

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2006/2007**

Termos de **Convenção Coletiva De Trabalho** que entre si fazem o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO BENTO DO SUL**, entidade sindical representativa da categoria profissional **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE SÃO BENTO DO SUL E CAMPO ALEGRE**, entidade sindical representativa da categoria econômica do comércio, ambos com base territorial em São Bento do Sul e Campo Alegre; **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO NO ESTADO DE SANTA CATARINA**, entidade sindical de segundo grau, abrangendo todas as categorias do comércio sobre a jurisdição dos convenentes; **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE VEÍCULOS DE JOINVILLE**; **SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA**; **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DE JOINVILLE**, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL OPTICO DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, mediante as condições e cláusulas seguintes:

I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pelo percentual de **3% (Três por cento)**, a incidir sobre os salários do mês de setembro/2005, a ser concedida nos salários do mês de agosto/2006, de forma não cumulativa, obedecida a proporcionalidade do tempo de serviço (data da admissão), conforme Tabela anexa, podendo ser compensados todos os aumentos, reajustes, antecipações e adiantamentos, legais e espontâneos, concedidos a partir da última data base (AGOSTO/2005), com exceção do reajuste salarial previsto na Convenção Coletiva 2005/2006.

§ 1º - Obedecido este Reajuste Salarial, encontra-se quitada para todos os efeitos, a inflação e perdas salariais do período de 01/08/2005 a 31/07/2006.

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

§ 3º - Os empregados admitidos após o mês de agosto/2005 terão reajuste proporcional aos meses trabalhados na empresa, de forma não cumulativa, compensando-se os aumentos, reajustes, antecipações e adiantamentos, legais e espontâneos concedidos a partir da última data base (AGOSTO/2005), conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste - Acum.
Agosto/2005 até Janeiro/2006	3%
Fevereiro/2006 a Julho/2006	1,5%

§ 4º - Eventuais diferenças decorrentes da aplicação do reajuste salarial, deverá ser paga aos empregados em rubrica própria "Aplicação da CCT/2006", no salário referente ao mês de outubro/2006, não incorrendo o empregador em qualquer multa, correção monetária, ou quaisquer penalidades.

02 - SALÁRIO NORMATIVO - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o salário normativo (piso salarial) aos integrantes da categoria profissional, excetuado os menores aprendizes, no valor de **R\$ 462,00 (Quatrocentos e sessenta e dois reais)**, a partir de agosto/2006.

§ 1º - Para os empregados que exerçam a função de empacotador, serviços de limpeza/faxina, controlador de estacionamento, *Office boy*, e Controlador/Fiscal de patrimônio, fica estabelecido o salário normativo equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor estabelecido no "caput", resultando em **R\$ 369,60 (Trezentos e sessenta e nove reais e sessenta centavos)**.

§ 2º - Os empregados sem experiência no comércio na mesma função, perceberão durante os primeiros 120 (Cento e vinte) dias, 75% (Setenta e cinco por cento) do valor do salário normativo.

§ 3º - Eventuais diferenças decorrentes da aplicação do salário normativo, deverá ser paga aos empregados em rubrica própria "Aplicação da CCT/2006", no salário referente ao mês de outubro/2006, não incorrendo o empregador em qualquer multa, correção monetária, ou quaisquer penalidades.

03 - QUEBRA DE CAIXA

As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixas ou assemelhados, com o adicional (prêmio mensal) no valor fixo de R\$ 60,00 (Sessenta reais) a título de quebra de caixa, ficando o empregado responsável pelas diferenças que ocorrerem, desde que a conferência dos valores seja realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidades de qualquer erro porventura verificado.

Parágrafo único – As empresas que adotarem o procedimento de não descontar dos empregados as diferenças que ocorrem no caixa, ficam isentas do pagamento do adicional de quebra de caixa,

04 - CHEQUE SEM FUNDO

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

05 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

06 - HORÁRIO NATALINO

As entidades convenientes comprometem-se a reunir-se a partir do dia 25/10, para discutirem e negociarem o Horário Natalino, Feriados de carnaval e jornada de trabalho nos sábados e outros feriados do

calendário nacional conforme Lei Nº. 10.607 de 19 de dezembro de 2002 Leis Nº. 9.093 de 12 de Dezembro de 1995 e Lei Nº. 6.802 de 30 de junho de 1980 comprometendo-se o Sindicato do Comércio Varejista a encaminhar até esta data, ao Sindicato dos Empregados do Comércio a proposta de acordo natalino e feriados para ser discutido.

Parágrafo único – Os horários serão acordados pelos Sindicatos Convenientes, através de Termo Aditivo a esta cláusula, os quais já estão autorizados por suas Categorias por deliberação das Assembléias Gerais.

07 – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO BANCO DE HORAS

Durante a vigência do presente Instrumento Normativo, todas as empresas abrangidas pela presente Convenção, poderão prorrogar a jornada diária e semanal de trabalho, pelo qual o excesso de horas de um dia e/ou semana, serão compensados pela correspondente diminuição em outro dia e/ou semana, observadas as seguintes condições.

- a) Será observado o critério de débito e crédito na proporção de 01:00 hr. trabalhada por 01:00 hr. de folga.
- b) As empresas que possuírem 21 (vinte e um) ou mais funcionários por loja/estabelecimento, deverão realizar uma Assembléia com seus funcionários, com a presença do Sindicato dos Empregados, para instituição do Banco de Horas, ficando dispensada da realização desta Assembléia as empresas que possuírem 20 (vinte) ou menos funcionários por loja/estabelecimento, devendo contudo comunicar ao Sindicato dos Empregados, que fornecerá protocolo do recebimento. As empresas que adotarem estas providências estarão automaticamente incluídas no Banco de Horas.
- c) As horas trabalhadas que excederem as 44:00 hrs. até o limite de 56:00 hrs. semanais serão creditadas no banco de horas, e as horas excedentes de 56:00 hrs. semanais, serão remuneradas com o adicional previsto na Cláusula 05 desta Convenção, e não serão creditadas no Banco de Horas.
- d) As horas que faltarem para compor a jornada de 44:00 hrs. semanais, serão debitadas no Banco de Horas.
- e) As faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordados previamente com a chefia imediata, serão debitadas no Banco de Horas.
- f) O saldo credor no Banco de Horas poderá ser usufruído através de folgas individuais ou coletivas seguidas ao período de férias, em dias próximos de feriados e repouso semanal remunerado, ou através de folgas individuais em dias negociados com a chefia.
- g) As folgas poderão ser antecipadas para compensação posterior.
- h) A jornada de trabalho prestada aos Sábados poderá ser incluída no Banco de Horas
- i) A jornada creditada/debitada no Banco de Horas no período de agosto de 2006 a janeiro de 2007, deverá ser usufruída/trabalhada ou efetuado seu pagamento através de horas extras até o mês de janeiro de 2007, de forma a “zerar” o Banco de Horas neste mês. Apurado saldo credor ao final do mês de janeiro/2007, deverá ser remunerado como horas extras nos salários deste mês.
- j) A jornada creditada/debitada no Banco de Horas no período de fevereiro de 2007 a julho de 2007, deverá ser usufruída/trabalhada ou efetuado seu pagamento através de horas extras até o mês de julho

de 2007, de forma a “zerar” o Banco de Horas neste mês. Apurado saldo credor ao final do mês de julho/2007, deverá ser remunerado como horas extras nos salários deste mês.

- k) Toda empresa que optar pela aplicação do Banco de Horas deverá manter controle de horário mecanizado ou livro ponto.
- l) A empresa informará ao empregado, na folha de pagamento salarial de cada mês, ou em anexo, o saldo de horas existente, de forma individual, e calculado até a data de fechamento do cartão ponto ou livro ponto.
- m) Na ocorrência de desligamento do empregado por rescisão sem justa causa, havendo saldo credor de jornada, as mesmas serão pagas quando da quitação das verbas rescisórias; havendo saldo devedor, estas horas não poderão ser descontadas, exceto em se tratando de pedido de demissão do empregado ou dispensa por justa causa, nos quais o saldo devedor do empregado será descontado de suas verbas rescisórias.
- n) As divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação do presente Banco de Horas serão apreciadas entre o Sindicato Patronal e o Sindicato Profissional da Categoria, e não havendo concordância, serão submetidas a apreciação da justiça do trabalho, consoante o que dispõe o art. 625 da CLT.

Parágrafo único – As jornadas de trabalho referente ao horário natalino – dezembro/2006 – serão negociadas pelas entidades sindicais em conformidade com a Cláusula 06, em separado ao Banco de Horas.

08 – DOMINGOS

No trabalho prestado aos domingos serão observadas as seguintes condições:

§ 1º - A jornada prestada aos domingos será remunerada de forma normal, sendo que nos supermercados a jornada que exceder 05:00 horas aos domingos será remunerada com o adicional de 100%.

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

09 - ESTABILIDADE DO ALISTANDO

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

10 - ESTABILIDADE DE EMPREGO SOB AUXÍLIO DOENÇA

Será garantida estabilidade no emprego ao empregado sob auxílio-doença, até 60 (sessenta) dias após a alta médica previdenciária,

desde que o mesmo fique afastado do emprego por mais de 15 dias ininterruptos e tenha utilizado-se do benefício previdenciário.

11 - COMUNICAÇÃO DA EMPREGADA GESTANTE

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

12 - GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

13 - AVISO PRÉVIO

Para empregados que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma 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.

14 - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

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

15 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

16 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio no caso do empregado obter novo emprego antes do término do referido aviso, desde que comprove esta situação e já tenha cumprido, no mínimo, 10 (dez) dias do aviso prévio.

17 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Toda rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa, deverá ser homologada pelo Sindicato Profissional, bem como acompanhada de 06 (seis) vias da rescisão.

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

18 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

19-ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

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

20 - FALTAS REMUNERADAS

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

21 - FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

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

22 - FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES

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

23 - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

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

24 - CADEIRAS - CAIXAS DE SUPERMERCADOS

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

25 - ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA

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

26 - DISPENSA DO PCMSO

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

27 - EXAME DEMISSIONAL

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

28 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (ESTRUTURAÇÃO SINDICAL)

Em razão da contribuição ora instituída e aprovada em assembléia geral da categoria em **07 de Julho de 2006** conforme edital publicado no jornal **A Gazeta do dia 04 de Julho de 2006**, na **página 12**, e no jornal a **Folha do Norte do dia 04 de julho 2006** na **pagina 06**, as empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados e recolherão ao sindicato profissional, as parcelas de **5% (cinco por cento)** do salário de todos os empregados no comércio da base territorial de representação do sindicato profissional, nos meses de **novembro de 2006 e junho de 2007**, repassando-as ao Sindicato beneficiário em **04/12/2006 e 06.07.2006**, respectivamente. Tais contribuições não englobam a Contribuição Sindical obrigatória do mês de março de cada ano.

§ 1º – A contribuição deverá ser recolhida até o dia determinado através de guia própria fornecida pela entidade sindical. Ocorrendo o desconto/retenção nos salários dos empregados pela empresa, o não repasse ao sindicato profissional, acarretará a multa de 2%, mais juros de mora de 1% ao mês, além da atualização monetária.

§ 2º – O sindicato dos empregados no comercio de São Bento do Sul assume inteira responsabilidade por qualquer controvérsia, litígio decorrente dos referidos descontos, uma vez que o empregador figura como mero repassador. Para eficácia desta cláusula o empregador

devera dar ciência ao sindicato laboral e patronal, no prazo da defesa, sempre que sofrer ação trabalhista discutindo a validade e ou devolução da contribuição sob pena de arcar com o ônus da sentença.

29 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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

Nº de empregados	Valor da contribuição
00 a 02	R\$ 46,00
03 a 05	R\$ 94,00
06 a 10	R\$ 187,00
11 a 20	R\$ 365,00
+ 20 funcionário	R\$ 522,00

Parágrafo único – A contribuição deverá ser recolhida até o dia 10 de novembro de 2006 através de guia própria fornecida pela entidade sindical, sendo que seu não cumprimento acarretará à multa de 2%, mais juros de mora de 1% ao mês, além da atualização monetária.

30 - PENALIDADES

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

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

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

31 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

32 - VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 12 (doze) meses, com início em 01 de agosto de 2006 e término em 31 de julho de 2007.

E por estarem justos e contratados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em cinco vias, de igual teor e único efeito.

São Bento do Sul, 29 de setembro de 2006.

PEDRO AMANCIO MACHADO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS
NO COMÉRCIO DE
SÃO BENTO DO SUL

HERTON SCHERER
Presidente
SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE
SÃO BENTO DO SUL E CAMPO
ALEGRE

ANTONIO EDMUNDO PACHEDO
Presidente
FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO
ESTADO DE SANTA CATARINA

IVO KOENTOPP JUNIOR
Presidente
SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE VEÍCULOS
DE JOINVILLE

ROMILDO MARCOS LETZNER
Presidente
SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE PRODUTOS
FARMACÊUTICOS DE JOINVILLE

ANDRE VARGAS ANDREAZZA
SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS
E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS NO
ESTADO DE SANTA CATARINA

LUIS BERNARDINO DOS SANTOS
SINDICATO DO COMÉRCIO
VAREJISTA DE MATERIAL
OPTICO DO ESTADO DE
SANTA CATARINA