SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ E REGIÃO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015
ATACADO - BIGUAÇU, PALHOÇA, SANTO AMARO E SÃO JOSÉ

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	
DATA DE REGISTRO NO MTE:	
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR 062787/2014
NÚMERO DO PROCESSO:	
DATA DO PROTOCOLO:	

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SAO JOSE E REGIAO, CNPJ n. 03.392.229/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Sr(a). PAULA FERNANDA DE SOUZA;** e **SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DE FLORIANOPOLIS**, CNPJ n. 83.901.488/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Sr(a). JOSE CESAR VIEIRA;** celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01 - VIGÊNCIA E DATA-BASE
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

02 - ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados no comércio atacadista**, com abrangência territorial em **Biguaçu/SC, Palhoça/SC, Santo Amaro da Imperatriz/SC e São José/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

03 - SALÁRIO NORMATIVO
Fica estabelecido o Salário Normativo (Piso Salarial) aos integrantes da categoria profissional, no valor de **R$ 1.140,00** (hum mil cento e quarenta reais).

§ 1º: Os empregados admitidos a partir de setembro de 2014, que ainda não tenham trabalhado no comércio atacadista, receberão pelo período de 60 (sessenta) dias, o salário normativo de **R$ 1.015,00** (hum mil e quinze reais).

§ 2º: Os empregados nas funções de office-boy, empacotadores na função de boca de caixa e os empregados na função de faxina, receberão salário normativo de **R$ 1.015,00** (hum mil e quinze reais).

Reajustes/Correções Salariais

04 - CORREÇÃO SALARIAL
Os salários fixos e a parte fixa dos salários mistos dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de setembro de 2014, com a aplicação do percentual de **8% (oito por cento).**

Parágrafo único: O reajuste incidirá sobre os salários de 1º de setembro de 2013, aplicando-se, quando couber, a proporcionalidade, podendo ser compensados os adiantamentos espontaneamente pagos pelo empregador no período.

05 - PROPORCIONALIDADE
Os salários dos empregados admitidos a partir do mês de setembro de 2013 serão reajustados na proporção do tempo de serviço na empresa, com a aplicação do percentual acumulado do período trabalhado, conforme tabela a seguir:

Mês admissão	Correção Salarial	Mês admissão	Correção Salarial	Mês admissão	Correção Salarial	Mês admissão	Correção Salarial
Até Set/13	8%	Dez/13	6%	Mar/14	4%	Jun/14	2%
Out/13	7,33%	Jan/13	5,33%	Abr/14	3,33%	Jul/14	1,33%
Nov/13	6,67 %	Fev/14	4,67%	Mai/14	2,67%	Ago/14	0,67%

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

06 - MORA SALARIAL
As empresas pagarão **1% (um por cento)** ao dia sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, após o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

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

07 - QUITAÇÃO DO INPC/IBGE NAS RESCISÕES CONTRATUAIS
As empresas complementarão na rescisão contratual de seus empregados, com base no INPC/IBGE acumulado a partir da última data base e na sua falta pela aplicação do índice de inflação divulgado pelo Governo Federal, os valores referentes às verbas rescisórias, compensados os reajustes de ordem legal e espontâneos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Outras Gratificações

08 - QUEBRA DE CAIXA
As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhados, com prêmio mensal de 20% (vinte por cento) do salário normativo de R$ 1.140,00 (hum mil cento e quarenta reais), a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação

09 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS
Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregados admitidos não poderão perceber remuneração inferior a dos empregados dispensados, desde que admitidos para trabalho da mesma natureza, excluídas as vantagens pessoais e dispensada a necessidade de comprovação de experiência anterior.

10 - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA
Por ocasião do reajuste salarial e quando da admissão, não poderá o empregado mais antigo receber salário inferior ao mais novo na mesma função, devendo neste caso, ser efetuada a equiparação salarial na forma da lei, salvo se a empresa tiver quadro organizado de carreira.

Aviso Prévio

11 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO
Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, no caso do empregado obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo a empresa anotar dispensa, por escrito, no verso do mesmo.

12 - AVISO PRÉVIO - PRAZO ESPECIAL
Para os empregados que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviço na empresa e com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o aviso prévio a ser concedido pela empresa será de 45 (quarenta e cinco) dias.

13 - AVISO PRÉVIO INDENIZADO
No pedido de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos os efeitos legais.

Contrato a Tempo Parcial

14 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENÇÃO
O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

15 - CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
O empregador fornecerá ao empregado admitido a título de experiência, uma via do contrato de trabalho, desde que celebrado por escrito, independente da anotação na CTPS, sob pena de, não o fazendo, pagar a multa estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

16 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO
O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente, na forma do artigo 118 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

17 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO DOENÇA
Será garantida estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio doença, até 90 (noventa) dias após alta médica previdenciária.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

18 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE
Fica vedada a dispensa da mulher gestante, desde a concepção até 90 (noventa) dias após a licença estabelecida em lei.

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 à aposentadoria, ressalvados os casos de motivo disciplinar. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

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

21 - GARANTIA SALARIAL MÍNIMA AO COMISSIONISTA
Aos empregados que percebem somente por comissão, fica assegurado o salário normativo estabelecido para a categoria profissional.

22 - CONFERÊNCIA DO CAIXA
Ficam os empregados responsáveis pelas diferenças que forem encontradas na conferência dos valores em caixa, desde que seja realizada na presença do operador responsável pela mesma. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por qualquer erro por ventura verificado.

23 - CHEQUES SEM FUNDOS
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 e constando da mesma a obrigatoriedade de existência do responsável para visto no cheque no ato de seu recebimento.

24 - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS
O cálculo das férias, do 13º salário e das verbas rescisórias levará em conta o valor médio das comissões nos últimos 06 (seis) meses, atualizadas pelo INPC/IBGE (ou índice que venha a substituí-lo) do período, somado ao maior salário fixo do empregado, se houver.

25 - DESCONTO OU ESTORNO DAS COMISSÕES
Fica vedado às empresas descontarem ou estornarem da remuneração dos empregados, valores relativos a mercadorias devolvidas pelo cliente, ou retomadas pela empresa.

26 - ANOTAÇÕES DE COMISSÕES
Obrigação de as empresas registrarem na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para pagamento de comissões e seu salário fixo, se houver.

27 - PAGAMENTO DE COMISSÕES
As empresas ficam obrigadas a efetuarem o pagamento de comissões a seus empregados comissionistas, sempre calculadas sobre o valor da venda.

28 - REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA
A remuneração do repouso semanal incluirá a média das comissões percebidas.

29 - HORA EXTRA DOS COMISSIONISTAS
As comissões de venda integram o salário base para efeito do cálculo do pagamento das horas extras.

30 - 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.

31 - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa em 10 (dez) dias, em se tratando de aviso prévio indenizado ou dispensado, e até o 1º (primeiro) dia útil após o término do contrato no caso de aviso prévio trabalhado, na forma e sob pena das cominações previstas na Lei 7.855 de 24/10/89 (DOU 25/10/89), além das penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

32 - MOTIVO DA RESCISÃO
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.

33 - SERVIÇO MILITAR
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 48 (quarenta e oito) horas.

34 - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR (A)
Será abonada a falta do (a) empregado (a) no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica ou na internação hospitalar de dependente até 18 (dezoito) anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

35 - ASSENTO NOS LOCAIS DE TRABALHO
As empresas manterão assentos para seus empregados, em local onde os mesmos possam ser utilizados, durante os intervalos que os serviços permitirem.

36 - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES
As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estiverem trabalhando em regime de horas extras em caráter excepcional. 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.

37 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS EFETUADOS
No ato de homologação de rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a apresentar os últimos 12 (doze) comprovantes de pagamentos efetuados ao empregado.

38 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS
As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

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

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

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

42 - MAQUIAGEM
Obrigação das empresas fornecerem material de maquiagem quando exigirem que as empregadas trabalhem maquiadas.

43 - RENEGOCIAÇÃO
As mudanças determinadas na política econômica e salarial, por parte do Governo Federal, ensejarão a renegociação dos termos deste instrumento normativo, no que se refere às cláusulas que forem atingidas por tais mudanças.

44 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES
O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão, bem como a homologação do termo rescisório e entrega das guias para saque do FGTS e habilitação no seguro desemprego, no caso de empregado dispensado, serão efetivadas perante o Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região, nos termos da legislação em vigor, no prazo estabelecido no art. 477 da CLT.

§ 1º - A quitação dos valores constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho, será válido através do pagamento em moeda corrente, depósito bancário compensado e/ou cheque administrativo.

§ 2º - As homologações perante o Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região somente serão procedidas com a apresentação do atestado de saúde ocupacional (ASO) demissional do empregado.

45 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO
As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, os percentuais das comissões efetivamente percebidas sobre as vendas, bem como o salário fixo, se houver, como também a função pelos mesmos efetivamente exercida.

46 - VALE TRANSPORTE
Fica estabelecida a obrigatoriedade do fornecimento do vale transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma da Lei 7.418, de 16/12/85.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
Compensação de Jornada

47 - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO
Nas empresas onde a carga horária semanal dos empregados é de 44 horas, fica permitido o estabelecimento, de comum acordo com os empregados, jornada de trabalho de segunda a sexta feira, com a devida compensação do horário de trabalho do sábado, sendo que as horas que ultrapassarem a jornada contratada, serão remuneradas como extras, nos termos desta convenção coletiva.

48 - ACORDOS COLETIVOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO - BANCO DE HORAS
Durante a vigência do presente instrumento coletivo as empresas poderão adotar o regime de prorrogação e compensação de jornada de trabalho de seus empregados, observadas as seguintes regras:

§ 1º - As horas suplementares excedentes da jornada normal de trabalho poderão ser compensadas dentro do período de apuração do cartão ponto, pela correspondente diminuição em outro dia, na base de uma hora de trabalho por uma hora de folga, não podendo as horas suplementares excederem a 02 (duas) horas diárias.

§ 2º - As horas excedentes da jornada normal de trabalho não compensadas na forma do parágrafo anterior, poderão ser compensadas nos 30 (trinta) dias subsequentes a contar da data do fechamento da apuração do cartão ponto do período anterior, na base de uma hora de trabalho por uma hora e meia de folga.

§ 3º - O empregado será comunicado pelo empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, a data e o horário da compensação.

§ 4º - As horas excedentes da jornada normal de trabalho não compensadas na forma dos §§ 1º e 2º, serão pagas com o adicional previsto nesta convenção.

§ 5º - A empresa que eventualmente implementar o banco de horas previsto nesta convenção, comunicará aos Sindicatos profissional e da categoria econômica, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias da sua implementação, valendo a referida comunicação para todo o período de vigência da presente convenção coletiva.

Intervalos para Descanso

49 - INTERVALO INTRAJORNADA
Os intervalos intrajornada de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo de 02 (duas) horas para refeição, quando não concedidos, darão direito ao empregado, ao percebimento de horas extras como se tal fosse.

50 - INTERVALO PARA LANCHES
Os intervalos de 15 (quinze) minutos concedidos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária do empregado.

Descanso Semanal

51 - DOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS
O descanso semanal remunerado previsto em lei (art. 67 da CLT), devido ao empregado, não poderá ser concedido após 07 (sete) dias de trabalho consecutivos, sob pena de ser remunerado em dobro nos termos da OJ 410 da SBDI 1 do TST.

Controle da Jornada

52 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO
É obrigatório a utilização de livro ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal.

Faltas

53 - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO
A empresa abonará as faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, para realização das provas em cursos oficiais, assim como em vestibulares, desde que pré avisada 72 (setenta e duas) horas antes.

54 - ABONO DE FALTAS PARA CONSULTAS E EXAMES
As empresas abonarão as horas despendidas para deslocamento e realização de consulta médica ou odontológica, bem como para realização de exames laboratoriais e odontológicos, mediante entrega de declaração de comparecimento.

Outras disposições sobre jornada

55 - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO
A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com o adicional de **70% (setenta por cento),** sobre o valor da hora normal de trabalho.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

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

Outras disposições sobre férias e licenças

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

Relações Sindicais
Garantias a Diretores Sindicais

58 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
Os diretores da entidade sindical profissional serão liberados para comparecimento em assembléias, congressos e reuniões sindicais durante 12 (doze) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações.

Contribuições Sindicais

59 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - VENCIMENTO 31/07/2015
Os empregadores integrantes da categoria econômica abrangidos pela presente Convenção recolherão ao Sindicato Patronal, a Contribuição Confederativa que trata o artigo 8º inciso 4º da Carta Magna, conforme aprovação em Assembléia Geraldo dia 28 de outubro de 1991. Aquantia será recolhida na Caixa Econômica Federal de Santa Catarina, na conta corrente nº 4777-8, agência 408 - Anita Garibaldi, em guia própria, fornecida pelo Sindicato da categoria econômica, no dia **31/07/2015**, como segue:

- R$ 60,00.....de 00 a 05 Empregados
- R$ 120,00.....de 06 a 30 Empregados
- R$ 240,00.....de 31 a 70 Empregados
- R$ 360,00.....de 71 a 100 Empregados
- R$ 600,00.....acima de 100 Empregados

60 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL
Em cumprimento ao que foi deliberado pelos trabalhadores reunidosem Assembléia Geral Extraordinárianos dias 28, 29, 30 e 31/07/2014, as empresas descontarão dos seus empregados a importância equivalente a 0,64% (zero vírgula sessenta e quatro por cento) do salário dos mesmos nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2014 e janeiro, fevereiro, abril, maio junho de 2015, respectivamente, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL, recolhendo as devidas importâncias em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guias próprias fornecidas pelo mesmo.

§ 1º - As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, até o dia 30 (trinta) do mês subsequente ao do desconto, a relação dos empregados contribuintes.
§ 2º - O Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região fica responsável por qualquer ação judicial ou administrativa que advier da presente cláusula, respondendo por todos os ônus decorrentes.

§ 3º - O empregado poderá opor-se, a qualquer tempo, ao desconto da contribuição negocial, devendo para isto apresentar, pessoalmente, no Sindicato dos Empregados no Comércio de São José e Região, carta escrita de próprio punho, encaminhando cópia da carta, com o recebimento do sindicato, ao empregador.

§ 4º - A oposição manifestada até o dia 10 (dez), inclusive, terá validade a partir do mês em que foi manifestada, e as manifestadas após o dia 10 (dez) terão validade a partir do mês seguinte ao da apresentação, valendo a oposição pelo tempo de vigência da norma coletiva.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

61 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO
Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindical profissional e patronal perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independentemente de relação de empregados ou de autorização ou mandado dos mesmos, em relação a quaisquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Disposições Gerais
Descumprimento do Instrumento Coletivo

62 - PENALIDADES
Multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, por empregado e por infração, pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo a mesma em favor da parte prejudicada.

PAULA FERNANDA DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE SÃO JOSÉ E REGIÃO

JOSÉ CARLOS VIEIRA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO JOSÉ E REGIÃO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do
Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço
http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/