

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2019/2020

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BLUMENAU**, com sede na rua R. Pres. John Kenedy, 91 - Centro, Blumenau/SC, 89010-120, inscrito no CNPJ sob o n.º 82.666.025/0001-93, entidade sindical sucessora do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau, que tinha sede na Alameda Rio Branco, 14, sala 303, Centro, CEP 89010-300, Blumenau/SC, e inscrição no CNPJ sob o n.º 72.140.494/0001-10, representativa da categoria profissional dos trabalhadores em empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas de Blumenau, neste ato representado por seu Presidente **Luiz Vilson de Oliveira**, e o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DE BLUMENAU**, com sede na Rua Antônio Treis, 607, 1º andar, sala 102, Bairro Vostardt, CEP 89015-400, na cidade de Blumenau/SC, inscrito no CNPJ sob o n.º 79.371.449/0001-16, entidade sindical representativa da respectiva categoria econômica no município de Blumenau, neste ato representado por seu Presidente **José Carlos Müller**, não abrangendo os empregados nas empresas públicas, empresas de economia mista e fundações vinculadas ao Governo, na forma que abaixo estabelecem:

### Cláusula 01 – DATA BASE

Registram as partes que a data base da categoria é primeiro de maio de cada ano.

### Cláusula 02 – CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de maio de 2019, através da aplicação do percentual de **5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento)**, sobre o valor relativo ao **mês de abril de 2019**.

**Parágrafo Primeiro:** Para os empregados admitidos a partir de maio de 2018, o percentual será aplicado proporcionalmente sobre o salário da admissão, pela fração de 1/12 do reajuste constante no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Ficam autorizadas as compensações de todas as antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 01 de maio de 2018 e 30 de abril de 2019.

**Parágrafo Terceiro:** Eventuais diferenças deverão ser ajustadas/pagas pelas Empresas até o mês subsequente ao da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, destacando essa diferença do salário principal, sob nomenclatura “diferença salarial data-base/diferença salarial mês anterior”, ou outra semelhante.

**Parágrafo Quarto:** 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 revisto (de 01/05/18 a 30/04/19).

### **Cláusula 03 – PISO SALARIAL**

Fica estabelecido que a partir de 01 de maio de 2019, o Piso Salarial inicial será de **R\$ 1.194,60 (um mil, cento e noventa e quatro reais e sessenta centavos)**, sendo o valor hora de **R\$ 5,43 (cinco reais e quarenta e três centavos)** e, após 90 (noventa) dias contados da data de admissão do empregado na empresa, **R\$ 1.251,80 (um mil, duzentos e cinquenta e um reais e oitenta centavos)**, sendo o valor hora de **R\$ 5,69 (cinco reais e sessenta e nove centavos)**, considerada jornada mensal de 220 horas.

**Parágrafo Primeiro:** Ao comissionista será garantido, em qualquer caso, o piso salarial, integrando-se suas comissões para o cômputo do mesmo.

**Parágrafo Segundo:** Eventuais diferenças deverão ser ajustadas/pagas pelas Empresas até o mês subsequente ao da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Estão excluídos do disposto desta cláusula, os menores submetidos ao regime regular de aprendizagem, bem como aqueles integrados ao Programa Social do Trabalho Educativo, promovido e coordenado pela Secretaria Municipal da Criança e do Adolescente.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados que tem jornada reduzida por lei é assegurado o piso constante no “caput”.

### **Cláusula 04 – HORAS EXTRAS**

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor normal do salário nos dias úteis e 120% (cento e vinte por cento) nos domingos e feriados, podendo ser compensados por descanso em outros dias, desde que solicitado pelo empregado.

### **Cláusula 05 – JORNADA DE TRABALHO - FLEXIBILIZAÇÃO - BANCO DE HORAS**

#### **I - JUSTIFICATIVA**

As partes têm de longa data, demonstrado interesses comuns na manutenção dos postos de trabalho, e, desta forma, constitui desejo e necessidade comum, o estreitamento de relações que visem diminuir os efeitos danosos praticados pela globalização da economia, que trouxe para as empresas de um modo geral, dificuldades nunca antes apresentadas.

Para serem ultrapassadas estas dificuldades, as empresas têm que alcançar níveis de aproveitamento, competência e custos, que lhes possibilitem manter a competitividade.

E, para alcançar os objetivos mencionados, buscam as partes, através deste BANCO DE HORAS, uma solução moderna para a adequação das necessidades comuns, e desta forma, implementar a flexibilização da jornada de trabalho existente, à partir desta data, como segue:

- a)** O Sindicato Laboral registra ser o legítimo representante dos trabalhadores empregados nas empresas de assessoramento, dentro de sua base territorial, conforme dispositivos constitucionais e respectivo estatuto.
- b)** As disposições deste BANCO DE HORAS abrangem todos os empregados que mantém contrato de trabalho com as empresas sujeitas aos efeitos da Convenção Coletiva vigente, bem como aqueles que forem admitidos no transcurso da mesma.

- c) Fundamentam e amparam as disposições desta, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil Brasileiro e nos Usos e Costumes como fonte de direito.
- d) As partes, entidade econômica e profissional, admitem que a flexibilização da jornada é meio importante para manutenção da competitividade e dos postos de trabalho nas empresas, cabendo a elas determinar quando, como e onde será aplicado o sistema de banco de horas em relação a cada tipo de jornada de trabalho em seus respectivos turnos, podendo ser individual, setorial, departamental, por estabelecimento ou geral.

## **II - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

- a) A duração semanal normal de trabalho tem por base 44 (quarenta e quatro) horas, como previsto na Constituição Federal, sendo que o descanso semanal remunerado recairá preferencialmente aos domingos.
- b) Havendo desaquecimento da demanda no mercado, e conseqüentemente necessidade de redução da jornada, a duração semanal de trabalho poderá ser reduzida, inclusive, podendo ser, quando necessário, integralmente suprimida, sem prejuízo salarial para os empregados.
- c) Ocorrendo o inverso, aquecimento de mercado ou maior necessidade de trabalho, inclusive em função de eventual sazonalidade de serviços, a duração semanal de trabalho poderá ser aumentada para até 56 (cinquenta e seis) horas, sem que as horas excedentes a 44 (quarenta e quatro) horas sejam remuneradas, ou concedidos quaisquer prêmios ou remuneração à título de horas extras pagas.
- d) O acréscimo na duração semanal normal de trabalho poderá ser assim distribuído:
  - até o limite máximo de 10 (dez) horas ao dia, de segundas a domingos, inclusive, em feriados civis.
- e) Será obedecido o critério de débito e crédito na proporção de 01h00min (uma hora) trabalhada por 01h00min (uma hora) compensada, exceção feita àquelas horas trabalhadas nos descansos semanais e feriados, quando a compensação far-se-á na proporção de 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos para cada 01 (uma) hora normal trabalhada (ex: se houver um débito dos empregados de 12 (doze) horas para serem compensadas, trabalhando 08 (oito) horas em descansos semanais ou feriados, a compensação estará “zerada”).
- f) Serão remuneradas como extras, as horas que excederem o limite semanal de 56 (cinquenta e seis) horas.
- g) A empresa informará através dos recibos de pagamento de salários, de relatórios ou qualquer outra forma de controle, sempre junto com a folha de pagamento, o montante acumulado das horas de cada mês, lançadas no banco de horas, ou a débito ou a crédito dos empregados, e que são àquelas inferiores ou superiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.
- h) Folgas individuais ou coletivas, faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com o empregador, serão debitadas no “Banco de Horas”.
- i) A empresa comunicará aos empregados, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, o acionamento do banco de horas, para realização de trabalho, para a concessão de folgas, ou, ainda, para promover a compensação de horas de débito ou crédito, e funcionará da seguinte forma:

- j) No caso de débito de horas do empregado, a compensação será feita:
  - com majoração da jornada;
  - com o desconto de até 10 (dez) dias de férias;
  - com o desconto de até um dia do salário mensal, exceto no mês de março.
- k) No caso de crédito de horas do empregado, a compensação será feita:
  - com folgas individuais adicionais, anteriores ou posteriores ao período de férias individuais ou coletivas;
  - com folgas coletivas em departamentos e/ou setores, inclusive em período de tempo inferior a 10 (dez) dias;
  - com folgas em dias “ponte de feriado”, de forma individual ou coletiva;
  - com folgas individuais negociadas com a chefia.
- l) As férias dos empregados serão sempre contabilizadas com base na jornada padrão de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **III - DESLIGAMENTO DOS EMPREGADOS**

- a) Na ocorrência de desligamento do empregado, as horas decorrentes de seu saldo credor serão pagas, com base no valor da hora do salário contratual, quando da quitação das verbas rescisórias.
- b) Havendo saldo devedor, a Empresa assumirá as horas, exceto em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, casos nos quais o saldo devedor do empregado será descontado quando da quitação das verbas rescisórias.

### **IV - DISPOSIÇÕES FINAIS**

- a) No término da vigência da presente cláusula, será apurado o saldo credor ou devedor do empregado no “banco de horas”:
  - se o empregado for credor em número de horas, estas serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, juntamente com o salário do mês imediatamente seguinte ao término da vigência da presente cláusula.
  - se o empregado for devedor em número de horas, estas serão compensadas conforme estipulado na presente cláusula, em até 45 (quarenta e cinco) dias após o término da vigência da mesma.
- b) Estão excluídas do disposto nesta cláusula, as empresas que firmam acordo coletivo específico sobre o assunto, atendendo as peculiaridades próprias.
- c) O Banco de Horas de Horas deverá ser apresentado no sindicato laboral, indicando para quais setores será aplicado, sendo válido somente com a homologação do sindicato laboral. O acordo terá validade indeterminada sendo que se no futuro esta cláusula deixar de existir, ficará automaticamente extinto o acordo.
- d) As compensações de horas, sejam positivas ou negativas, deverão ser implementadas no prazo máximo de 1 (um) ano, bem assim, a quitação do banco.
- e) Os casos omissos ou divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação do presente banco de horas serão dirimidos pelas partes convenientes, dentro do espírito de lealdade que gerou o sistema.

<b>Cláusula 06 – FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>
---

O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, acrescida de 1/3 constitucional, na razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal por mês completo de trabalho ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

#### **Cláusula 07 – ADICIONAL NOTURNO**

A empresa pagará a título de adicional noturno, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, ao empregado que laborar entre 22:00 horas de um dia até 05:00 horas do dia seguinte.

#### **Cláusula 08 – AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que tem obrigação legal e que não possuam creches próprias, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, menores de seis anos de idade completos, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a R\$ 170,00 (cento e setenta reais), por mês, por filho.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

**Parágrafo Segundo:** Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições iguais ou mais favoráveis e, quando inferiores serão complementadas até os valores estipulados no “caput”.

**Parágrafo Terceiro:** Eventuais diferenças deverão ser ajustadas/pagas pelas Empresas até o mês subsequente ao da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Cláusula 09 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

O empregado que tiver completado 45 (quarenta e cinco) anos de idade, quando da dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, terá direito a uma indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias do seu salário nominal mensal, vigente à época do desligamento, preservado o aviso prévio legal, desde que tenha 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa.

**Parágrafo Único:** Em razão da nova lei do aviso prévio, (lei 12.506/2011) o empregado terá direito a aplicação do “caput” quando esta for a condição mais benéfica do que a aplicabilidade da lei, (tempo de empresa inferior a 10 anos). Caso a lei permita maior aviso prévio, não haverá a aplicação da cláusula (tempo de empresa superior a 10 anos)

#### **Cláusula 10 – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Nos pedidos de demissão, o empregado ficará dispensado do cumprimento integral do aviso prévio, desde que comprove, mediante declaração do novo empregador feita em papel timbrado, com CNPJ e assinada pelo representante legal, a obtenção de novo emprego e tenha cumprido

pelo menos 10 (dez) dias do prazo do aviso prévio, quando então, perceberá a remuneração dos dias efetivamente trabalhados, desde que não seja o único na função.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, a dispensa do empregado do trabalho, ocorrerá impreterivelmente no 14º dia, após a comunicação do aviso prévio, caso em que, se dispensado, não fará jus ao recebimento dos dias faltantes para completar o prazo de aviso, nem a fração do 13º salário e férias proporcionais relativos a estes dias.

**Parágrafo Segundo:** Não ocorrendo a redução da jornada durante o cumprimento do aviso prévio, seja em relação às 02 (duas) horas ou 7 (sete) dias corridos, o empregador deverá conceder um novo aviso prévio, ou, indenizá-lo, consideradas também as projeções previstas na lei

#### **Cláusula 11 – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o motivo da rescisão.

#### **Cláusula 12 – GARANTIA DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA**

Terá garantia de emprego ou salário, a partir da data do retorno a atividade, o empregado afastado por auxílio-doença por um período igual ao do afastamento, com um limite máximo de 31 (trinta e um) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Excetuam-se das garantias previstas no “caput” dessa cláusula, os casos de demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, devidamente homologados pelo Sindicato Laboral, nas duas últimas hipóteses.

**Parágrafo Segundo:** Não serão considerados, para contagem do período de garantia previsto no “caput” desta cláusula, as férias vencidas e o aviso prévio.

#### **Cláusula 13 – SERVIÇO MILITAR**

A partir da incorporação ao serviço militar, o empregado terá estabilidade no emprego ou salário, até 60 (sessenta) dias após a baixa do referido serviço. Da sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

#### **Cláusula 14 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de controle de ponto (manual, mecânico ou eletrônico) por todos os estabelecimentos, que possuem mais de um empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto, não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

**Parágrafo Segundo:** As empresas que adotam o controle de jornada por sistema eletrônico, quando solicitado pelo empregado, deverão fornecer extrato mensal com os horários de início e término das jornadas registradas, para fins de conferência, em substituição a marcação diária.

**Parágrafo Terceiro:** Fica facultada às empresas a apuração de frequência e fechamento da folha de salários em período diverso entre primeiro e último dia do mês em curso, ou seja, de determinado dia do mês ao que lhe antecede no mês seguinte.

**Parágrafo Quarto:** Após encerramento da apuração de frequência e fechamento da folha, os ajustes a crédito ou débito, serão realizados na folha subsequente.

#### **Cláusula 15 – SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

As substituições de um empregado por outro, por período superior a 31 (trinta e um) dias implicarão no pagamento de salário igual ao do substituído em favor do substituto, durante o período da substituição.

#### **Cláusula 16 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão feitas no Sindicato Laboral, desde que o empregado já tenha completado, pelo menos, 01 (um) ano de serviço na empresa, podendo, o pagamento do valor das parcelas rescisórias, ser efetuado por crédito em conta corrente bancária, aberta em nome do mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da homologação, a empresa deverá portar os seguintes documentos:

- a) 03 (três) vias originais do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e 05 (cinco) vias originais do Termo de Homologação Rescisão do Contrato de Trabalho nos casos de demissão sem justa causa. Para os casos de pedido de demissão ou demissão por justa causa, 03 (três) vias originais do Termo de Rescisão do contrato de Trabalho e do Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho;
- b) Aviso prévio devidamente assinado pelas partes em 3 (três) vias;
- c) Resumo da rescisão no caso de pagamento por média de comissões;
- d) Extrato dos depósitos do FGTS;
- e) Guia de recolhimento da multa do FGTS paga (demissão sem justa causa);
- f) Carteira de Trabalho (com atualizações ou Ficha de Anotações da Carteira de Trabalho);
- g) Apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO para fins demissionais em seu original;
- h) Chave de comunicação da Movimentação do Trabalhador na Caixa (para liberação do saque do FGTS).
- i) Formulário para liberação do seguro desemprego (Demissão sem justa causa), quando for o caso.

**Parágrafo Segundo:** Será necessária a homologação de eventual rescisão completar, cujo valor for igual ou superior ao menor valor do piso salarial da categoria, observado o prazo do “caput”.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas terão um prazo de tolerância de 30(trinta) dias corridos, contados a partir do término do prazo legal constante § 6º do art. 477 da CLT, para homologação das rescisões de contrato de trabalho cujo pagamento das verbas rescisórias foram efetuados por meio de depósito/transferência bancária dentro do prazo legal, sob pena da multa do § 8º do art. 477 da CLT.

**Parágrafo Quarto:** No caso do empregado não comparecer no prazo estabelecido no parágrafo anterior para homologação da sua rescisão, será protocolado no Sindicato Laboral uma via do documento rescisório, isentando a empresa da multa prevista no parágrafo anterior, desde que comprove ter comunicado ao empregado por escrito, a data, horário e local da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

#### **Cláusula 17 – MORA SALARIAL**

A empresa pagará aos empregados, 2% (dois por cento) ao mês, a incidir sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, entendida esta, a que ocorrida a partir do 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, limitada ao valor da obrigação principal.

#### **Cláusula 18 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, facultado o envio por meio eletrônico, contendo, além da identificação da Empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

#### **Cláusula 19 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário contratual, bem como, as funções pelos mesmos, efetivamente exercidas.

**Parágrafo Único:** As anotações na CTPS serão dispensadas nos casos em que o empregador fornecer a Ficha de Atualizações devidamente assinada.

#### **Cláusula 20 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de experiência de trabalho ao empregado.

#### **Cláusula 21 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES**

Serão concedidos gratuitamente os uniformes, quando exigido o seu uso pela Empresa.

#### **Cláusula 22 – FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES**

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes executarem horas extras, que ultrapassem 1h30min (uma hora e trinta minutos) horas da jornada normal diária, ficando estabelecido que as empresas que não dispuserem de cantinas ou refeitórios destinarão um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

**Parágrafo Primeiro:** No caso da empregadora não fornecer o lanche, indenizará o trabalhador no valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por dia onde for implementada a jornada extra acima de 1h30min (uma hora e trinta minutos).

**Parágrafo Segundo:** Eventuais diferenças deverão ser ajustadas/pagas pelas Empresas até o mês subsequente ao da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.



### **Cláusula 23 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando seu tempo previsto após a concessão do referido benefício.

**Parágrafo Único:** O empregado que for readmitido para a mesma função no período de doze meses após sua demissão da mesma empresa, ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, se tiver comprovadamente exercido a mesma função em outra empresa. No caso de ter exercido outra função, este prazo reduz-se para afastamento de até 6 meses (seis meses).

### **Cláusula 24 – CURSOS DE FORMAÇÃO E TREINAMENTO**

Não serão pagas nem como horas normais e nem como horas extras, aquelas que os empregados realizarem fora do horário normal de trabalho, para participar de cursos de formação e treinamento, quando estas forem colocadas à disposição dos empregados para sua adesão.

### **Cláusula 25 – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Ficam as empresas autorizadas a prorrogar o horário de trabalho, em até duas horas diárias, de segunda à sexta-feira, com a conseqüente compensação dentro da mesma semana, de forma que no total seja obedecido o limite legal das 44 (quarenta e quatro) horas nas situações onde não exista o Banco de Horas nos termos desta Convenção.

### **Cláusula 26 – ABONO DE FALTA: CONSULTA MÉDICA**

Fica estabelecido o abono de falta à mãe trabalhadora, pai ou representante legal, no caso de necessidade de consulta médica do filho até 14 (quatorze) anos de idade, ou portador de deficiência, mediante comprovação por declaração médica.

**Parágrafo Único:** Nos casos de internação hospitalar e demais casos onde o menor necessita de acompanhamento, excluindo-se as consultas médicas, será implantado um Banco de Horas, na forma da cláusula “**JORNADA DE TRABALHO - FLEXIBILIZAÇÃO - BANCO DE HORAS**” deste instrumento, para recuperação das horas faltantes, limitado a 30 (trinta) horas durante a vigência deste instrumento, comprovado mediante a apresentação de atestado que retrate a necessidade.

### **Cláusula 27 – FORNECIMENTO DE TRANSPORTE**

A empresa fornecerá transporte adequado a seus empregados, quando em viagem a serviço da Empresa.

### **Cláusula 28 – ATESTADO MÉDICO OU ODONTOLÓGICO**

Serão aceitos para todos os efeitos legais os atestados médicos e odontológicos, inclusive declaração hospitalar mediante o registro do horário do comparecimento, exceção feita no caso da empresa possuir convênio ou médico próprio.

**Parágrafo Único:** O empregado deverá entregar o atestado médico para a empresa, no primeiro dia do seu retorno ao trabalho.

## **Cláusula 29 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

De acordo com o artigo 8º, incisos, II, III, IV e VI da Constituição Federal, a Convenção nº 95 da OIT, ratificada pelo Brasil, em seu artigo 8º, item 1, além do Verbete 363 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT artigo 513 alínea “e” da CLT, Nota Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 02/2018/GAB/SRT de 16/03/2018, além das Notas Técnicas nº 01, 02/2018 e 03/2019 do MPT – Ministério Público do Trabalho Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e, recentes homologações de CCTs em mediação coletiva tanto pela Presidência no TRT/12 como pelo TST (22/05/2018) PMPP nº 1000191-76.2018.5.00.0000, bem como, nos termos do TAC entabulado ente Sindicato Laboral e Ministério Público do Trabalho de Blumenau e também conforme decisão da Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 27/03/19, nos termos do edital, para a qual foi convocada toda categoria profissional, e tendo em vista que os benefícios conquistados são direitos de toda categoria por força constitucional da representação compulsória, estabeleceu-se a referida assembleia como fonte de autorização prévia e expressa dos participantes da categoria, cumprindo assim, os requisitos da Lei nº 13.467/17 e deliberando que as empresas se obrigam a descontar de cada integrante da categoria profissional, beneficiado por este instrumento normativo, sócio e não sócio, 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 dos meses de julho, serão descontados 3% (três por cento).
- b) Na remuneração da competência dos meses de novembro, 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, serem recolhidos até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

**Parágrafo Segundo:** Conforme deliberação das assembleias, fato gerador para o desconto, fica garantido o direito à oposição ao desconto previsto nesta cláusula, por parte do empregado não sindicalizado, nas referidas assembleias ou por meio de manifestação pessoal perante o Sindicato Laboral, de próprio punho, sendo admitida a possibilidade de comparecimento por intermédio de familiar ou por procurador com poderes específicos para o exercício da oposição, com cópia contendo o competente protocolo expedido pela entidade laboral encaminhada pelo signatário à empresa.

**Parágrafo Terceiro:** O Sindicato Laboral publicou comunicado em jornal de grande circulação no dia 07/06/2019, informando aos empregados não sindicalizados acerca da possibilidade de manifestar oposição da cobrança da contribuição assistencial, divulgando as formas, prazos, local e horário de recebimento destas manifestações.

**Parágrafo Quarto:** O prazo para manifestação da oposição referida será de 30 (trinta) dias, contados a partir do comunicado mencionado no parágrafo anterior e de mais 30 dias prévios a cobrança, sendo de 12 de agosto de 2019 a 11 de setembro de 2019.

**Parágrafo Quinto:** O Sindicato Laboral 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:** Devido a data de assinatura da presente Convenção, as empresas que não efetuaram o desconto no mês de **julho de 2019**, deverão fazê-lo na folha de **setembro de 2019**, sem qualquer penalidade.

**Parágrafo Sétimo:** Os associados estão dispensados do pagamento desta contribuição.

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

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

### **Cláusula 30 – DESCONTO DAS MENSALIDADES**

A empresa se obriga, a partir da assinatura desta Convenção, a fazer o repasse das mensalidades sociais, descontadas em favor do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Blumenau**, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do desconto.

### **Cláusula 31 – RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas deverão enviar ao Sindicato Laboral, o número de empregados abrangidos pela Taxa Negocial, bem como, o total dos seus descontos, até 15 (quinze) dias após o desconto destas verbas.

### **Cláusula 32 – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Para acompanhamento das atividades sindicais, ficará liberado o dirigente sindical, durante a vigência da presente Convenção, para participação em reuniões, congressos e convenções, que envolvam a entidade sindical, até o máximo de 6 (seis) dias úteis por ano.

### **Cláusula 33 – PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das cláusulas acima, fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário normativo e por infração, revertendo 50% (cinquenta por cento) para o empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) para o Sindicato Laboral.

### **Cláusula 34 – FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**

As férias obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos:

- a) É vedado o início de férias coletivas ou individuais no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto quanto ao previsto na letra “b”.
- b) Considerando que os dias 22 e 29 de dezembro de 2019 irão recair em domingo e que os dias 25 do mesmo mês e 01 de janeiro de 2020 serem feriados, ambos recaindo na quarta-feira, com vistas a proporcionar aos empregados período de descanso sem interrupção, as férias poderão ser concedidas a partir de 23 ou 30 de dezembro de 2019 (segunda-feira).

- c) As Empresas poderão conceder férias coletivas por antecipação aos Empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. Neste caso, as férias coletivas serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.
- d) Quanto às férias individuais, os Empregados e em virtude de questões inesperadas e/ou emergenciais pessoais, poderão solicitar às Empresas, por escrito e justificado, férias de imediato, sejam integrais ou proporcionais, ainda que não completo e sem alterar o período aquisitivo correspondente, cabendo a estas a faculdade de atender ou não a solicitação. Em caso de atendimento da solicitação do empregado, caberá à empresa remeter cópia desta (solicitação deferida) ao Sindicato Laboral.
- e) Não será considerado para efeito de cômputo de férias o dia 25 de dezembro.
- f) Terá garantia de emprego ou salário, o empregado que retornar ao trabalho após as férias individuais, por um período igual ao que ficar afastado em gozo de férias, limitando-se esta garantia, ao período máximo de 30 (trinta) dias, sendo que não será considerado, para contagem do período de garantia previsto no “caput” desta cláusula, o aviso prévio.

#### **Cláusula 35 – GARANTIA AO EMPREGADO EM VÉSPERA (12 MESES) DA APOSENTADORIA**

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria previdenciária, em seus prazos mínimos, fica, durante este tempo, assegurado o emprego ou salário, desde que contem com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na atual empresa.

**Parágrafo Único:** Os empregados, para fazer jus ao benefício, deverão comprovar perante o departamento de RH da empregadora, até a dação do aviso prévio, o tempo de serviço reconhecido pela Previdência Social, acompanhado de cópia de documentos e demonstrativo de cálculos oficiais.

#### **Cláusula 36 – ERROS DE CÁLCULO NA FOLHA/RESCISÃO**

A empresa ou o empregado terão o prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar do dia seguinte da homologação, para pagar ou devolver os valores que tenham sido pagos a maior/menor na folha de pagamento ou na rescisão do contrato de trabalho, sob pena de incidência da pena do § 8º, do art. 477 da CLT.

**Parágrafo Único:** Quando o prazo recair em domingo, feriado ou dia não útil de trabalho, terá seu término antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

#### **Cláusula 37 – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

As empresas poderão fracionar as férias de seus empregados em até três vezes, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias ininterruptos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, nos termos do § 1 art. 134 da CLT.

#### **Cláusula 38 – SINDICALIZAÇÃO**

As empresas, no ato de admissão do empregado, apresentarão entre os documentos necessários ao registro, a proposta de filiação ao Sindicato Laboral e concederão ao contratado inteira liberdade de associação.

#### **Cláusula 39 – ABRANGÊNCIA**

Todo empregado comprovadamente pertencente à categoria profissional regulamentada e que desempenhe suas funções técnicas, será abrangido por este instrumento normativo e pela legislação pertinente à categoria, independentemente das anotações contidas em sua carteira de trabalho e previdência social e/ou contrato individual de trabalho.

#### **Cláusula 40 – INTERVALO DE REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Conforme estabelece o artigo 611-A, III e 611-B parágrafo único da Lei 13.467/2017, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, mediante acordo coletivo com os respectivos Sindicatos.

**Parágrafo Primeiro:** Alternativamente, ao caput, ficam ainda, as empresas autorizadas, se assim optarem, a requerer junto ao Ministério do Trabalho, a redução do intervalo para 30 (trinta) minutos, conforme estabelece o art. 71, § 3º da CLT, e portaria 1.095/10 do referido Ministério.

**Parágrafo Segundo:** Reconhecem as partes que não são consideradas horas suplementares, as horas extras praticadas na forma da lei (duas horas por dia), uma vez que reconhecidas constitucionalmente.

#### **Cláusula 41 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Nos contratos por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato de trabalho, quando o descanso recair em domingo e o último dia trabalhado e/ou prazo do aviso prévio terminar no sábado ou ainda na sexta-feira, quando o sábado for compensado.

#### **Cláusula 42 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

O aviso prévio proporcional será conforme tempo de serviço na empresa, variando de no mínimo 30 (trinta) e no máximo 90 (noventa) dias, contando-se conforme quadro abaixo:

<b>Tempo de Serviço na empresa (anos completos)</b>	<b>Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (nº de dias)</b>
0	30
1	33
2	36
3	39

<b>Tempo de Serviço na empresa (anos completos)</b>	<b>Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (nº de dias)</b>
11	63
12	66
13	69
14	72

4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60

15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90
**	**

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio trabalhado limita-se ao prazo de 30 (trinta) dias, devendo ser indenizados na rescisão do contrato de trabalho, em favor exclusivamente do empregado, os dias excedentes no tocante à aplicação da proporcionalidade prevista na Lei nº 12.516/2011.

**Parágrafo Segundo:** A jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no artigo 488 da CLT, permanecem inalterados pela Lei 12.506/2011.

**Parágrafo Terceiro:** A projeção do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, enquanto não alterada a sistemática por lei superveniente ou decisão do TST transitado em julgado.

**Parágrafo Quarto:** A proporcionalidade do aviso prévio aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado.

#### **Cláusula 43 – LIVRE ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL / REPRESENTANTE SINDICAL**

Fica assegurado o acesso nas empresas dos dirigentes sindicais do **Sindicato dos Empregados no Comércio de Blumenau**, para desempenho de suas funções, desde seja comunicada com antecedência de 24h00min (vinte e quatro horas), dirigida ao setor de pessoal ou representante legal, mediante autorização e identificação, nos horários de repouso e alimentação, proibida a manifestação religiosa ou vinculada a questão política partidária.

#### **Cláusula 44 – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS**

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, em determinados setores ou em todo o escritório, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação, se algum feriado cair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, se cair algum feriado de segunda a sexta-feira, considerando-se as partes, empresa e empregados, devidamente quitados.

#### **Cláusula 45 – LIBERAÇÃO PARA ESTÁGIO DE CONCLUSÃO DE CURSO SUPERIOR OBRIGATÓRIO**

Com vistas a possibilitar a conclusão de curso superior, as Empresas envidarão esforços no sentido de possibilitar o afastamento do trabalho do empregado, sem prejuízo da remuneração, para o atendimento de atividades curricularmente previstas que coincidam com o horário de trabalho.

**Parágrafo Único:** Caberá ao empregado formular solicitação por escrito à Empresa, informando a quantidade de horas necessárias e dias em que isto se dará e a forma em que pretende repô-las, estas à razão de hora por hora, através de Acordo de Banco de Horas.

#### **Cláusula 46 – AMAMENTAÇÃO**

Fica garantida 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, desde que agregado antes ou imediatamente após ao período de repouso e alimentação.

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

#### **Cláusula 47 – DADOS CADASTRAIS**

Com vistas à fiscalização e para 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 outubro 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 e listagem nominal;
- g) Telefone/Fax e e-mail;
- h) Pessoa de contato na Empresa;
- i) Pessoa de contato no Escritório de Contabilidade, com telefone e e-mail.

**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 decisão judicial, e, neste caso, a penalidade será substituída pela multa correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o piso da categoria multiplicado pela quantidade de empregados da respectiva empresa, incidindo ainda, correção monetária, juros e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

#### **Cláusula 48 – VIGÊNCIA E PREVALÊNCIA**

Os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecem sobre toda e qualquer legislação trabalhista superveniente que modifique ou altere as condições aqui negociadas, com exceção das cláusulas econômicas, eis que as regras fixadas atendem aos interesses das partes, tendo vigência de 1 (um) ano, com início em 1º de maio de 2019 e término em 30 de

abril de 2020, ficando revogadas ou extintas todas as disposições da Convenção extinta em 30/04/2019, não se aplicando a ultratividade das Convenções Coletivas anteriormente firmadas.

Blumenau, 13 de agosto de 2019.



---

**Luiz Vilson de Oliveira**  
Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Blumenau



---

**José Carlos Müller**  
Presidente do Sindicato das Empresas de Assessoramento,  
Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau