

# PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2018

Pauta de Reivindicações, para negociação da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

do período 2018/2019, para a categoria:

**EMPREGADOS DE ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS dos Municípios de Palhoça, Águas Mornas, Angelina, Anitápolis, Rancho Queimado, Santo Amaro da Imperatriz e São Bonifácio.**

## **A- MANUTENÇÃO, COM MODIFICAÇÃO, DAS SEGUINTE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 1º de maio.

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

Fica estabelecido a todos os integrantes da categoria profissional, abrangidos pela presente Convenção, um salário normativo/piso salarial no valor de **R\$ 1.430,00** (um mil e quatrocentos e trinta reais), observando-se, se mais favorável, o piso salarial regional.

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

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 01/05/2018, pela aplicação do índice correspondente a **10% (dez por cento)**.

### **4. COMPROVANTE DE PAGAMENTO** (Cláus. 5ª da CCT)

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Único:** se o pagamento do salário for feito com cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

### **5. HORAS EXTRAS** (Cláus. 10ª da CCT)

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

### **6. CRECHE** (cláus. 13ª da CCT)

As Empresas que não possuam creche própria, manterão convênios com estabelecimentos particulares, para crianças de 0 a 6 anos de idade e para portadores de necessidades especiais com qualquer idade.

**Parágrafo Único:** A Empresa que não atender o critério estabelecido no *caput* desta cláusula, reembolsará integralmente aos empregados as despesas de internamento em estabelecimentos públicos ou particulares, de livre escolha dos empregados, de filhos na faixa etária de 0 a 6 anos de idade ou portadores de necessidades especiais com qualquer idade.

*Guilherme P.S.S.*

**7. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS** (Cláus. 16ª da CCT)

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa perante o Sindicato dos Empregados no Comércio de Palhoça e Região, nos prazos estabelecidos pela Lei 7.855/89, sob pena das cominações previstas na referida lei, além da penalidade prevista nesta convenção coletiva de trabalho.

**8. 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.

**9. ESTABILIDADE DA GESTANTE E MÃE ADOTIVA** (Cláus. 20ª 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.

**10. SERVIÇO MILITAR. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO** (Cláus. 21ª da CCT)

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

**11. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE e VESTIBULANDO** (Cláus. 24ª da CCT)

Fica assegurado o direito de abono de falta ao empregado estudante e ao vestibulando, nos horários dos exames, pré-avisando o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e desde que comprove a participação nas provas, no mesmo prazo.

**12. ABONO DE FALTA DO TRABALHADOR** (Cláus. 25ª da CCT)

Será abonada a falta ao(à) trabalhador(a) no caso de necessidade de afastamento escolar, 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.

**13. FÉRIAS PROPORCIONAIS** (Cláus. 28ª da CCT)

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

**14. DIFERENÇAS DE SALÁRIOS E CONSECUTÓRIOS** (Cláus. 35ª da CCT)

As diferenças salariais devidas em decorrência da aplicação retroativa das cláusulas de conteúdo econômico da presente convenção ou decisão normativa serão pagas na primeira folha de pagamento do mês subsequente ao do registro da convenção ou publicação do acórdão, devidamente corrigidas.

*Guilherme P.S.S.*

## **B- CLÁUSULAS NOVAS**

### **15. 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.

### **16. 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.

### **17. CHEQUES SEM FUNDOS**

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes as despesas oriundas de cheques sem fundos, cheques e cartões de crédito roubados ou falsificados e cédulas falsificadas, por estes recebidos quando na função de caixa ou serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, as quais deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

### **18. PAGAMENTO DAS COMISSÕES**

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento de comissões aos seus empregados comissionistas, sempre calculadas sobre o valor da venda.

### **19. FECHAMENTO DAS COMISSÕES**

A empresa que fechar as vendas para efeito de cálculo para pagamento das comissões antes do último dia do mês deverá satisfazê-las no período de 10(dez) dias, não podendo ultrapassar o prazo previsto no Parágrafo Único do art. 459 da CLT.

### **20. DESCONTO OU ESTORNO DE COMISSÕES**

Fica vedado às Empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos empregados, valores relativos a mercadorias devolvidas e/ou retomadas pela empresa.

### **21. REPOUSO SEMANAL DO COMMISSIONISTA**

Há obrigatoriedade de pagamento dos descansos semanais e feriados ao comissionista, sobre o valor das comissões do mês e sobre as horas extras trabalhadas.

### **22. ANUÊNIO**

Será concedido a todos os empregados o percentual de 1% (um por cento) a título de anuênio, a cada período de 1 (um) ano de serviços ininterruptos prestados na mesma Empresa.

### **23. ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO**

Quando ocorrer erros na folha de pagamento, a menor ou a maior, o prazo para devolução ou recebimento da diferença será de 05 (cinco) dias.

*Guilherme P.S.S.*

#### **24. AVISO PRÉVIO - CUMPRIMENTO**

Nos casos de demissão do empregado por iniciativa do empregador, o aviso prévio poderá ser trabalhado ou indenizado. No primeiro caso, o aviso a ser trabalhado será de no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os dias acrescidos na forma da Lei.12.506 de 11/10/2011 deverão ser indenizados pelo empregador. O período de aviso prévio trabalhado e/ou indenizado será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

#### **25. 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.

#### **26. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DAS EMPRESAS**

Anualmente, será distribuído aos trabalhadores, de forma eqüitativa 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.

#### **27. 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\$ 22,00** (vinte e dois reais), corrigidos semestralmente pelos índices acumulados do INPC/IBGE.

#### **28. 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).

#### **29. 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.

#### **30. 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.

#### **31. 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.

### **32. GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

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)*.

### **33. 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)*.

### **34. 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)*.

### **35. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e efetuados nos locais por ele determinados serão por ele pagos.

### **36. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **37. VALE-CULTURA**

Os empregadores concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

**Parágrafo Primeiro:** O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

**Parágrafo Segundo:** O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:

I - até um salário mínimo - dois por cento;

II - acima de um salário mínimo e até dois salários mínimos - quatro por cento;

III - acima de dois salários mínimos e até três salários mínimos - seis por cento;

IV - acima de três salários mínimos e até quatro salários mínimos - oito por cento; e

*Guilherme R. S. S.* 5

V - acima de quatro salários mínimos e até cinco salários mínimos - dez por cento.

**Parágrafo Terceiro:** O salário mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

**Parágrafo Quarto:** Os empregadores, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

**Parágrafo Quinto:** Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelo banco, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

## **DORT – DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO**

### **38. 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.

### **39. 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.

### **40. CAIXAS**

Os exercentes da função de caixa terão as seguintes garantias:

- a) uma pausa de 10 (dez) minutos após cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados. Os intervalos serão computados na duração normal de trabalho para todos os efeitos legais;
- b) a jornada de trabalho será no máximo de 6 (seis) horas diárias;
- c) cada exercente da função de caixa terá à sua disposição 1 (um) empacotador para auxiliar na sua tarefa;
- d) as cadeiras dos caixas devem oferecer condições de conforto e mobilidade, possuindo altura, encosto e profundidade reguláveis, com base de cinco pés, giratória e apoio para os pés.

*Guilherme P.S.S.*

#### **41. EMPREGADOS ACOMETIDOS DE “LER”**

Fica garantido o emprego ao trabalhador portador de doença ocupacional LER - Lesão por Esforços Repetitivos, e o exercício de outra função compatível com o grau de capacidade do funcionário, sem a redução salarial.

**Parágrafo Único** - As despesas médicas e horários necessários para fisioterapia, serão de responsabilidade da empresa.

#### **42. 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, Sind. 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 .

#### **43. 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 SEGUINTE CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE DE TRABALHO 2017/2018**

**44. ABRANGÊNCIA** (Cláus. 2ª da CCT)

**45. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** (Cláus. 6ª da CCT)

**46. EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS** (Cláus. 7ª da CCT)

**47. QUEBRA DE CAIXA** (Cláus. 8ª da CCT)

**48. CONFERÊNCIA DE CAIXA** (Cláus. 9ª da CCT)

**49. ADICIONAL NOTURNO** (Cláus. 11ª da CCT)

**50. FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS DOS COMMISSIONISTAS** (Cláus. 12ª da CCT)

**51. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL** (Cláus. 14ª da CCT)

**52. DISPENSA JUSTIFICADA DO EMPREGADO** (Cláus. 15ª da CCT)

**53. AVISO PRÉVIO** (Cláus. 18ª da CCT)

*Guilherme S.S.*



- 54. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA OU COOPERATIVADA** (Cláus.19ª da CCT).
- 55. EMPREGADOS ACOMETIDOS DE “LER”** (Cláus. 22ª da CCT)
- 56. ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA** (Cláus.23ª da CCT)
- 57. FÉRIAS E INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO** (Cláus.26ª da CCT)
- 58. PARTICIPAÇÃO DE FÉRIAS** (Cláus.27ª da CCT)
- 59. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E INSTRUMENTOS DE TRABALHO** (Cláus.29ª da CCT)
- 60. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** (Cláus. 30ª da CCT)
- 61. PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO EM SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)** (Cláus.31ª da CCT)
- 62. ACESSO LIVRE AOS LOCAIS DE TRABALHO** (Cáus.32ª da CCT)
- 63. MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER** (Cláus.34ª da CCT).

**D- MANUTENÇÃO, COM MODIFICAÇÃO, DA SEGUINTE CLÁUSULA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**64. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL** (Cláus. 33ª da CCT)

Em cumprimento ao que foi deliberado pelos empregados reunidos em Assembleia Extraordinária realizada em sessões nos dias 14 e 15 de Março de 2018, 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 2018, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as respectivas importâncias em guias próprias fornecidas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Palhoça 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 Palhoça e Região, carta escrita de próprio punho, no prazo de 10 (dez) dias que antecedem o início do mês do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

Palhoça, 15 de Março de 2018.



Gisele Patrícia Stahelin dos Santos  
presidente