

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

Registro da CCT no MTE  
SC002490/2012

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BLUMENAU, CNPJ n.  
82.666.025/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ VILSON DE OLIVEIRA;

E

SIND DO COM VAR DE PROD FARMAC DO VALE DO ITAJAI, CNPJ n.  
82.662.735/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VOLLRAD LAEMMEL;

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 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos empregados no comércio do plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Apiúna/SC, Ascurra/SC, Benedito Novo/SC, Blumenau/SC, Doutor Pedrinho/SC, Gaspar/SC, Indaial/SC, Pomerode/SC, Rio dos Cedros/SC, Rodeio/SC e Timbó/SC**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial, para os admitidos a partir de 1º de setembro de 2012, com jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, sendo menor a jornada de trabalho, proporcionalmente menor será o piso, obedecerá aos seguintes critérios:

a) **R\$ 773,00** (setecentos e setenta e três reais) nos primeiros 8 (oito) meses;

b) **R\$ 890,00** (oitocentos e noventa reais) a partir do 9º (nono) mês.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que já trabalhou no comércio farmacêutico, terá direito a receber o piso salarial previsto na letra “b”, sendo facultado à empresa o enquadramento na faixa acima no caso de o tempo de serviço anterior ser inferior a carência máxima determinada.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica ajustado entre as partes signatárias, que os salários dos integrantes da categoria profissional, independentemente das faixas salariais ou funções, serão corrigidos no mês de setembro de 2012, mediante a aplicação do percentual de **7,30% (sete vírgula trinta por cento)** sobre o valor do salário relativo ao mês de agosto de 2012.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de setembro de 2011, poderá ser aplicada a seguinte proporcionalidade sobre os salários de agosto de 2012:

| MÊS DE ADMISSÃO | PERCENTUAL | FATOR  |
|-----------------|------------|--------|
| Setembro/2011   | 7,30       | 1.0730 |
| Outubro/2011    | 6,67       | 1.0667 |
| Novembro/2011   | 6,04       | 1.0604 |
| Dezembro/2011   | 5,42       | 1.0542 |
| Janeiro/2012    | 4,80       | 1.0480 |
| Fevereiro/2012  | 4,19       | 1.0419 |
| Março/2012      | 3,58       | 1.0358 |
| Abril/2012      | 2,97       | 1.0297 |
| Maió/2012       | 2,37       | 1.0237 |
| Junho/2012      | 1,77       | 1.0177 |
| Julho/2012      | 1,18       | 1.0118 |
| Agosto/2012     | 0,58       | 1.0058 |

**Parágrafo Segundo:** Poderão ser compensadas as antecipações salariais espontaneamente concedidas no período compreendido entre 01/09/2011 e 31/08/2012.

**Parágrafo Terceiro:** Com o pagamento do reajuste salarial previsto neste instrumento, as empresas integrantes da categoria econômica recebem do Sindicato Laboral, plena, geral e irrevogável quitação do período compreendido entre 01/09/2011 e 31/08/2012.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA**

Será concedido ao empregado que exercer especificamente a função de caixa, a gratificação de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais), excluídos do cálculo, adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os comprovantes de pagamento mensais serão obrigatoriamente fornecidos pelas empresas com a sua identificação e discriminação das parcelas pagas e descontadas, inclusive o valor dos recolhimentos ao FGTS.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CÁLCULO PARA REMUNERAÇÃO E INDENIZAÇÃO DOS COMMISSIONISTAS**

Para o pagamento da remuneração e indenização de férias, vencidas ou proporcionais; 13º salário; aviso prévio; e inclusão das horas extras no cálculo em referência, tomar-se-á por base a soma dos salários dos últimos 12 (doze) meses ou número de meses do corrente ano/período anteriores ao respectivo pagamento, excluindo-se destes, aquele que apresentar o menor valor, dividindo-se o resultado pelo número de meses, menos 1 (um).

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas estão autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos à assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, seguro - saúde, contribuições em prol de agremiações recreativas e culturais, auxílio educacional, compras na

empresa e em cooperativas, planos de saúde, similares e outros, contudo, é assegurado aos empregados o direito de oposição antecipada aos descontos.

#### **CLÁUSULA NONA - CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITO IRREGULARES**

Poderão ser descontados dos salários os valores referentes a cheques irregulares ou sem provisão de fundos e cartões de crédito, recebidos pelos empregados na função de caixa, fiscal de caixa ou assemelhado, quando não forem cumpridas as normas da empresa a esse respeito, que deverão ser estabelecidas previamente e por escrito.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS PARA FINS INDENIZATÓRIOS**

Para o cálculo da média das horas extras incidentes sobre as verbas rescisórias, tomar-se-á por base a soma dos salários dos últimos 12 (doze) meses ou número de meses do corrente ano/período anteriores ao pagamento, excluindo-se destes, aquele que apresentar o menor valor, dividindo-se o resultado pelo número de meses, menos 1 (um).

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL**

Os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos contínuos de serviço na mesma empresa e contem com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, na demissão sem justa causa, terão direito a uma indenização especial, paga de uma única vez, equivalente ao salário de 30 (trinta) dias, preservado o aviso prévio legal.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

A mãe trabalhadora, que comprovar ter sob sua guarda filho com idade de até 6 (seis) anos, limitado a 1 (um) filho por empregada, terá garantido o reembolso do valor mensal gasto, mediante apresentação de recibo emitido por creche pública ou particular, ou ainda, por pessoa (parente ou não da empregada) a quem esteja sob cuidado a criança, a título de auxílio creche, limitado ao valor de R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais), observando-se o disposto no artigo 482 da CLT.

**Parágrafo Único:** O benefício ora convencionado não se constituiu salário *in natura* ou indireto e não integrará a remuneração da empregada para quaisquer efeitos.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

#### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões contratuais, a partir do 1 (um) ano completo desde a admissão, serão efetuadas perante o Sindicato Laboral, mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- a) Atestado Demissional;
- b) Carteira Profissional, devidamente anotada;
- c) Comprovação do depósito da multa do FGTS e chave de conectividade, na hipótese de dispensa sem justa causa;
- d) Comprovantes de pagamentos atinentes aos Sindicatos;
- e) Comunicação de Dispensa ou de Pedido de Demissão, sendo que na hipótese de justa causa, deverá ser indicado o texto legal violado;

- f) Extrato atualizado do FGTS;
- g) Guias para Habilitação ao Seguro desemprego, na hipótese de dispensa sem justa causa;
- h) Relação dos salários dos comissionados para cálculo da média;
- i) As três últimas folhas de pagamento;
- j) Termo de Rescisão Contratual em **6 (seis) vias**.

**Parágrafo Primeiro:** Nos municípios onde o Sindicato Laboral não tiver sede ou sub-sede, a assistência poderá ser obtida na sede ou sub-sede do município mais próximo ou em outro órgão competente, conforme determinação de Lei.

**Parágrafo Segundo:** A assistência se concretiza com a homologação do TRCT, que além das exigências do *caput*, também necessita do pagamento das verbas rescisórias em moeda corrente, cheque administrativo ou depósito na conta bancária (corrente/poupança) do (a) demissionário(a).

**Parágrafo Terceiro:** No caso de quitação das verbas rescisórias com depósito em conta bancária, não fica dispensada a obrigatoriedade de homologação do TRCT dentro do prazo previsto em lei e, se fora dele, haverá a cobrança de multa por atraso, no valor equivalente ao salário do demissionário.

**Parágrafo Quarto:** Caberá ao Sindicato Laboral encaminhar ao Sindicato Patronal, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, cópia de todos os TRCT's homologados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JUSTIFICATIVA PARA HOMOLOGAÇÃO**

No caso de o empregado não comparecer no prazo de lei, será protocolado no Sindicato Laboral via do documento rescisório, isentando a empresa da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, desde que comprove ter comunicado ao empregado a data, horário e local para homologação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de demissão por justa causa, a empresa deverá indicar, por escrito, o texto legal violado e informá-lo ao Sindicato Laboral.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho com opção de aviso prévio trabalhado, o empregado ficará dispensado do cumprimento integral do mesmo caso obtenha novo emprego, devidamente comprovado por declaração escrita, desde que tenha cumprido o mínimo de 10 (dez) dias de trabalho, ficando a empresa e o empregado, conforme o caso, desonerados do pagamento dos dias restantes do referido aviso prévio.

**Parágrafo Único:** Ocorrendo o previsto no *caput* desta cláusula, a data para pagamento e homologação das verbas rescisórias será a que representar o menor prazo, observado o que prevê o artigo 477, parágrafo 6º, alínea “b”, da CLT ou a anteriormente fixada.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO**

Fica garantido à empregada mãe, que goza do direito de amamentar seu bebê até os 6 (seis) meses de idade, nos termos do artigo 396 da CLT, a faculdade de acumular o tempo legal permitido (trinta minutos de manhã e trinta minutos à tarde) e utilizá-lo de uma só vez por dia.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empregada mãe deverá comunicar a empresa, previamente e por escrito, caso opte por exercer o previsto nesta cláusula.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DO EMPREGO NO ALISTAMENTO MILITAR**

Terá garantia de emprego ou salário, o empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o exame de seleção que o considerar apto a se incorporar, devidamente comprovado perante a empresa, até 30 (trinta) dias após seu retorno ao trabalho, desde que tenha se apresentado à empresa até 10 (dez) dias após sua desincorporação, dispensa ou

suspensão temporária da prestação do serviço militar.

### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO**

O empregado sob auxílio doença previdenciário terá garantia de emprego ou salário pelo prazo igual ao número de dias do afastamento, limitado a 45 (quarenta e cinco) dias após a alta médica previdenciária.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, será assegurado, durante esse tempo, emprego ou salário, desde que tenham, no mínimo, 10 (dez) anos de serviço contínuo na mesma empresa.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFERENCIA 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 de responsabilidade por qualquer erro verificado.



## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS AOS EMPREGADOS VESTIBULANDOS**

A empresa abonará as faltas dos empregados que estiverem fazendo o concurso denominado “vestibular”, desde que seja informada a empresa com 7 (sete) dias de antecedência, que haja coincidência do citado exame com horário de trabalho e mediante comprovante de comparecimento do empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA A MÃE, PAI OU RESPONSÁVEL LEGAL**

Serão abonadas as faltas ao trabalho no caso de acompanhamento em consulta médica ou internação hospitalar de filhos de até 14 (quatorze) anos de idade ou portadores de necessidades especiais, mediante comprovação por declaração médica.

**Parágrafo Único:** O previsto no *caput* desta cláusula obedecerá a seguinte ordem preferencial:

- Em favor da mãe;
- Em favor do pai, na hipótese da mãe ser falecida, ou estar o(a) filho(a) sob sua guarda, determinada judicialmente;
- Em favor de terceiro, parente ou não da criança de até 14 (quatorze) anos de idade ou portadora de necessidades especiais, que judicialmente tiver a guarda.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS POR FALECIMENTO**

A empresa abonará as faltas dos empregados em até 2 (dois) dias consecutivos no caso do falecimento de sogro, sogra ou avós, desde que comprovado o óbito através de atestado, além das previstas no artigo 473 da CLT.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de falecimento de cunhado(a), será abonado 1 (um) dia, desde que comprovado o óbito através de atestado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA AO TRABALHO PARA CONSULTA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

A empresa somente abonará as horas realmente necessárias à consulta médica e odontológica, obrigando-se o empregado a retornar ao trabalho logo após a consulta, devendo apresentar atestado ou declaração, onde constem horários de início e final de consulta.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos para os empregados, em locais onde os mesmos possam ser utilizados durante as pausas que o serviço permitir, especialmente nos intervalos de atendimento aos clientes, desde que não haja serviços a executar.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Mediante requerimento escrito e encaminhado pelas empresas aos Sindicatos Laboral e Patronal e desde que por eles autorizado em conjunto, poderão estas adotar sistema de prorrogação e compensação de horas, atendendo assim, o que prevê o § 2º do artigo 59 da CLT, observadas as regras a seguir apresentadas:

**Parágrafo Primeiro:** As horas trabalhadas de segunda a sábado, além da jornada contratada, durante a vigência da presente Convenção, para os efeitos desta cláusula, não poderão exceder a 7 (sete) horas semanais, limitadas a um total de 30 (trinta) horas mensais, devendo a prorrogação ser comunicada ao empregado de forma verbal ou escrita, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**I)** As horas excedentes ao limite acima previsto (30 horas) deverão ser remuneradas como extras no mês em que foram realizadas, com os acréscimos e reflexos legais.

**Parágrafo Segundo:** As horas excedentes acumuladas deverão ser compensadas (folgadas), mediante comum acordo entre empregado e empresa, à razão de hora por hora, no prazo de até 60 (sessenta) dias subseqüentes ao mês da realização.

**I)** As horas não compensadas dentro do prazo acima previsto deverão ser remuneradas como extras no mês do término do prazo previsto, com os acréscimos e reflexos legais.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão manter livro ponto, cartão ponto ou ponto eletrônico, possibilitando o controle recíproco das horas prorrogadas (trabalhadas) e compensadas (folgadas), fornecendo aos empregados extrato destas horas.

**Parágrafo Quarto:** Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, serão observados os seguintes critérios:

**I) Saldo Positivo:** Se por ocasião da rescisão contratual existir saldo de horas positivo, este será pago no TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, acrescido do adicional legal ou convencional vigente.

**II) Saldo Negativo:** Se por ocasião da rescisão contratual existir saldo de horas negativo:

**a) Rescisão por Iniciativa da Empresa:** O saldo negativo existente não será deduzido dos haveres rescisórios.

**b) Rescisão por Iniciativa do Empregado:** O saldo negativo existente será deduzido dos haveres rescisórios de forma simples, ou seja, pelo valor da hora normal, sem acréscimo do adicional legal ou convencional vigente.

**Parágrafo Quinto:** O requerimento previsto no *caput* desta cláusula deverá ser encaminhado aos Sindicatos Laboral e Patronal e renovado a cada 90 (noventa) dias, sob pena de nulidade, arcando as empresas que assim não o fizer, com o pagamento a título de horas extras, de todas as excedentes da jornada normal de trabalho, com acréscimo de 60% (sessenta por cento), mais os reflexos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO SEMANA ESPANHOLA**

Com fundamento no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, mediante requerimento escrito a ser encaminhado aos Sindicatos Laboral e Patronal, que deverá ser renovado a cada 90 (noventa) dias, as empresas que não possuem expediente aos domingos, poderão adotar sistema aqui denominado Semana Espanhola, fixando jornada de trabalho semanal com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas normais) de modo a permitir a folga no

sábado e, na semana seguinte, uma jornada de trabalho semanal com duração de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas normais).

**Parágrafo Primeiro:** A adoção do previsto no *caput* desta cláusula não implica na necessidade de existência de acordo para compensação de horário de trabalho com os empregados, valendo o instrumento formalizado para todos os efeitos legais, especialmente para o disposto no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados responsáveis técnicos, os quais são representados pelo Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Santa Catarina.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Fica estabelecido que todas as empresas têm plena liberdade de abrir seus estabelecimentos sem limite de horário e em qualquer dia da semana, sendo que em domingos e feriados, somente neles poderão trabalhar seus sócios e/ou responsáveis técnicos inscritos no Conselho Regional de Farmácia, estes últimos, ainda que na condição de empregados, por força do disposto no § 1º do artigo 15 da Lei nº 5.991/73 e por serem representados pelo Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Santa Catarina.

**Parágrafo Primeiro:** Excetuando-se os empregados que exerçam cargo de responsáveis técnicos, mencionados no *caput* desta cláusula, os demais também poderão trabalhar em domingos e feriados, mediante requerimento escrito a ser encaminhado pelas empresas aos Sindicatos Laboral e Patronal, devendo ser por eles autorizado em conjunto e renovado a cada 90 (noventa) dias, respeitadas as seguintes disposições:

- I) Respeito à jornada normal de trabalho, ressalvado o previsto nas cláusulas 05 e 06 desta Convenção.
- II) Além do direito ao correspondente dia de folga, ficará assegurado aos empregados o recebimento de ajuda de custo para transporte, alimentação e creche, no valor integral e líquido de R\$ 41,00 (quarenta e um reais) para cada domingo ou feriado trabalhado no mês.
- III) O trabalho em domingos é limitado ao máximo de 2 (dois) consecutivos, ocorrendo folga no terceiro.
- IV) A folga remunerada prevista no inciso II acima, terá a seguinte tratativa:
  - a) Trabalho em domingos: O descanso semanal remunerado correspondente deverá ser

concedido durante a semana, antecedente ao domingo em que o empregado vier a trabalhar.

**b) Trabalho em feriados:** A folga remunerada deverá ser concedida durante o mês em que se der o feriado trabalhado.

**Parágrafo Segundo:** A ajuda de custo a ser paga para cada domingo e/ou feriado trabalhado, prevista no inciso II acima, tem natureza indenizatória, não gerando reflexos sobre demais parcelas, seja a que título for.

**Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de não ser observado o procedimento previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, fica estabelecido a título de penalidade que, além do pagamento da ajuda de custo e concessão de folga (itens II e III), deverão ser pagas todas as horas trabalhadas em domingos e feriados com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento), mais os reflexos legais.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO PECUNIARIO NAS FÉRIA COLETIVAS**

Para atender ao que dispõe o artigo 143, parágrafo 2º, da CLT, fica ajustado que as empresas que concederem férias coletivas de até 20 (vinte) dias, estão autorizadas a aceitar os pedidos individuais dos empregados que desejarem a concessão de abono pecuniário (1/3) das férias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início do gozo de férias não poderá coincidir com os dias de sábados, domingos e feriados. Poderão, no entanto, ter início no sábado, desde que não coincida com feriado e que esse dia seja o 1º do mês.

## **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que solicitar demissão após contar com 15 (quinze dias) ou mais de serviço, serão devidas as férias proporcionais.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO E LOCAL PARA LANCHE**

As empresas manterão assentos para os empregados, em locais onde os mesmos possam ser utilizados durante as pausas que o serviço permitir, especialmente nos intervalos de atendimento aos clientes, desde que não haja serviços a executar.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Na hipótese de ausência dos diretores licenciados do Sindicato Laboral, será liberado um diretor da entidade, sem prejuízo de sua remuneração na empresa, até 15 (quinze) dias ao ano. O Sindicato Laboral deverá encaminhar, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, a solicitação de liberação do diretor à respectiva empresa.

## **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

De acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, artigo 513 alínea “e” da CLT, Ordem de Serviço nº 01 de 24 de março de 2009 do MTE – Ministério Trabalho e Emprego, e também conforme decisão das Assembléias Gerais Extraordinárias, realizadas em 22/05/2012 nas cidades de Timbó, Doutor Pedrinho, Benedito Novo e Rio dos Cedros, em 24/05/2012 na cidade Indaial, em 30/05/2012 nas cidades de Rodeio, Ascurra, Apiúna e Pomerode, em 04/06/12 na cidade de Blumenau e em 29/05/12 na cidade de Gaspar, para a qual foi convocada toda categoria profissional, as empresas se obrigam a descontar de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, a título de contribuição assistencial em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Blumenau, os percentuais nos meses abaixo explicitados observados o limite para desconto de R\$ 50,00 (cinquenta reais) -, conforme segue:

- A) Na remuneração da competência Novembro/12, serão descontados 3% (três por cento).
- B) Na remuneração da competência Julho/13, serão descontados 3% (três por cento).

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato laboral, devendo ser os valores descontados, recolhidos até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Segundo:** Conforme deliberação das assembléias acima citadas, fica garantido o direito à oposição ao desconto previsto nesta cláusula, por parte do empregado não sindicalizado, manifestada perante o sindicato representativo da categoria profissional, com cópia contendo o competente protocolo expedido pela entidade laboral encaminhada pelo signatário à empresa.

**Parágrafo Terceiro:** O Sindicato representante da categoria profissional, no prazo de até 10 dias após a assinatura deste instrumento, fará publicar comunicado em jornal de grande circulação, informando aos trabalhadores acerca do teor, valor, forma e prazo de cobrança da contribuição acima referida; da destinação dos recursos auferidos; da forma de prestação de contas; e da possibilidade de os não associados manifestarem oposição à cobrança da contribuição assistencial contida nesta cláusula, divulgando as formas, prazo, local e horário do recebimento dessas manifestações.

**Parágrafo Quarto:** O prazo para manifestação da oposição referida será de 15 (quinze) dias úteis, contados a partir do primeiro dia útil seguinte à publicação do Edital mencionado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quinto:** O Sindicato representativo da categoria profissional tomará as medidas necessárias para que o procedimento de manifestação do direito de oposição por parte dos não associados, respeitados o prazo definido nesse instrumento e as formas, local e horário especificados no comunicado acima referido, seja feito de forma rápida e organizada, sendo vedada qualquer forma de dificultar ou impedir o exercício do direito de oposição.

**Parágrafo Sexto:** O Sindicato Laboral ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultar do cumprimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL AO SINDICATO PATRONAL**

Com fundamento no artigo 513, alínea “e”, da CLT, combinado com artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, restou estabelecida em Assembléia Geral Extraordinária com os integrantes da categoria (sócios e não sócios), a Taxa Negocial Patronal devida pelas empresas abrangidas pela presente Convenção, nas quantias e de conformidade com a tabela a seguir:

| <b>Número de Empregados</b>    | <b>Vencimento</b>   | <b>Vencimento</b> |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|
|                                | <b>27/02/2013</b>   | <b>27/07/2013</b> |
| <b>Empresas sem empregados</b> | <b>R\$ 50,00</b>    | <b>R\$ 25,00</b>  |
| <b>01 a 03 empregados</b>      | <b>R\$ 90,00</b>    | <b>R\$ 45,00</b>  |
| <b>04 a 06 empregados</b>      | <b>R\$ 115,00</b>   | <b>R\$ 57,00</b>  |
| <b>07 a 11 empregados</b>      | <b>R\$ 240,00</b>   | <b>R\$ 115,00</b> |
| <b>12 a 18 empregados</b>      | <b>R\$ 370,00</b>   | <b>R\$ 185,00</b> |
| <b>19 a 30 empregados</b>      | <b>R\$ 470,00</b>   | <b>R\$ 235,00</b> |
| <b>31 a 40 empregados</b>      | <b>R\$ 575,00</b>   | <b>R\$ 266,00</b> |
| <b>41 a 50 empregados</b>      | <b>R\$ 591,00</b>   | <b>R\$ 290,00</b> |
| <b>51 a 60 empregados</b>      | <b>R\$ 740,00</b>   | <b>R\$ 370,00</b> |
| <b>61 a 80 empregados</b>      | <b>R\$ 970,00</b>   | <b>R\$ 485,00</b> |
| <b>81 a 100 empregados</b>     | <b>R\$ 1.070,00</b> | <b>R\$ 535,00</b> |
| <b>101 a 130 empregados</b>    | <b>R\$ 1.160,00</b> | <b>R\$ 580,00</b> |



**Mais de 131 empregados**

**R\$ 1.260,00**

**R\$ 630,00**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As referidas contribuições deverão ser recolhidas através de boletos fornecidos pelo Sindicato Patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Blumenau - Sindilojas), até os dias 27 de fevereiro de 2013 e 27 de julho de 2013, respectivamente, conforme tabela acima.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A falta de recolhimento da contribuição ou o recolhimento fora do prazo acima estabelecido, importa na cobrança de juros de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, bem como honorários advocatícios.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Sindicato Patronal ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultar do cumprimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE GUIAS**

O Sindicato Laboral fornecerá guias específicas para recolhimento de mensalidades a seu favor, o qual ocorrerá até o dia 15 (quinze) de cada mês; contribuição (imposto) sindical com data de recolhimento conforme legislação; contribuições assistenciais com data de recolhimento conforme cláusula 35 desta convenção; e outros valores.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas poderão solicitar as referidas guias por telefone, fax, *e-mail* ou pessoalmente na sede do Sindicato Laboral.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão remeter ao Sindicato Laboral, comprovante dos recolhimentos e relação de empregados contribuintes, em no máximo até 30 (trinta) dias após o recolhimento.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CAMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

As partes signatárias renovam a intenção de manter em funcionamento a Câmara de

Conciliação Trabalhista – CONCILIA, respeitado o inteiro teor do adendo à Convenção Coletiva de Trabalho firmado para esse fim.

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato Laboral se compromete em sempre orientar seus representados a buscar a resolução de eventuais demandas através da CONCILIA.

**Parágrafo Segundo:** A empresa que regularmente notificada pela CONCILIA acerca da existência de demanda deixar de comparecer a sessão conciliatória designada, arcará com multa equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso da categoria, em favor do empregado demandante, salvo se este também não se fizer presente.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTAS**

No caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste instrumento, as empresas pagarão multa correspondente a 10% (dez por cento) do maior piso da categoria, por infração e por empregado, recolhida em favor deste. No caso de cláusula que favoreça o Sindicato Laboral, a multa será 10% (dez por cento) do piso salarial, por infração e por empregado, ser recolhida em favor deste, salvo se houver penalidade específica na cláusula infringida.

**Parágrafo Único:** O previsto no *caput* desta cláusula aplica-se em prol do Sindicato Patronal na hipótese da empresa proceder à homologação de rescisão contratual, estando em débito para com ele, em conformidade com o que prevê a cláusula 13ª, letra “d” e 40ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DADOS CADASTRAIS**

Com vistas à atualização dos dados cadastrais junto aos Sindicatos Laboral e Patronal, as empresas integrantes da categoria, associadas ou não, deverão remeter às entidades (ambas) até 31 de dezembro de cada ano, por meio eletrônico (*e-mail*) ou impresso seus dados, informando:

- a) Inscrição no CNPJ/MF;
- b) Razão Social e nome de Fantasia - se houver;
- c) Endereço completo;

- d) Capital Social atual;
- e) Nome completo de todos sócios da empresa;
- f) Número de empregados;
- g) Telefone/Fax e e-mail;
- h) Nome e telefone do Escritório de Contabilidade;
- i) Pessoa de contato no Escritório de Contabilidade.

**Parágrafo Primeiro:** Sempre que ocorrer alteração em quaisquer dos dados acima, deverá ser remetida nova comunicação.

**Parágrafo Segundo:** O não cumprimento do previsto nesta cláusula, importará na aplicação de penalidade prevista neste instrumento, em favor de cada entidade, podendo ser objeto de cobrança judicial, com a incidência de correção monetária, juros e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

LUIZ VILSON DE OLIVEIRA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE BLUMENAU

VOLLRAD LAEMMEL  
Presidente  
SIND DO COM VAR DE PROD FARMAC DO VALE DO ITAJAI

MR067152/2011