

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002109/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/08/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057401/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46304.002356/2016-30
DATA DO PROTOCOLO: 30/08/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 46304002513201615e Registro nº: SC002222/2016

Processo nº: 46304002512201662e Registro nº: SC002221/2016

Processo nº: 46304002514201651e Registro nº: SC002224/2016

Processo nº: 46304002879201686e Registro nº: SC002531/2016

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SAO BENTO DO SUL, CNPJ n. 83.787.614/0001-92, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MARCOS RODRIGO SCHUHMACHER;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE S BENTO DO SUL, CNPJ n. 79.367.751/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO AMANCIO MACHADO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2016 a 31 de julho de 2017 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio**, com abrangência territorial em **Campo Alegre/SC e São Bento do Sul/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o salário normativo aos integrantes da categoria profissional, excetuado os menores aprendizes, unicamente para efeitos de remuneração, nos seguintes valores:

- **R\$ 1.023,00** (Hum mil e vinte e três reais) para agosto/2016
- **R\$ 1.120,80** (Hum mil, cento e vinte reais e oitenta centavos) a partir de setembro/2016 até julho/2017.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pelo percentual de **9,56% (Nove vírgula cinquenta e seis por cento)**, a incidir sobre os salários do mês de setembro/2015, a ser concedida nos salários do mês de **setembro/2016**, de forma não retroativa ou cumulativa, obedecida a proporcionalidade do tempo de serviço (data da admissão), conforme tabela anexa, podendo ser compensados todos os aumentos, reajustes, antecipações e adiantamentos, legais e/ou espontâneos, concedidos a partir da última data base (AGOSTO/2015), com exceção do reajuste salarial previsto na Convenção Coletiva 2015/2016.

§ 1º - Obedecido este Reajuste Salarial, encontra-se quitada para todos os efeitos, a inflação e perdas salariais do período de 01/08/2015 a 31/07/2016.

§ 2º - O reajuste é decorrente de Livre Negociação, em consonância com a política salarial instituída pela Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994, regulamentada pelo Decreto nº 1.239, de 14.04.94.

§ 3º - Para os trabalhadores que exercerem cargo de chefia ou função em área administrativa, com salário mensal igual ou superior a R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais), o reajuste salarial será negociado diretamente entre as partes e o Sindicato Laboral, firmando-se Acordo Coletivo com o Empregador, atendendo interesse individual e conveniência do empregado, se sobrepondo esta manifestação de vontade sobre o disposto da norma fixada para o reajuste salarial geral. Essa negociação deverá ser concluída até novembro/2016.

§ 4º - Os empregados admitidos após o mês de AGOSTO/2015 terão reajuste proporcional aos meses trabalhados na empresa, de forma não cumulativa, compensando-se os aumentos, reajustes, antecipações e adiantamentos, legais e espontâneos concedidos a partir da última data base (AGOSTO/2015), conforme tabela abaixo:

Admissão	Percentual
Agosto/2015	9,56%
Setembro/2015	9,27%
Outubro/2015	8,45%
Novembro/2015	7,90%
Dezembro/2015	6,71%
Janeiro/2016	5,76%
Fevereiro/2016	4,19%
Março/2016	3,21%
Abril/2016	2,75%

Maio/2016	2,10%
Junho/2016	1,11%
Julho/2016	0,64%

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUINTA - CHEQUE SEM FUNDO

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SEXTA - QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixas ou assemelhados, com responsabilidade sobre o mesmo, com o adicional (prêmio mensal) no valor fixo de **R\$ 118,00** (Cento e dezoito reais) a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem, desde que a conferência dos valores seja realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidades de qualquer erro porventura verificado.

§ 1º - As empresas que adotarem o procedimento de não descontar dos empregados as diferenças que ocorrerem no caixa, ficam isentas do pagamento da parcela mensal de “quebra de caixa”.

§ 2º - As empresas somente poderão descontar dos salários dos empregados as diferenças negativas apuradas no caixa, desde que tenham pago o adicional de “quebra de caixa” durante os 02 (dois) meses anteriores ao desconto, com exceção do início do contrato.

§ 3º - O valor previsto na presente Cláusula tem natureza indenizatória, por conta de eventuais diferenças de caixa descontados do trabalhador, não incorporando a remuneração do trabalhador e não gerando qualquer reflexo ou incidência de natureza trabalhista, fundiária ou previdenciária, nos termos do § 2º do art. 457 da CLT.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada sobre o valor da hora normal de trabalho, com o adicional de 60% (sessenta por cento).

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA OITAVA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo.

Aviso Prévio

CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO

Na despedida imotivada, de iniciativa do empregador, o aviso prévio a ser cumprido pelo empregado será de 30 (trinta) dias, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT -, sendo indenizado o acréscimo de dias por tempo de serviço previsto na Lei nº 12.506/2011.

§ 1º - Quando o aviso prévio for de iniciativa do empregado, o período a ser cumprido será de 30 (trinta) dias, observadas as regras da CLT. Quando o aviso prévio for indenizado pelo empregado, o valor a ser pago ficará restrito há 30 dias.

§ 2º - O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, no caso de obter novo emprego antes do término do mesmo, desde que comprove esta situação por escrito e já tenha cumprido, no mínimo, 10 (dez) dias, ficando o empregador dispensado do pagamento da remuneração do período restante.

§ 3º - Ocorrendo a edição de legislação, ou alteração na legislação vigente, versando acerca do aviso prévio, o disposto na presente Cláusula e parágrafos perderá a validade, passando as partes a observarem o dispositivo legal.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE DO ALISTAMENTO

A partir do conhecimento, pelo empregado, de sua incorporação ao serviço militar, terá estabilidade no emprego, até 60 (sessenta) dias após a baixa no referido serviço. Do conhecimento de sua incorporação, dará ciência ao empregador em 05 (cinco) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA

Será garantido o salário e o emprego do empregado que esteja a mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na empresa e a 02 (dois) anos do período de completar o tempo de aposentadoria, quer especial, por idade ou tempo de serviço, ressaltando os casos de justa causa, pedido de demissão, ou encerramento das atividades na empresa por motivo de força maior devidamente comprovada. O empregado perderá a estabilidade caso não requeira a aposentadoria no tempo devido.

Parágrafo único - O empregado enquadrado nesta condição se compromete a apontar a situação descrita no "caput" quando de eventual rescisão contratual, sendo que a homologação das rescisões contratuais dos empregados nas condições previstas nesta Cláusula, sem a devida ressalva pelo empregado, acarretará a perda e renúncia desta garantia.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

As empresas fornecerão obrigatoriamente e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando a prestação de horas extraordinárias ultrapassar 01 (uma) hora diária. As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório, deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

Outras estabilidades

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DA EMPREGADA GESTANTE

A empregada compromete-se a comunicar seu estado de gravidez à seu empregador, objetivando usufruir da estabilidade provisória da gestante prevista no ADCT, art. 10, II, 'd'. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a empregada deverá notificar por escrito seu empregador de seu estado de gravidez, no prazo de 30 (trinta) dias após a rescisão, visando possibilitar sua reintegração no emprego, sob pena de perda do direito da estabilidade da gestante prevista no ADCT art. 10, II 'd', e da indenização correspondente.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORÁRIO NATALINO

As entidades convenientes estabelecerão o Horário Natalino, Carnaval e feriados do calendário nacional através de Termos Aditivos, os quais já estão autorizados por suas Categorias por deliberação das Assembléias Gerais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOMINGOS

No trabalho prestado aos domingos serão observadas as seguintes condições:

§ 1º - A jornada prestada aos domingos será remunerada de forma normal, compensada com folga compensatória a ser concedida no prazo máximo de 30 dias subseqüentes.

§ 2º - Havendo a prestação de trabalho aos domingos, as empresas que não concederem o descanso semanal remunerado a que tiver direito o empregado (folga compensatória), em outro dia, no prazo máximo de 30 dias subseqüentes ao trabalho prestado, a penalidade contida no Enunciado da Orientação Jurisprudencial nº. 93 do SDI-1/TST e art. 9º da Lei nº 605 de 05/01/1949 de pagamento em dobro, fica alterada para o pagamento do adicional de 150% sobre as horas prestadas no respectivo domingo, sendo permitido às empresas concederem o descanso semanal remunerado (folga compensatória) na semana anterior à prestação do trabalho ao domingo.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todas as empresas abrangidas pela presente, poderão instituir, através de Acordo Coletivo de Trabalho firmado diretamente com o Sindicato Laboral, a compensação de jornada via Banco de Horas.

§ 1º– O Sindicato Profissional se compromete a receber os pedidos de instituição do Acordo de Banco de Horas, deflagrando o processo de negociação coletiva.

§ 2º - O Sindicato Patronal será comunicado sobre os pedidos de instalação de negociação coletiva para a implantação do banco de horas, para conhecimento.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO SEMANAL DE JORNADA DE TRABALHO

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todas as empresas abrangidas pela presente, poderão prorrogar a jornada diária, para prorrogação e/ou compensação de jornada semanal, não ultrapassando o limite máximo de 10 horas de trabalho diárias, mediante Acordo Individual formalizado com os empregados, conforme art. 59 *caput* da CLT e Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo único: A compensação poderá ocorrer na mesma semana da prorrogação ou no mesmo mês. Caso as empresa não consigam realizar a compensação no mesmo mês, poderão realizar esta compensação na segunda quinzena do mês subsequente, hipótese esta que não implicará na adoção do sistema de Banco de Horas.

Faltas

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

A empresa abonará as faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em curso oficiais, assim como em vestibulares, desde que pré-avisada com antecedência de 48 (quarenta e oito), por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FALTAS REMUNERADAS

Em caso de falecimento do cônjuge, pais ou filhos, que residirem fora dos municípios de abrangência das entidades sindicais, o empregado terá direito a 05 (cinco) dias de afastamento sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único – O horário de afastamento do empregado para se submeter a fisioterapia de recuperação, por determinação médica, será considerada falta justificada, sem prejuízo da remuneração. O empregado e empregador deverão estabelecer conjuntamente o horário para fisioterapia, em conformidade com a disponibilidade da respectiva clínica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados, durante os intervalos que os serviços permitirem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CADEIRAS - CAIXAS DE SUPERMERCADOS

Os supermercados manterão cadeiras estofadas e com encosto para os empregados que exerçam a função de caixa.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES

As empresas que exigem o uso de uniforme, deverão fornecê-lo sem ônus para seus empregados, na quota de 02 (dois) por ano, mediante recibo. O uso do uniforme deverá ser regulamentado pelas empresas quanto às restrições e conservação.

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO PCMSO

Ficam dispensadas as empresas com grau de risco 1 e 2, segundo Quadro I da NR-4, com até 50 (cinquenta) empregados, e as empresas com grau de risco 3 e 4, com até 20 (vinte) empregados, conforme itens "7.3.1.1.", "7.3.1.1.1". "7.3.1.1.2" e "7.3.1.1.3" da NR-07. As empresas nestas condições ficam ainda dispensadas de elaborar o relatório anual, conforme item "7.4.6.4." da NR-07.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAME DEMISSSIONAL

As empresas enquadradas no grau de risco 1 e 2 ficam autorizadas a ampliar o prazo de dispensa de realização do exame demissional por mais 135 dias, e as empresas enquadradas no grau de risco 3 e 4, por mais 90 dias, além dos prazos estabelecidos no item "7.4.3.5" conforme item "7.4.3.5.,1" da NR-7.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECURSOS PARA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Exclusivamente na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas recolherão em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Bento do Sul e Região, o valor equivalente ao reajuste salarial aplicado decorrente da presente Convenção Coletiva, ressalvado eventual antecipação concedidas pelas empresas, através de formulário próprio fornecido pela entidade profissional, até o dia 16/09/2016, a ser recolhido em favor do Sindicato Profissional, cujos valores não serão descontados dos empregados.

§ 1º - Os recursos advindos da contribuição, instituída no caput desta cláusula terão por finalidade a instrumentalização de benefícios assistenciais já mantidos pela entidade profissional, tais como assistência jurídica, odontológica, médica e laboratoriais, em favor da classe comerciaria e seus dependentes.

§ 2º - A contribuição deverá ser recolhida até o dia determinado no caput através de guia própria fornecida pela entidade sindical, sendo que o seu não cumprimento acarretará a multa de 2% (dois por cento), mais juros de mora de 1% ao mês, além da atualização monetária.

§ 3º - O Sindicato dos Empregados no Comércio de São Bento do Sul, assume inteira responsabilidade por qualquer controvérsia, litígio, pendência judicial ou não, decorrente da presente cláusula, inclusive por multas e outros ônus decorrentes de fiscalização ou ação judicial, eventualmente impostas às empresas e/ou Sindicato do Comércio Varejista de São Bento do Sul, sem prejuízo das medidas judiciais e administrativas cabíveis em cada caso, admitindo em caráter irrevogável e irretratável sua inclusão nos processos, contra empresas ou contra o Sindicato do Comércio Varejista de São Bento do Sul, por chamamento ao processo, assistência ou denúncia à lide. Para eficácia desta responsabilização, o empregador ou Sindicato do Comércio Varejista de São Bento do Sul, deverão dar ciência ao Sindicato Profissional, no prazo de defesa, sempre que sofrer ação judicial ou fiscalização, discutindo a validade e/ou devolução da contribuição, sob pena de arcar com o ônus da sentença.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os integrantes da diretoria eleita do Sindicato Profissional, serão liberados para comparecimento em assembléias, congressos ou reuniões sindicais, durante 10 (dez) dias ao ano, sem prejuízos de suas remunerações, devendo comunicar por escrito com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, com exclusão dos dias de reuniões de negociações coletivas de trabalho, com o Sindicato Patronal, quando serão liberados os dirigentes sindicais sem prejuízo de remunerações, enquanto perdurarem estas.

Parágrafo único - Da necessidade de liberação de dirigentes sindicais, somente será permitida a liberação de um dirigente por empresa.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pelo Sindicato do Comércio Varejista de São Bento do Sul e Campo Alegre, conforme decisão em Assembléia Geral Extraordinária da categoria econômica, ficam obrigadas a recolher em favor do **Sindicato do Comércio Varejista de São Bento do Sul e Campo Alegre**, os valores abaixo de acordo com o número de empregados, na seguinte proporção, não isentando do pagamento do Imposto Sindical.

Nº de empregados	Valor da contribuição
00	R\$ 46,00
01 a 02	R\$ 90,00
03 a 05	R\$ 192,00
06 a 10	R\$ 362,00
11 a 20	R\$ 747,00
+ 20 funcionários	R\$ 982,00

Parágrafo único – A contribuição deverá ser recolhida até o dia 10 de novembro de 2016 através de guia própria fornecida pela entidade sindical, sendo que seu não cumprimento acarretará à multa de 2%, mais juros de mora de 1% ao mês, além da atualização monetária.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Toda rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa, deverá ser homologada pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo único – No ato da homologação o empregador deverá apresentar fotocópias das guias quitadas da Contribuição Sindical Profissional e Patronal (Imposto Sindical) referente ao ano vigente.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DO CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional e patronal, perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de emprego ou de autorização ou mandato dos mesmos, em relação à quaisquer das cláusulas desta Convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das cláusulas da presente convenção, fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o salário dos empregados, por infração cometida e por empregado. A multa reverterá em favor do empregado.

§ 1º - A falta de registro do Contrato de Trabalho na CTPS do empregado acarretará uma multa equivalente ao valor do salário normativo ajustado nesta Convenção Coletiva e vigente na data do pagamento da infração, a qual será revertida em favor do empregado, aplicando-se o disposto do § 2º.

§ 2º - Verificado o descumprimento de qualquer cláusula e/ou a falta de registro do Contrato na CTPS, o sindicato profissional deverá notificar a empresa por escrito para sanar a irregularidade no prazo de 15 dias, somente sendo devida a multa pertinente no caso de não regularização da infração.

MARCOS RODRIGO SCHUHMACHER
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE SAO BENTO DO SUL

PEDRO AMANCIO MACHADO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE S BENTO DO SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO CCT 2016 2017

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLÉIA CCT 2016 2017 SINDICOM

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.