

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2014

Pauta de Reivindicações, para negociação da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**
do período 2014/2015, para a categoria:
EMPREGADOS DE ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS DE SANTA CATARINA

A- MANUTENÇÃO, COM MODIFICAÇÃO, DAS SEGUINTE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE (cláus. 1ª da CCT)

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1ª de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 1ª de maio.

2. SALÁRIO NORMATIVO - PISO SALARIAL (cláus. 3ª da CCT)

Garantia de salário normativo (piso salarial) à categoria profissional, nas seguintes bases:

- a) **R\$ 1.241,00** (um mil e duzentos e quarenta e um reais), para todos os empregados, a partir da admissão;
- b) para os trabalhadores que recebem por comissão será garantido o salário normativo estabelecido na letra "a", acrescido de 30% (trinta por cento).

Parágrafo Único: Na ocorrência de reajuste do Piso Salarial Estadual instituído pela Lei Complementar Estadual nº 459/2009, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerá para todos os efeitos o maior valor entre este e o salário normativo estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

3. CORREÇÃO SALARIAL (cláus. 4ª da CCT)

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pela aplicação do percentual de **12%** (doze por cento), a partir da vigência deste instrumento normativo.

4. HORAS EXTRAS (Cláus. 10ª da CCT)

As horas extraordinárias terão o acréscimo de 100% (cem por cento) em relação ao valor das horas normais.

5. CRECHE (cláus. 13ª da CCT)

As empresas que não possuam creches próprias, manterão convênios com estabelecimentos particulares nos termos da legislação em vigor, estabelecendo o prazo de atendimento para crianças de 0 a 7 anos de idade, inclusive, ou portadores de necessidades especiais.

Parágrafo único: A empresa que não atender o critério previsto no "caput", reembolsará aos empregados decorrentes de internamento em estabelecimentos particulares de filho na faixa etária de 0 a 7 anos de idade ou portadores de necessidades especiais, em instituições de livre escolha do empregado, limitando esse valor em **R\$ 164,00** (cento e sessenta e quatro reais) reajustável pela variação dos salários dos integrantes da categoria.

6. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO (Cláus. 17ª da CCT)

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.



7. ESTABILIDADE DA GESTANTE (Cláus. 19ª da CCT)

Fica vedada a dispensa da gestante e da mãe adotiva, desde a concepção até 90 (noventa) dias após o previsto em Lei.

Parágrafo Único: No caso de mãe adotiva, considerar-se-á como concepção a data efetiva da adoção.

8. ABONO DE FALTA DO TRABALHADOR (Cláus. 24ª da CCT)

Será abonada a falta ao trabalhador(a) no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica, durante os dias de permanência em atestado médico ou na internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade, inválido ou portador de necessidades especiais, mediante comprovação por declaração médica

9. FÉRIAS PROPORCIONAIS (Cláus. 27ª da CCT)

Ao empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho será assegurado o pagamento de férias proporcionais.

B- CLÁUSULAS NOVAS

10. GARANTIA GERAL DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego e o salário aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento normativo de trabalho, durante a sua vigência, só podendo ser rescindidos os seus contratos, por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

11. REAJUSTE AUTOMÁTICO

Os salários dos empregados abrangidos por este instrumento normativo, inclusive o salário normativo, serão reajustados no mesmo nível e automaticamente pela variação do INPC-IBGE ou outro índice que venha a substituí-lo, toda vez que tal acumulação ultrapassar 5% (cinco) por cento, a partir da vigência do presente instrumento normativo. O reajuste automático será considerado antecipação salarial.

12. LICENÇA-MATERNIDADE

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, será prorrogada por 60 (sessenta) dias, totalizando um período de 180 (cento e oitenta) dias de licença.

Parágrafo Primeiro: A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Parágrafo Segundo: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

Parágrafo Terceiro: No período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo Quarto: Em caso de descumprimento do disposto no parágrafo anterior, a empregada perderá o direito à prorrogação.

13. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO PARA A MÃE TRABALHADORA

A empregada que se demitir no prazo de 90 (noventa) dias do retorno de sua licença maternidade, ficará dispensada do cumprimento de aviso prévio.

11. FÉRIAS NA LICENÇA PREVIDENCIÁRIA

A empresa indenizará as férias vencidas ou proporcionais do empregado sob auxílio doença ou auxílio acidente de trabalho, decorridas até a data do início do benefício previdenciário, no período máximo de 6 (seis) meses após o início do referido benefício.

14. GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Sede: Rua Sebastião Lentz, 101 – Praia Comprida – 88103-750 – São José – SC.

Fone: (48) 3288 – 2900

E-mail: secsj@secsj.org.br - Home Page: www.secsj.org.br

CNPJ 03.392.229/0001 - 07



É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT. (*Precedente Normativo nº 6 do TST*).

15. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho semanal dos trabalhadores da categoria será de 40 (quarenta) horas semanais, sem redução dos salários.

Parágrafo Único: As partes comprometem-se a discutir nas próximas datas base a redução de 1 (uma) hora por ano na jornada de trabalho semanal, até ser atingida a jornada semanal de 40 (quarenta) horas.

16. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS

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

17. CÔMPUTO DAS FÉRIAS

Os dias feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período de férias anuais remuneradas (Art. 6º da Convenção 132 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 41/81 e promulgada pelo Decreto 3.197/99).

18. VALE ou TICKET-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão diariamente, vale ou ticket-refeição gratuitamente a todos os empregados abrangidos por esta Convenção, no valor de **R\$ 16,00** (dezesesseis reais), corrigidos semestralmente pelos índices acumulados do INPC/IBGE.

19. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Em caso de concessão de Auxílio-doença pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado a Suplementação Salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente e atualizadas.

Parágrafo Único: A Suplementação prevista será devida também quanto ao 13º salário.

20. ATRASO AO SERVIÇO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana. (*Precedente Normativo 92 do TST*).

21. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data de transferência. (*Precedente Normativo 77 do TST*).

DORT – DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO

22. PREVENÇÃO DOS DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO

As empresas elaborarão política de prevenção dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao 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 repetitivos;
- c) introdução de pausas para descanso e redução da jornada de trabalho ou tempo de trabalho na atividade geradora de DORT.

23. REMANEJAMENTO E REABILITAÇÃO POR DOENÇA

Fica garantido o emprego ao trabalhador portador de DORT e o remanejamento cargo/função sempre que o exercício deste trouxer agravos à saúde, ou que haja nexo-causal entre trabalho e a doença, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Primeiro: As despesas médicas e os honorários necessários para fisioterapia serão de responsabilidade da empresa;

Parágrafo Segundo: As empresas informarão os casos de reabilitação e de reinserção dos empregados afastados há mais de 30 (trinta) dias por motivo de acidente ou doença profissional ao trabalho, bem como permitirão à entidade sindical profissional o acompanhamento dos mesmos.

24. EMISSÃO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO (CATs)

As empresas obrigam-se a emitir a CAT para todos os acidentes de trabalho, doenças profissionais e do trabalho, inclusive as Lesões por Esforços Repetitivos (Tenossinovites, Tendinites, Epicondilites, Bursites, Sínd. do Túnel do Corpo, etc), Lombalgias Posturais, Fibromialgias, distúrbios visuais e psíquicos, desde que haja suspeita ou confirmação de nexo-causal com o trabalho.

Parágrafo Único: As empresas enviarão a entidade sindical profissional, mensalmente, cópia das CAT's e seus respectivos LEM's. (Laudo de Exame Médico), para fins estatísticos .

25. CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As CIPAs serão constituídas por membros eleitos pelos empregados, equiparando-se suplentes e efetivos para todos os efeitos de direito, observando ainda os seguintes critérios:

- a) as CIPAs serão organizadas observando-se a proporção mínima de 2 (dois) representantes para cada grupo de 50 (cinquenta) empregados;
- b) as CIPAs terão suas eleições acompanhadas e fiscalizadas pela entidade sindical profissional, que será avisada com 60 (sessenta) dias de antecedência do término dos atuais mandatos;
- c) os membros eleitos para a CIPA equiparam-se para os efeitos de direito e garantias previstas nas leis e neste instrumento coletivo de trabalho, aos empregados exercentes da função sindical;
- d) o mandato dos membros eleitos para a CIPA será de 2 (dois) anos, permitida a reeleição;
- e) os membros da CIPA terão o poder de parar o processo produtivo em situação de grave risco à saúde do trabalhador;
- f) os cipeiros terão tempo livre de no mínimo 4 (quatro) horas semanais para a realização de reuniões, formação, inspeções, confecção dos mapas de riscos e para aplicação de metodologia da Árvore de Causas para análise de acidentes de trabalho.

**C- MANUTENÇÃO, SEM MODIFICAÇÃO, DAS SEQUENTES CLÁUSULAS
DO DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014**

- 26. **ABRANGÊNCIA** (Cláus. 2ª da CCT)
- 27. **COMPROVANTE DE PAGAMENTO** (Cláus. 5ª da CCT)
- 28. **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** (Cláus. 6ª da CCT)
- 29. **EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS** (Cláus. 7ª da CCT)
- 30. **QUEBRA DE CAIXA** (Cláus. 8ª da CCT)
- 31. **CONFERÊNCIA DE CAIXA** (Cláus. 9ª da CCT)
- 32. **ADICIONAL NOTURNO** (Cláus. 11ª da CCT)
- 33. **FÉRIAS, 13º SALÁRIO E AVISOPRÉVIO DOS COMISSIONISTAS** (Cláus. 12ª da CCT)
- 34. **ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL** (Cláus. 14ª da CCT)



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ E REGIÃO

- 35. **DISPENSA JUSTIFICADA DO EMPREGADO** (Cláus. 15ª da CCT)
- 36. **PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS** (Cláus. 16ª da CCT)
- 37. **CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA OU COOPERATIVADA** (Cláus. 18ª da CCT).
- 38. **SERVIÇO MILITAR. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO** (Cláus. 20ª da CCT)
- 39. **EMPREGADOS ACOMETIDOS DE "LER"** (Cláus. 21ª da CCT)
- 40. **ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA** (Cláus. 22ª da CCT)
- 41. **ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE** (Cláus. 23ª da CCT)
- 42. **FÉRIAS E INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO** (Cláus. 25ª da CCT)
- 43. **PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS** (Cláus. 26ª da CCT)
- 44. **EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO** (Cláus. 28ª da CCT)
- 45. **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO EM SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)** (Cláus. 29ª da CCT)
- 46. **ACESSO LIVRE AOS LOCAIS DE TRABALHO** (Cláus. 30ª da CCT)
- 47. **MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER** (Cláus. 32ª da CCT).

D- MANUTENÇÃO, COM MODIFICAÇÃO, DA SEGUINTE CLÁUSULA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

48. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL (Cláus. 31ª da CCT)

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos empregados reunidos em Assembléia Extraordinária realizada nos dias 20 e 21 de março de 2014, as empresas descontarão dos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 4% (quatro por cento) da remuneração dos mesmos nos meses de Julho e Novembro de 2014, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região, em favor da mesma, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo Primeiro: Até o dia 30 do mês subsequente ao do desconto, as empresas enviarão ao Sindicato Profissional a relação dos empregados contribuintes, em formulário também fornecido pelo Sindicato.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá opor-se ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar, no Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias antes do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

São José, 21 de março de 2014.


Paula Fernanda de Souza
presidente