número de horas efetivamente trabalhadas, multiplicando-se pelo número de horas extras trabalhadas, acrescendo-se ao valor o adicional para hora extra, estabelecido nesta Convenção.

09 – ADICIONAL NOTURNO:

Fica estabelecido o adicional noturno no percentual de 30% a incidir sobre o salário percebido pelo empregado, quando o trabalho for desenvolvido das 22:00 as 5:00 horas.

10 – REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA:

Obrigatoriedade do pagamento dos descansos semanais e feriados aos comissionistas, sobre o valor das comissões.

11 – PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa no primeiro dia útil imediato ao término do cumprimento do aviso, quando houver cumprimento do aviso prévio, ou em 6 (seis) dias úteis da comunicação do aviso prévio, quando o aviso prévio for indenizado, sob pena de a partir de ambos os prazos, pagar salário ao empregado, até o efetivo cumprimento da obrigação, além das cominações previstas na legislação em vigor, salvo as hipóteses do empregado não comparecer na empresa para recebe-las ou esta comprovar a impossibilidade do pagamento pela falta do fornecimento do extrato de contas do FGTS pelo banco depositário ou ser o empregado despedido por justa causa.

§. 1º: Ao comerciante fica assegurado o direito a percepção das verbas incontroversas, na hipótese da rescisão do contrato de trabalho por justa causa dentro dos prazos estabelecidos no “caput” desta cláusula.

§ 2º: Quando prazo final para homologação coincidir com sábado, fica o mesmo prorrogado para o primeiro dia útil imediato.

§ 3º: O cumprimento integral do disposto no *caput* está condicionado a homologação do termo rescisório.

12 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS:

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço serão efetuadas, obrigatoriamente, perante a entidade sindical profissional. A inobservância desta cláusula resultará na ineficácia do instrumento rescisório.

13 - QUITAÇÃO DO INPC/IBGE NAS RESCISÕES:

As empresas complementarão nas rescisões contratuais de seus empregados, eventuais diferenças do INPC/IBGE ou índice substituto, acumulado a partir da última data base ou da data de admissão, até o mês da rescisão contratual, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal ou espontâneo.

14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS EFETUADOS:

No ato da homologação de rescisão contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamento efetuados ao empregado.

15 - MORA SALARIAL:

No caso de não pagamento de salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, a empresa pagará 1% (um por cento) por dia de atraso, diretamente ao empregado, sobre o total da remuneração mensal, sem prejuízo dos dispositivos previstos em Lei.

16 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA:

O empregado sob auxílio-doença possui estabilidade provisória no emprego, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária. Neste período a empresa não poderá conceder o aviso prévio.

17 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE:

A empregada gestante possui estabilidade provisória no emprego, a partir da gravidez até 120 (cento e vinte) dias após o término do benefício previdenciário. Neste período a empresa não poderá conceder aviso prévio.

§ 1º: Na hipótese da empregada gestante ser despedida sem o conhecimento, pela empresa, do seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 120 (cento e vinte) dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto no "caput" desta cláusula.

§ 2º - As empresas garantirão o afastamento do trabalho da empregada gestante, sem prejuízo no salário, por 60 (sessenta) dias, imediatamente após a concessão da licença maternidade suportada pela previdência social, em atendimento ao disposto na Lei 11.770/2008.

18 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PELA ADOÇÃO:

Fica garantido ao pai ou a mãe, que adotar criança com até 7 anos de idade, os mesmos direitos de afastamento do trabalho previstos na legislação aos pais biológicos.

19 - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA:

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador, durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria, devidamente comprovada pelo INSS, ressalvado os casos de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro e acordo, no período de vigência deste instrumento normativo. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

20 - ESTABILIDADE DO ALISTANDO:

Será garantida a estabilidade provisória no emprego ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a dispensa ou desincorporação.

21 - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO:

Será garantido o emprego e o salário ao empregado vítima de acidente do trabalho, pelo período de doze meses após a concessão definitiva da alta médica previdenciária.

22 - GARANTIA GERAL DE EMPREGO:

Serão garantidos o emprego e o salário aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo, durante a sua vigência, só podendo ser rescindido os seus contratos por motivo disciplinar.

23 - FÉRIAS PROPORCIONAIS:

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho será pago férias proporcionais.

24 - PARTICIPAÇÃO DAS FÉRIAS:

A concessão de férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

25 - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS:

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

26 - ABONO DE FÉRIAS:

Fica estabelecido o pagamento a todos os empregados sindicalizados, a importância correspondente a 40% do valor do Salário Normativo, a título de abono de férias.

27 – REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:

A remuneração de férias, 13º salário e verbas rescisórias dos comissionistas serão calculadas com base na média das comissões dos últimos doze meses, imediatamente anteriores, atualizadas mensalmente pelo INPC do período.

28 – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO:

Antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que requeiram até 10 dias antes do início das férias.

29 – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS:

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada em sua carteira de trabalho, observada a classificação brasileira de ocupação (CBO). No caso dos comissionistas será anotado o percentual percebido e seu salário fixo, se houver.

30 – CÓPIA E ANOTAÇÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

É obrigatória a anotação na carteira de trabalho do empregado, no ato de sua celebração, do contrato de trabalho por experiência, bem como, o prazo estabelecido pelas partes e sua prorrogação, se ocorrer. Além disso, deverá a empresa entregar, no mesmo ato, cópia ao empregado. O não cumprimento integral desta cláusula anulará o contrato de experiência, transformando-o em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

31 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício.

32 – CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO:

É obrigatória a utilização de livro ponto, cartão magnético, eletrônico ou mecanizado, para o efetivo controle do horário de trabalho, afim de que possibilite o real pagamento ou compensação das horas trabalhadas além da jornada normal.

33 – CONTROLE DE HORÁRIO POR CARTÃO MAGNÉTICO:

As empresas que possuem controle de horário de trabalho, através de cartão magnético, fornecerão aos seus empregados, mensalmente, até o quinto dia útil subsequente ao mês trabalhado, cópia do relatório constando os horários de trabalho praticado durante o mês.

34 – JORNADA DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS:

Fica proibido o trabalho nos domingos e feriados, em qualquer empresa representada pela entidade patronal, salvo acordo coletivo firmado com a entidade profissional.

35 – JORNADA DE TRABALHO:

Fica estabelecida a jornada de trabalho de 40 horas semanais, para os empregados abrangidos pela categoria profissional, com carga horária mensal de 200 horas, para todos os efeitos legais.

36 – JORNADA SEMANAL:

Fica estabelecida a jornada semanal de 5 (cinco) dias efetivos de trabalho, com a concessão de 2 (dois) dias de folga remunerada na semana, a todos os empregados.

37 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA:

Os empregados que exercem as funções de vigia, vigilante ou segurança, serão remunerados com adicional de risco de vida no valor equivalente a 30% do salário normativo.

38 - JORNADA DE TRABALHO DOS VIGIAS:

Com base no artigo 7º, inciso VIII, capítulo II, da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados que exercem, exclusivamente, a função de vigia, estabelecer acordo de compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de 12 (doze) horas consecutivas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso, resguardando o direito do empregado em realizar refeição, no local de trabalho, no seu turno.

39- JORNADA DE TRABALHO DOS OPERADORES DE CAIXA:

A duração normal do trabalho dos empregados que exercem a função de operadores de caixa será de 6 (seis) horas diárias, perfazendo um total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

40 - INSTRUMENTO DE TRABALHO:

Os equipamentos de uso necessário para o desempenho das tarefas profissionais serão fornecidos, obrigatoriamente, pela empresa, quando por esta exigida.

41- SERVIÇO DE FAXINA:

Fica proibida a execução de trabalhos de faxina (zeladora, servente e assemelhado), pelos empregados não contratados para este fim.

§ ÚNICO: Não serão considerados serviços de limpeza, a eliminação de poeira do setor ou seção de trabalho do empregado, entendendo-se, como tais, os balcões, vitrines, móveis, equipamento e o local de trabalho.

42- AVISO PRÉVIO:

Fica estabelecida a concessão de 60 (sessenta) dias de aviso prévio a todos os empregados demitidos sem justa causa, desde que tenham 5 (cinco) anos de serviços na mesma empresa.

43 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no caso do empregado obter novo serviço antes do término do aviso, fazendo jus o empregado a percepção dos dias efetivamente trabalhados no curso do aviso, a título de aviso.

44 AVISO PRÉVIO INDENIZADO:

No pedido com indenização do aviso prévio os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

45 - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA:

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa a empresa deverá indicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado.

46- VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, ficam vedadas alteração das condições de trabalho, inclusive transferência de local

de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

47- APLICAÇÃO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL – ART. 9º DA LEI 7.238:

Para dirimir eventuais dúvidas, definem as partes que a indenização adicional do que trata o artigo 9º da Lei 7.238, somente será devida para o empregado que receber o aviso prévio do empregador a partir do dia 02 de março de cada ano, ainda que indenizado.

§ ÚNICO: Ao empregado com aviso prévio, emitido a partir de 02 de abril, indenizado ou não, pela projeção de 30 (trinta) dias, fica garantido apenas o reajuste salarial, fruto de negociação coletiva ou dissídio coletivo.

48 – EMPREGADO SUBSTITUTO:

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

49 – EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA:

O empregado mais novo na empresa não poderá perceber salário superior ao do mais antigo na função, salvo em caso de existência de quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho ou comprovação documental na CTPS.

50 – EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS:

Admitido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, salvo comprovação documental na CTPS.

51 – CONFERÊNCIA DE CAIXA:

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento das responsabilidades por qualquer erro verificado.

52 – CHEQUES RECEBIDOS:

Não haverá desconto na remuneração do empregado, das importâncias correspondentes a cheques sem fundo, recebido por este, quando na função de caixa e/ou concomitante com os serviços de caixa, desde que cumpridas as normas da empresa, sempre estabelecidas por escrito, previamente.

53 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

Serão fornecidos, obrigatoriamente, pelas empresas, com a discriminação das verbas pagas e descontadas, inclusive os recolhimentos do FGTS.

54 - FORNECIMENTO GRATUITO DE REFEIÇÃO E LANCHES:

As empresas fornecerão refeições, gratuitamente, a todos os seus empregados que estiverem trabalhando, em regime de horas extras, no período da tarde dos sábados.

§ ÚNICO: Fica garantido pelas empresas, o fornecimento gratuito de um lanche consubstancial, a todos os seus empregados, composto de um X-salada e um refrigerante médio, ou o valor equivalente, quando estiverem trabalhando em regime de horas extras.

55 - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA REFEIÇÃO:

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local em condições de higiene para lanche dos empregados.

56 – VALE OU TICKET-REFEIÇÃO:

As empresas fornecerão diariamente, a todos os seus empregados, abrangidos pela presente Convenção, Vale ou Ticket refeição no valor de R\$ 15,00 (quinze reais).

57 – INTERVALO PARA LANCHE:

Serão concedidos 15 (quinze) minutos de intervalo para lanches, em cada período de trabalho, os quais serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

58 - INTERVALO INTRA-JORNADA:

Fica assegurado o direito ao empregado, nos intervalos intra-jornadas não concedidos, de recebimento de horas extras, como se tal fosse.

59 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES E CALÇADOS:

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes e calçados, desde que exigidos, cumprindo ao empregado devolver a peça ou conjunto utilizado devidamente limpo, por inutilização ou desligamento.

60 – ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO:

Haverá assentos nos locais de trabalho, de acordo com a legislação em vigor.

61 – CARTA DE APRESENTAÇÃO:

Fornecimento de carta de apresentação, quando solicitada, por escrito, pelo empregado desligado, constando a função e o tempo de serviço.

62 – FORNECIMENTO DE AAS E RSC (INSS):

Obrigatoriedade de fornecimento dos formulários preenchidos pela empresa de AAS e RSC (INSS) aos empregados demitidos e demissionários, desde que solicitado por escrito.

63 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas da entidade sindical dos comerciários serão aceitos, pelas empresas, desde que haja convênio com a previdência social (SUS).

64 – SINDICALIZAÇÃO:

As empresas facilitarão a sindicalização de seus empregados, em especial na oportunidade das admissões, além de recolher aos cofres sindicais as mensalidades cobradas.

65 – LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL:

Mediante prévia comunicação da entidade sindical, com antecedência de 48,00 horas, cada empresa, durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, se compromete a conceder 15 (quinze) dias de licença remunerada, consecutiva ou intercalada, em favor de dirigente sindical, legalmente eleito, efetivo ou suplente, afim de que compareça como participante ou representante da classe, em congressos, simpósios, seminários, encontros da classe, desde que os mesmos tratem ou versem sobre assuntos trabalhistas ou previdenciários.

66 – SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL:

As empresas admitem, expressamente, como parte processual ativa a entidade profissional, para propor ação de cumprimento de quaisquer das

cláusulas contidas neste termo, a favor de seus associados ou integrantes da categoria profissional.

67 – ABONO DE FALTA A MÃE COMÉRCIÁRIA:

Abono de falta a mãe comerciar, no caso de necessidade de consulta médica a filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

§ 1º - No caso do pai deter a guarda exclusiva do filho, o estabelecido no *caput* se aplica a este.

§ 2º - Em caso de guarda compartilhada, somente a mãe comerciar terá a aplicação do estabelecido no *caput*.

68 – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE OU VESTIBULANDO:

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes e vestibulandos, para realização de exames em cursos oficiais, assim como, em vestibulares, desde que pré-avisado 72,00 horas antes.

69 - AUXILIO FUNERAL:

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo, para auxiliar as 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 no *caput* desta cláusula.

70 – VALE TRANSPORTE:

Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento de vale transporte aos empregados, na forma da Lei 7.418, de 16 de fevereiro de 1985.

§ ÚNICO: O Vale Transporte será fornecido dentro das necessidades do empregado, para deslocamento de ida e volta entre a residência e local de trabalho, inclusive, no período reservado a refeição.

71 - ALTERAÇÃO DE TAREFAS:

É vedada a prática de descarregamento de mercadorias de caminhões, por empregados não contratados para tal finalidade.

72 - REALIZAÇÃO DE BALANÇOS:

Os balanços realizados nos dias de repouso (domingos e feriados) serão possíveis, desde que respeitadas às seguintes condições:

a) Realização de, no máximo, dois balanços durante a vigência deste instrumento normativo;

b) Folga de dois dias por dia de repouso trabalhado, a serem concedidos na semana imediatamente anterior e posterior ao dia trabalhado, a título de compensação;

c) A jornada de trabalho não poderá exceder de 6 (seis) horas;

d) Na eventualidade da jornada ultrapassar o estabelecido na letra "c", as horas excedentes serão remuneradas com adicional de 100%.

e) Haverá fornecimento gratuito de lanche e/ou refeição;

f) Garantia de locomoção do empregado entre a residência/empresa e empresa /residência, na falta de transporte coletivo;

g) A empresa comunicará a entidade profissional, por escrito, a data e horário da realização do balanço.

73- JORNADA DE TRABALHO NOS DIAS 24, 26, 31/12/2013 E 02/01/2014.

Ficam estabelecidas as jornadas de trabalho ou folgas remuneradas nos dias e horários abaixo discriminados:

- a) No dia 24/12/2013 a jornada de trabalho será até 17:00 horas, em todas as empresas representadas pela entidade patronal.
- b) Nos dias 26, 31/12/2013 e 02/01/2014 serão concedidas folgas remuneradas aos empregados que trabalham nas empresas representadas pela entidade patronal, na respectiva base territorial.

74 - FOLGA NA SEGUNDA E TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL DE 2014:

As empresas concederão folga remunerada aos empregados, nos dias 03 e 04 de fevereiro de 2014 (segunda e terça-feira de carnaval).

75 CONCESSÃO DE FOLGA REMUNERADA NO ANIVERSÁRIO:

As empresas concederão folga remunerada aos seus empregados, a título de prêmio, no dia do aniversário, ou no primeiro dia útil imediato, quando a data coincidir com dia de repouso semanal remunerado (domingo ou feriado).

§ ÚNICO: A não concessão da folga prevista no caput, obriga o empregador ao pagamento de 1 (um) dia de trabalho com 100% de acréscimo.

76 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS:

Anualmente será distribuído aos trabalhadores, de forma eqüitativa e proporcional, o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o lucro líquido apurado no balanço anual das empresas, desvinculado a remuneração percebida pelo empregado, conforme dispõe o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal.

77 - ANUÊNIO:

Os empregados receberão, mensalmente, a título de anuênio, o valor equivalente a 1% (um por cento) do valor do salário base, por ano de serviço prestado à mesma empresa.

78 - PRÊMIO DE INCENTIVO MENSAL:

Fica assegurada, aos trabalhadores integrantes da categoria profissional, a percepção de abono no valor correspondente a dois dias do salário base do empregado por mês, desde que tenha frequência integral e efetiva no serviço.

79 - PRÊMIO COMEMORATIVO AO DIA DO COMERCIÁRIO:

Fica instituído o prêmio equivalente a dois dias de trabalho, a ser remunerado no mês de outubro de 2013, aos empregados que contarem com mais de seis meses de serviço na empresa, pela passagem do dia dos comerciários, comemorado no dia 30 de outubro.

80 - CESTA BÁSICA:

As empresas fornecerão, a todos os seus empregados, cesta básica formada pelos produtos e quantidades necessárias para alimentação mensal do trabalhador, correspondente a 30% (trinta por cento) do salário mínimo.

81 - ABONO ESCOLAR:

Ao empregado sindicalizado a mais de seis meses, desde que estudante, será concedido abono escolar correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, ou o equivalente em material escolar, no início do ano letivo.

§ ÚNICO: O abono previsto no "caput" será garantido ao trabalhador com filho em idade escolar, até o limite de dois filhos.

82 - AUXÍLIO CRECHE:

As empresas que não possuam creches próprias manterão convênios com estabelecimentos particulares, nos termos da legislação em vigor, estendendo o prazo de atendimento para crianças de zero a seis anos, inclusive.

§ ÚNICO: A empresa que não atender o critério previsto no *caput* desta cláusula reembolsará o empregado, mediante apresentação de recibo ou comprovante de pagamento do estabelecimento de sua escolha, onde estiver matriculado o filho na faixa etária de 0 a 6 anos completos de idade, limitando este valor a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

83 - ACESSO LIVRE AOS LOCAIS DE TRABALHO:

As empresas garantirão que a entidade sindical profissional, através de seus dirigentes e/ou técnicos, possa realizar vistorias de saúde e condições de trabalho em suas dependências.

§ ÚNICO: Os relatórios respectivos serão encaminhados a direção das empresas, que se comprometem a analisá-las e adotar as providências necessárias.

84 - CURSOS E REUNIÕES:

Estabelecer que os cursos ou reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

85 - DORT - DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO:

As empresas elaborarão política de prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o trabalho, observando as normas técnicas do Ministério da Previdência e Assistência Social e, também:

a) modificação no processo e na organização do trabalho visando a diminuição de sobrecarga muscular gerada por gestos e esforços repetitivos, reduzindo o ritmo de trabalho e as exigências de tempo, diversificando as tarefas, sem prejuízo da remuneração;

b) adequação do mobiliário, máquinas, dispositivos, equipamentos e ferramentas às características fisiológicas do trabalhador, de modo a reduzir a intensidade dos esforços e corrigir os movimentos repetidos;

c) introdução das pausas para descanso e redução da jornada de trabalho ou tempo de trabalho da atividade geradora de DORT.

86 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS:

As empresas são obrigadas a enviarem a entidade sindical profissional, a relação dos empregados abrangidos pela contribuição sindical e/ou outras instituídas pela categoria, até 15 dias após o recolhimento, como o nome do empregado, data de admissão, valor do salário e do recolhimento.

87 - DOS DESCONTOS E RECOLHIMENTOS PELO EMPREGADOR:

Os empregadores efetuarão os descontos, na folha de pagamento, da contribuição sindical, no mês de março de 2014, ou no mês subsequente a admissão, fora da data mencionada, nos termos dos artigos. 582 e 602, da CLT.

§ ÚNICO: Todo e qualquer desconto autorizado pelo associado ou pela categoria, será comunicado a empresa com antecedência pelo Sindicato profissional, assumindo todos os encargos e responsabilidades.

88 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SOCIAL:

As empresas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Criciúma e Região, a título de contribuição para a assistência social, a importância de R\$ 40,00 (quarenta reais), por empregado, a ser recolhida até o dia 15 de julho de 2013:

a) R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado vinculado a empresa no mês de junho de 2013, cujo pagamento deverá ser realizado até o dia 15 de julho de 2013;

b) R\$ 20,00 (vinte reais), por empregado vinculado a empresa no mês de agosto de 2013, cujo pagamento deverá ser realizado até o dia 15 de setembro de 2013.

§ ÚNICO: Os pagamentos deverão ser efetuados através de formulário próprio, fornecido pelo Sindicato Profissional. Do recolhimento não sofrerão os empregados quaisquer descontos.

89 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL:

Em cumprimento ao que foi deliberado pela categoria profissional na base territorial da entidade, reunidos em assembléia geral ordinária, realizadas nos dias 21 e 26 de março de 2013, as empresas descontarão de seus empregados abrangidos pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a importância de 3% (três por cento) da remuneração dos mesmos, nos meses de junho e agosto de 2013, a título de **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Criciúma e Região, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto.

90 - PENALIDADE:

Fica estabelecida a multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo, por empregado e por infração, pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas deste instrumento normativo, dobrando na reincidência da mesma infração, revertendo-se 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical profissional.

§ ÚNICO: Na falta de recolhimento de mensalidades ou contribuições instituídas pela categoria, em assembléia, dentro dos prazos convencionados, além da multa prevista no "caput", as empresas ficam obrigadas a atualizar pela aplicação da UFIR (unidade fiscal de referência) mais 1% (um por cento) por mês de atraso, sobre o valor atualizado, e despesas decorrentes de eventual cobrança em juízo ou fora dele, inclusive, honorários advocatícios, quer na esfera amigável ou judicial. Para dirimir eventual dúvida, resultante da cobrança de mensalidade ou contribuição instituída pela categoria, tem-se eleito o Tribunal Arbitral de Criciúma – TAC.

90 - VIGÊNCIA:

A vigência do presente instrumento normativo será de 12 (doze) meses, contados de 01 de maio de 2013 até 30 de abril de 2014, produzindo seus efeitos legais e jurídicos de imediato, independente de homologação ou registro no órgão do Ministério do Trabalho.

Criciúma, 21 de março de 2013.


Gelson Gonçalves
Presidente